

“Año de la Universalización de la Salud”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31301, CHILCA –
HUANCAYO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
(GESTIÓN EDUCATIVA)**

PRESENTADO POR:

Bach. GUILLERMINA GLADYS SORIA VEGA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

HUANCAVELICA – PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo**,
Dra. URIOL ALVA Antonieta del Pilar, **Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo**.

Asesor: Mg. Walther MOLINA SEDANO.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.

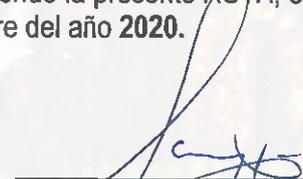
El Candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Doña, **Guillermina Gladys SORIA VEGA**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31301, CHILCA - HUANCAYO.** Mediante Resolución Directoral N° 750-2020-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma sincrónica, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

Con el calificativo: Aprobado Por: Unanimitad
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los diecinueve días del mes de noviembre del año 2020.



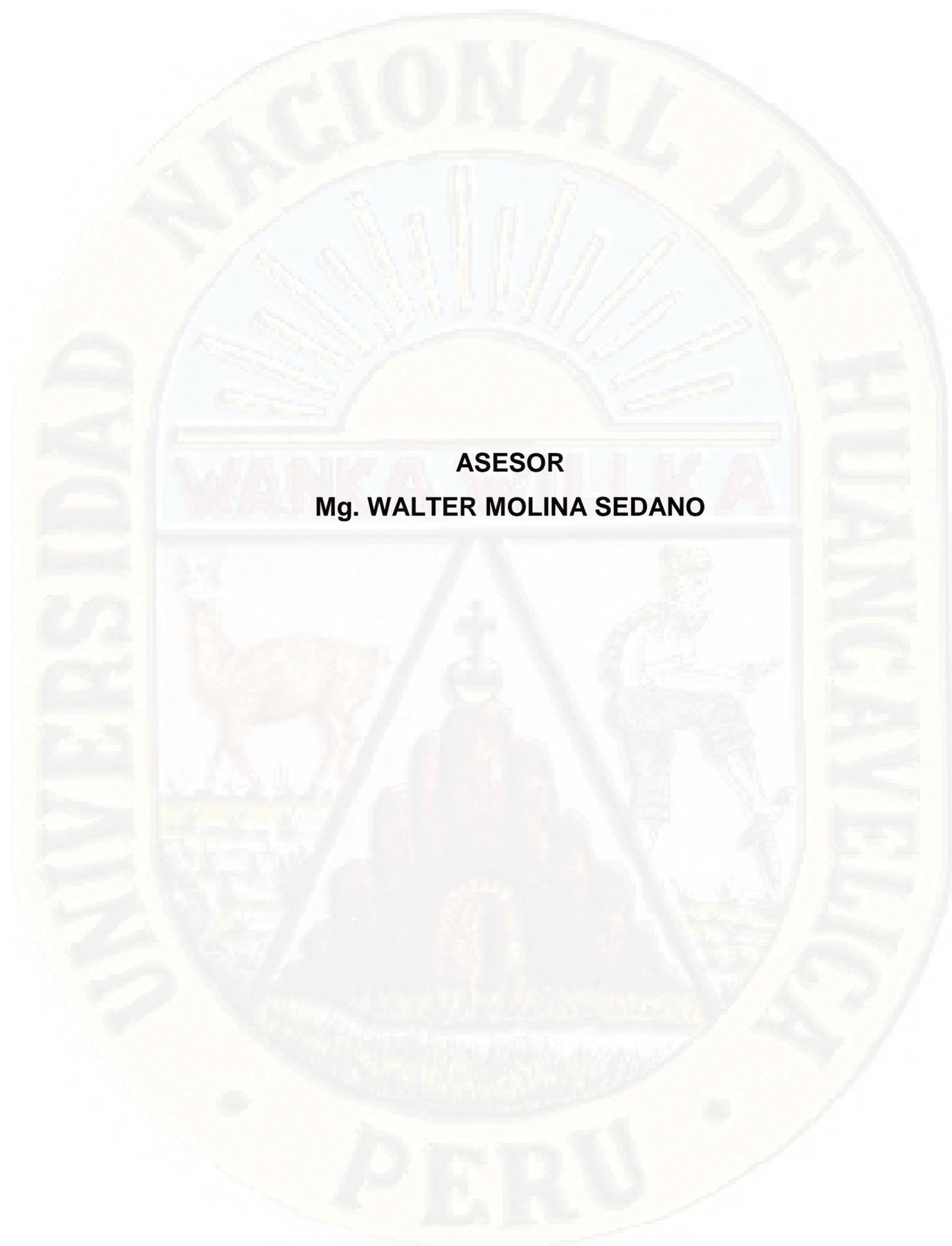
Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo
Presidente del Jurado



Dra. URIOL ALVA Antonieta del Pilar
Secretario del Jurado

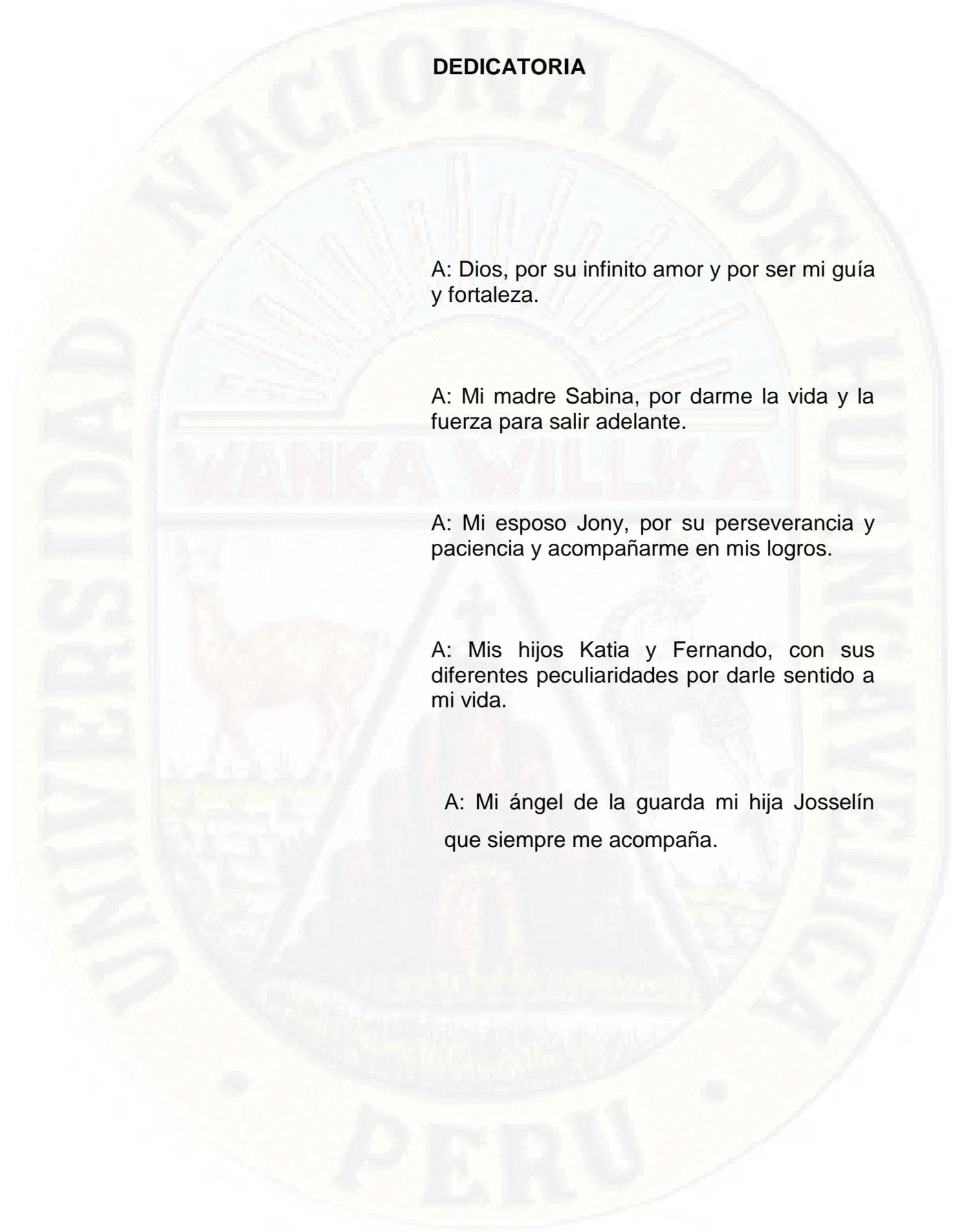


Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo
Vocal del Jurado



ASESOR

Mg. WALTER MOLINA SEDANO



DEDICATORIA

A: Dios, por su infinito amor y por ser mi guía y fortaleza.

A: Mi madre Sabina, por darme la vida y la fuerza para salir adelante.

A: Mi esposo Jony, por su perseverancia y paciencia y acompañarme en mis logros.

A: Mis hijos Katia y Fernando, con sus diferentes peculiaridades por darle sentido a mi vida.

A: Mi ángel de la guarda mi hija Josselín que siempre me acompaña.

RESUMEN

La investigación titulada: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019 y como hipótesis general se afirmó que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019. Para lograr los objetivos y comprobar las hipótesis se utilizó una investigación de tipo básica, con un nivel correlacional, así mismo se utilizó el método descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, mientras que para la recolección de datos se utilizó dos fichas de observaciones (uno para la variable clima organizacional y otro para la variable satisfacción laboral) como instrumentos de verificación de las hipótesis y se contó con una población y muestra de 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo.

Con los resultados de la presente investigación se ha logrado demostrar que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, esto se ve reflejado en la tabla N° 13 la cual nos indica que existe un coeficiente de Pearson de 0.984 que representa una correlación positiva muy alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 31301.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, administración y planificación de la educación.

ABSTRACT

The research entitled: Organizational climate and job satisfaction of teachers of the Educational Institution No. 31301, Chilca - Huancayo had as main objective to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of teachers of the Educational Institution No. 31301, Chilca - Huancayo - 2019 and as a general hypothesis it was stated that there is a direct relationship between the organizational climate and the job satisfaction of teachers of the Educational Institution No. 31301, Chilca - Huancayo, 2019. To achieve the objectives and check The hypothesis was a basic type investigation, with a correlational level, and the descriptive method with a non-experimental cross-sectional design was used, while for the data collection two observation sheets were used (one for the climate variable organizational and another for the job satisfaction variable) as instruments of verification of the hypotheses and there was a population and sample of 25 teachers of the Educational Institution No. 31301, Chilca - Huancayo.

With the results of this research it has been possible to demonstrate that the organizational climate is directly related to the job satisfaction of teachers of the Educational Institution No. 31301, Chilca - Huancayo - 2019, this is reflected in table No. 13 which indicates that there is a Pearson coefficient of 0.984 that represents a very high positive correlation between organizational climate and job satisfaction, according to the perception of teachers of the Educational Institution No. 31301.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, education administration and planning

ÍNDICE

Portada	i
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice	vii
Introducción	ix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación e importancia	15

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.1.3. A nivel local.....	32
2.2. Bases teóricas.....	37
2.2.1. Clima organizacional.....	37
2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes.....	46
2.3. Formulación de hipótesis.....	55
2.3.1. Hipótesis general	55

2.3.2. Hipótesis específicas	55
2.4. Definición de términos	55
2.5. Identificación de variables	57
2.5.1. Variable 1 Clima organizacional	57
2.5.2. Variable 2 Satisfacción laboral.....	58
2.6. Operacionalización de variables.....	59

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	60
3.2. Nivel de investigación.....	60
3.3. Método de investigación.....	61
3.4. Diseño de investigación	61
3.5. Población, muestra y muestreo	62
3.5.1. Población.....	62
3.5.2. Muestra.....	62
3.5.3. Muestreo.....	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.6.1. Técnica: Observación	63
3.6.2. Instrumento: Ficha de observación.....	63
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	64
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	65

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e Interpretación de Datos	66
4.2. Contratación de hipótesis	88
4.3. Discusión de resultados	92
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	96
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	97
ANEXOS.....	102

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general.

Es de conocimiento general que el clima organizacional se define como una serie de características del ambiente interno de una organización y como lo perciben los miembros de esta y la satisfacción es el resultado de factores motivadores donde se analizan factores del cargo que ocupa el trabajador y esta está en función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que conlleva como el interés que el trabajador tiene sobre el trabajo, la responsabilidad sobre sus labores el reconocimiento que siente sobre sus actividades laborales, la realización personal y el avance y crecimiento sobre su desarrollo profesional. La insatisfacción en el cargo depende de la función del entorno de los colegas y del contexto general a estos se les llama factores higiénicos como el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones que tienen con el supervisor, administración de la empresa y los beneficios y servicios sociales. Herzberg (2011)

Nuestro país no es ajeno a estas verdades universales, y esto se comprueba gracias a los estudios de “Arellano Marketing” que mediante la premiación “Donde quiero Trabajar” (DQT) revela las preferencias laborales de la población económicamente activa y donde las empresas acreedoras a este galardón son las instituciones con un buen clima organizacional, es decir, empresas e instituciones que ofrecen a sus empleados un buen nivel en la satisfacción con el salario, satisfacción con el reconocimiento y satisfacción con las condiciones de trabajo.

La Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo no se muestra como una de las instituciones más solicitadas en el sector público, por lo que en este trabajo se buscará estudiar el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución pública peruana, esto servirá como fuente de información para la toma de decisiones oportunas y así ayudar a que los trabajadores estén contentos y motivados en su puesto de trabajo en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo y tomar las medidas correctivas necesarias para gestionar mejor el clima organizacional y satisfacción laboral y como consecuencia de ello producir mejores resultados.

Al respecto, la presente tesis se ha estructurado en cuatro capítulos, considerando el Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica como a continuación se detalla:

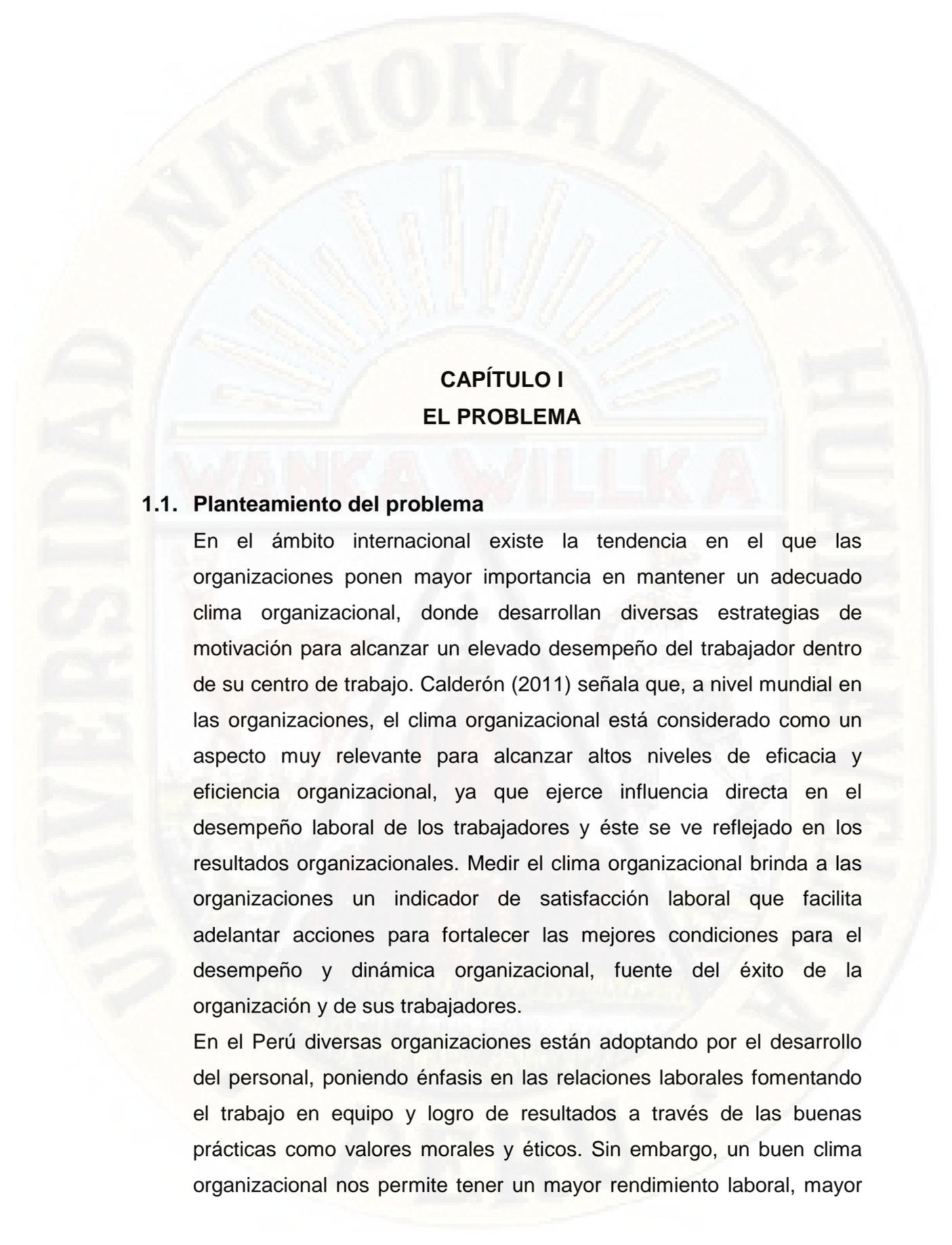
En el Capítulo I: El Problema; se presenta el planteamiento del problema, se formulan los problemas y objetivos de la investigación, así como las consideraciones que justifican el estudio.

En el Capítulo II: Marco Teórico; se describen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en el que sustenta el estudio, se formulan las hipótesis, se definen los términos básicos, y se identifican y operacionalizan las variables del estudio.

En el Capítulo III: Metodología de la Investigación; se describen el tipo, nivel, método y diseño empleado según la naturaleza de la investigación; se identifica a la población y se extrae la muestra de estudio, se señala la técnica e instrumento de investigación, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y se establece la prueba de hipótesis.

En el Capítulo IV: Presentación de resultados; se exponen, analizan e interpretan los datos obtenidos mediante el empleo de los respectivos instrumentos, luego se discuten los resultados obtenidos y se procedió a probar las hipótesis de investigación con la técnica de la estadística paramétrica t de Studen.

Asimismo, en los contenidos complementarios: se encuentran las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional existe la tendencia en el que las organizaciones ponen mayor importancia en mantener un adecuado clima organizacional, donde desarrollan diversas estrategias de motivación para alcanzar un elevado desempeño del trabajador dentro de su centro de trabajo. Calderón (2011) señala que, a nivel mundial en las organizaciones, el clima organizacional está considerado como un aspecto muy relevante para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que ejerce influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores y éste se ve reflejado en los resultados organizacionales. Medir el clima organizacional brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción laboral que facilita adelantar acciones para fortalecer las mejores condiciones para el desempeño y dinámica organizacional, fuente del éxito de la organización y de sus trabajadores.

En el Perú diversas organizaciones están adoptando por el desarrollo del personal, poniendo énfasis en las relaciones laborales fomentando el trabajo en equipo y logro de resultados a través de las buenas prácticas como valores morales y éticos. Sin embargo, un buen clima organizacional nos permite tener un mayor rendimiento laboral, mayor

satisfacción en el trabajo, ya que proporciona beneficios para la institución tanto en la imagen como en los resultados.

Asimismo, a nivel local en el distrito de Chilca provincia de Huancayo existen Instituciones Educativas que están experimentando situaciones de desconformidad, debido a que los docentes perciben que el clima organizacional de su institución no es el mejor para trabajar, provocando en ello que no exista buena comunicación e identificación con su institución educativa en la cual laboran. Además, se está ignorando la labor que realiza el docente día a día en su institución educativa y el sentido de su trabajo, percibiendo a su trabajo como una condición para poder sobrevivir con el haber que perciben, por lo que se sienten que no les están tomando en cuenta su labor que realizan como docentes. Estos conflictos podría deberse a factores como la remuneración, relaciones sociales, autonomía en el trabajo, beneficios recompensas, motivación, comunicación oportuna y una infraestructura adecuada, etc. En este sentido el clima organizacional, es una importante variable, pues, está relacionado directamente con el personal que labora en la institución. Igualmente, en relación a la satisfacción laboral, hay que tener presente que, en una institución educativa, el personal que labora ya sea contratados o nombrados, tienen derechos fundamentales, aspiraciones justas de desarrollo; y por ende esta variable al igual que otras debe estar bien gestionada para que contribuya a elevar la eficacia del trabajador.

A nivel institucional se observa un clima poco favorable para poder cumplir con su trabajo, los docentes y personal administrativo, debido a que no se trabaja en forma conjunta y en concordancia por falta de liderazgo, carencia de estrategias para mantener al personal motivado falta de esquemas, de reconocimientos de incentivos por el trabajo realizado. Todo esto ha generado un descontento al personal que labora en la Institución Educativa N° 31301 y lógicamente repercute en la eficacia para la realización de sus actividades, tomando un ambiente apático para el desempeño de sus funciones.

Por tal motivo se considera que el clima organizacional es importante para el éxito de la Institución Educativa N°31301, Chilca Huancayo 2019.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo 2019?

PE2: ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo 2019?

PE3: ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo,

2019

O.E.2: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

O.E.3: Determinar la relación que existe las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

1.4. Justificación e importancia

El presente estudio se justifica desde los siguientes puntos de vista:

1.4.1. **Aspecto teórico:** Toda investigación empieza y termina en la teoría (sierra 1989). Precisamente el clima organizacional y la satisfacción laboral a nivel internacional, nivel nacional y a nivel local se valoran porque son elementos importantes para lograr una mayor eficiencia en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, es por ello que se debe dar un debido trabajo de investigación. La investigación se justifica porque surge la necesidad de conocer que tipo relación existe entre las variables, esto servirá como fuente de información para la toma de decisiones oportunas y así ayudar a que los trabajadores estén contentos y motivados en su puesto de trabajo en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo.

1.4.2. **Aspecto práctico:** Este trabajo de investigación es relevante porque los que se van a beneficiar del conocimiento de la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral van a ser los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo porque se van a tomar las medidas correctivas necesarias para gestionar mejor el clima

organizacional y satisfacción laboral y como consecuencia de ello producir y resultados de calidad que en otras investigaciones necesitarán

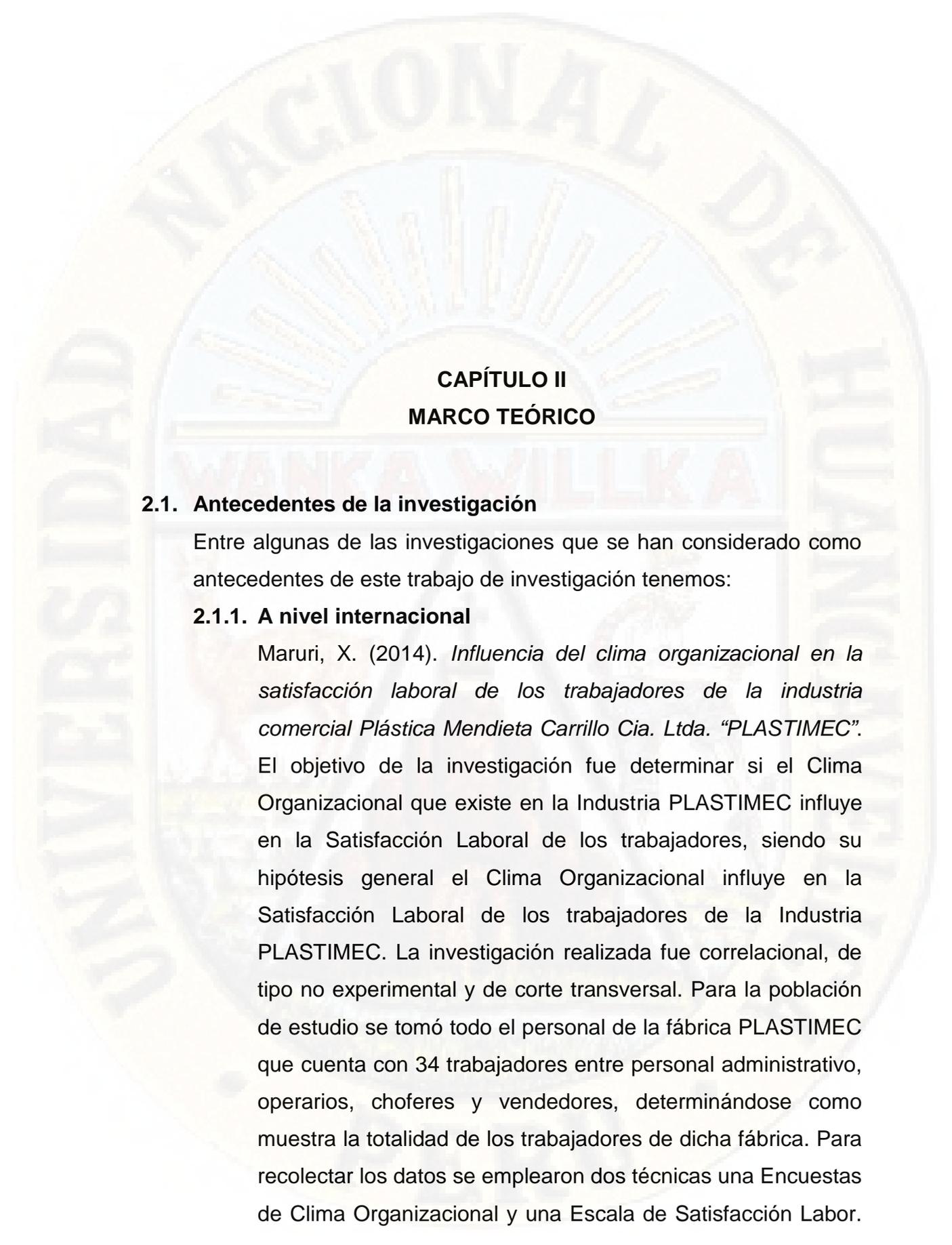
1.4.3. **Aspecto metodológico:** Es importante metodológicamente este trabajo porque se ha elaborado un instrumento de investigación para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral el cual servirá para realizar la respectiva encuesta a los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo. Además, las conclusiones que generadas de esta investigación podrán ser utilizadas en futuras investigaciones, así como en el proceso metodológico, la técnica e instrumento de recolección de datos utilizados.

1.5. Limitaciones

1.5.1. Limitación bibliográfica: Las bibliotecas no cuentan con libros con información estadística sobre la relación de entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la región de Huancayo, lo cual fue un factor limitante que finalmente se subsanó con la información analizada de los repositorios de las diferentes universidades del Perú.

1.5.2. Limitación metodológica: La subjetividad que dimos al interpretar los datos obtenidos de la investigación, siendo muy complejo la forma de pensar del ser humano, ya que está sujeto al factor socio cultural, fue otro factor limitante de la investigación que dejó de ser un factor limitante con la contrastación objetiva de los datos recolectados con la realidad.

1.5.3. Limitación de muestra: La investigación solo se desarrolló con los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca–Huancayo, por lo que falta extender dicha investigación al resto de la población (directivos y administrativos)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Entre algunas de las investigaciones que se han considerado como antecedentes de este trabajo de investigación tenemos:

2.1.1. A nivel internacional

Maruri, X. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria comercial Plástica Mendieta Carrillo Cia. Ltda. "PLASTIMEC"*. El objetivo de la investigación fue determinar si el Clima Organizacional que existe en la Industria PLASTIMEC influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores, siendo su hipótesis general el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Industria PLASTIMEC. La investigación realizada fue correlacional, de tipo no experimental y de corte transversal. Para la población de estudio se tomó todo el personal de la fábrica PLASTIMEC que cuenta con 34 trabajadores entre personal administrativo, operarios, choferes y vendedores, determinándose como muestra la totalidad de los trabajadores de dicha fábrica. Para recolectar los datos se emplearon dos técnicas una Encuestas de Clima Organizacional y una Escala de Satisfacción Labor.

Los investigadores arribaron a las siguientes conclusiones:

- En el estudio realizado podemos darnos cuenta que el liderazgo en PLASTIMEC está fallando ya que un nivel alto de trabajadores piensa que no es bueno, así también que no se toma en cuenta la opinión de los trabajadores y la relación entre jefes y trabajadores no es buena, afectando así el nivel del Clima Organizacional de la empresa.
- Con este estudio se puede apreciar que un alto nivel de trabajadores no tiene claros sus objetivos del puesto de trabajo, esto afecta a la Satisfacción Laboral ya que es de mucho valor tener objetivos claros para llegar a la meta propuesta y de esa manera aumentar la productividad y elevar el Clima Organizacional de la empresa.
- En general nos damos cuenta que el Clima Organizacional de la Industria Mendieta Carrillo es adecuado, permitiendo así que los empleados tengan un nivel favorable de Satisfacción Laboral, los resultados de esta investigación Organizacional permitieron contar con información de apoyo útil para la planeación de estrategias y toma de decisiones de los directivos de la empresa, de tal manera que posibilitan la elaboración de planes y programas de cambio y realizar mejoras en las condiciones de trabajo, en los comportamientos y en la satisfacción con el trabajo.

Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. El objetivo del presente estudio fue obtener mayor precisión de la influencia del clima organizacional en el compromiso funcionarios en un hospital de baja complejidad, para definir y priorizar las dimensiones que producen mayor compromiso funcionario. La hipótesis formulada fue que existe relación

entre clima organizacional y nivel compromiso funcionario. El diseño del estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal, no experimental. El universo estuvo conformado por 106 funcionarios de un hospital de baja complejidad, de donde a un total de 102 funcionarios del Hospital de Llay Llay, se les aplicó un cuestionario de Clima organizacional y un cuestionario de Compromiso funcionario. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones:

- En relación a la dimensión de estructura los encuestados tienen una percepción favorable de cómo se organiza el trabajo en cuanto a procedimientos, normas y consideran que existe claridad de las reglas institucionales, la responsabilidad evidencia que de cada funcionario además de conocer esta estructura perciben que tienen autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
- La dimensión del riesgo en el trabajo, se evidencia que los funcionarios tienen una percepción favorable de en relación a los desafíos que se les plantean en sus labores y están dispuestos a tomar riesgos a fin de logro de los objetivos.
- En la dimensión Calidez, los funcionarios opinan que existe un ambiente bueno donde se pueden realizar celebraciones y eventos relacionados en armonía, en cuanto al apoyo se relaciona con la percepción favorable que tienen los funcionarios en cuanto a la presencia de relaciones amistosas y de ayuda mutua con los otros funcionarios, la identidad define que los funcionarios sienten que los objetivos de la organización les hacen sentido y los comparten, en cuanto a la dimensión estilo de supervisión los funcionarios valoran positivamente los estilos de supervisión ejercidos en el establecimiento.
- La dimensión relacionada con la motivación, los funcionarios

consideran que los trabajadores muestran interés en el trabajo que realizan y en la dimensión oportunidad de desarrollo los funcionarios tienen percepción favorable de que su trabajo es valorado y según esta valoración ellos pueden recibir funciones y tareas de mayor responsabilidad.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua en el período 2016*. La tesis abordada tuvo como objetivo analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016, teniendo como hipótesis: El Clima Organizacional incide positivamente en el desempeño laboral de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo - explicativo. El universo estuvo conformado por 88 trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua, seleccionándose por conveniencia una muestra de 59 trabajadores. Se aplicó tres instrumentos como la guía de observación, el cuestionario y la guía de entrevista, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. El autor arribó a las siguientes conclusiones:

–El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el

liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

–Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación.

–Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

2.1.2. A nivel nacional

Díaz, C. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía, 2017*. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía durante el año 2017 y como hipótesis general existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía durante el año 2017. Se empleó enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 197 efectivos de la policía nacional del Perú, entre personal policial y empleados civiles que laboran en la sede central de la Dirección de Bienestar y 48 apoyo al policía; con una muestra de 131. Se utilizó la técnica de la encuesta con preguntas tipo Likert. El investigador arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que existe relación directa y de nivel moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía, de acuerdo al Rho de Spearman de 0,570 y una significancia estadística de 0,000.
- Se determinó que entre el clima organizacional y la significación de la tarea en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía durante el año 2017 existe una correlación directa y de nivel moderado de acuerdo al Rho de Spearman de 0,409 y una significancia estadística de 0,000.
- Se determinó que entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía durante el año 2017 existe una correlación directa y de nivel débil de acuerdo al Rho de Spearman de 0,366 y una significancia estadística de 0,000.
- Se determinó que entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía durante el año 2017 existe una correlación directa y de nivel moderado de acuerdo al Rho de Spearman de 0,459 y una significancia estadística de 0,000.
- Se determinó que entre el clima organizacional y los beneficios económicos en el personal de la Dirección de Bienestar y apoyo al policía durante el año 2017 existe una correlación directa y de nivel débil de acuerdo al Rho de Spearman de 0,307 y una significancia estadística de 0,000.

Lomparte, C. (2018) *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado -Nuevo Chimbote- 2018*. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote-2018 y como hipótesis general Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018. El método aplicado fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 33 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para recoger información de las variables de estudio. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, a través del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.613 lo que significa una correlación positiva moderada entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral, es decir a mejor Clima organizacional se tendrá una satisfacción laboral positiva. Asimismo, el análisis de rho de Spearman, señala que el p-valor = $0,000 < 0.05$, con lo cual el resultado es significativo al 5% de seguridad estadística. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1): existe una relación positiva alta entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018. (tabla 2, figura 1)
- Se analizó el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, llegando a la conclusión que: el nivel de Clima organizacional según los trabajadores encuestados es 48% Regular, así como las

dimensiones: “conocimiento sobre su estructura” se encuentra en un nivel bueno según el 42% de los trabajadores; “conocimiento sobre la responsabilidad” se encuentra en un nivel regular según el 42% de los trabajadores; “conocimiento sobre su recompensa” se encuentra en un nivel regular según el 52% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus desafíos” se encuentra en un nivel bueno según el 76% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus relaciones” se encuentra en un nivel regular según el 46% de los trabajadores, “conocimiento sobre su cooperación” se encuentra en un nivel bueno según el 73% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus estándares” se encuentra en un nivel regular según el 53% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus conflictos” se encuentra en un nivel bueno según el 42% de los trabajadores; y “conocimiento sobre su identidad” se encuentra en un nivel bueno según el 58% de los trabajadores (tablas 4 a 12).

- Se analizó el nivel de satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, llegando a la conclusión que: el nivel de Satisfacción laboral es regular según el 82% de los trabajadores encuestados, así como en las dimensiones “conocimiento sobre su retribución” se encuentra en un nivel regular según el 97% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” se encuentra en un nivel regular según el 70% de los trabajadores, “conocimiento sobre su supervisión” se encuentra en un nivel regular según el 67% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus compañeros” se encuentra en un nivel regular según el 61% de los

trabajadores, “conocimiento sobre su puesto” se encuentra en un nivel bueno según el 73% de los trabajadores, “conocimiento sobre su seguridad” se encuentra en un nivel regular según el 55% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus oportunidades de progreso” se encuentra en un nivel regular según el 82% de los trabajadores (tablas 14 a 20).

- Se analizó las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, llegando a la conclusión que: existe una correlación positiva alta entre las dimensiones “conocimiento sobre la responsabilidad” y “conocimiento sobre su retribución” de los colaboradores (ρ de Spearman= 0.757) (tabla 21), debido a que la satisfacción laboral en la dimensión sobre su retribución es mayor si la valoración del grado de responsabilidad es acorde al salario recibido.

Matos, R. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción Laboral del personal de la micro red de Chilca, periodo 2017*. El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca - 2017, siendo su hipótesis: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca - 2017. El trabajo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional y se encuentra en el nivel de investigación explicativo. La población de estudio estuvo conformada por 130 trabajadores de la Micro Red de Chilca, con una muestra censal de 130 trabajadores de la Micro Red de Chilca. Las técnicas de recolección de datos aplicado fue

la observación directa, indirecta, análisis documental y la encuesta según el modelo de Likert, mediante el cual se pudo obtener información de los trabajadores sobre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral. Se realizó el análisis inferencial en base a la estadística no paramétrica. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones:

- Se analizó que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en la Micro Red de Chilca – 2017; con una correlación positiva baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde la r_s calculada es $= 0,22$ con respecto a la muestra de estudio, siendo mayor que la r_s teórica ($0,22 > 0,17$), Con un nivel de significancia $= 0,05$ mayor que, $p = 0,012$.
- Se estableció que las relaciones interpersonales no influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca – 2017; con una correlación positiva muy baja entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, donde la r_s calculada es menor que r_s teórica ($0,027 < 0,17$), Con un nivel de significancia $= 0,05$ menor que, $p = 0,761$.
- Se comprobó que los estilos de dirección influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca – 2017; con una correlación positiva baja entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral, donde r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,219 > 0,17$), Con un nivel de significancia $= 0,05$ mayor que, $p = 0,012$.
- Se reconoce el sentido de pertenencia no influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca – 2017. Con una correlación positiva muy baja entre el sentido de pertenencia y satisfacción laboral, donde r_s calculada es menor que r_s teórica ($0,149 <$

- 0,17), Con un nivel de significancia = 0,05 menor que, $p = 0,091$.
- Se demostró que la retribución influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca - 2017 una correlación positiva baja entre la retribución y la satisfacción laboral, donde la r_s 129 calculada es mayor que r_s teórica ($0,334 > 0,17$), Con un nivel de significancia = 0,05 mayor que, $p = 0,000$.
 - Se demostró que la disponibilidad de recursos no influye en la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca - 2017. Con una correlación positiva muy baja entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral, donde r_s calculada es menor que r_s teórica ($0,095 < 0,17$), Con un nivel de significancia = 0,05 menor que, $p = 0,284$.
 - Se estableció que la claridad y coherencia de la alta dirección no influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Micro Red de Chilca - 2017. Con una correlación positiva muy baja entre la claridad y coherencia de la alta dirección y la satisfacción laboral, puesto que r_s calculada es menor que r_s teórica ($0,096 < 0,17$), Con un nivel de significancia = 0,05 menor que, $p = 0,276$.
 - Se determinó que los valores colectivos influyen significativamente en la satisfacción aboral del personal de la Micro Red de Chilca -2017. Con una correlación positiva baja entre los valores colectivos y la satisfacción laboral, debido a que la r_s calculada es menor que r_s teórica ($0,256 > 0,17$), Con un nivel de significancia = 0,05 mayor que, $p = 0,003$.

Salguero, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017*. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017 y su hipótesis formulada fue Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel o alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 791 trabajadores y empleando el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, se determinó una muestra de 73 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20). Se llegó a las siguientes conclusiones:

- En conclusión, de la hipótesis general existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,552$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable satisfacción laboral. Es decir que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.
- En conclusión, de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 1 dan evidencias suficientes para

afirmar que la dimensión 1 de la variable clima organizacional (sistema individual) tiene relación positiva débil ($Rho = 0,365$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Es decir que existe relación entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

- En conclusión, de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 2 dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 2 de la variable clima organizacional (sistema interpersonal) tiene relación positiva débil ($Rho = 0,364$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Es decir, que existe relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017
- En conclusión, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 3 dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 3 de la variable clima organizacional (sistema organizacional) tiene relación positiva considerable ($Rho = 0,701$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Es decir, existe relación entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.

Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre

el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro y el Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, siendo su hipótesis Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro y el Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 420 profesionales de salud y la muestra fue 200. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones:

- En relación al objetivo general: Existió relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017.
- En relación al objetivo específico 1: Existió relación significativa entre el talento humano y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,655$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,570$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017.
- En relación al objetivo específico 2: Existió relación significativa entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,581$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,794$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017.
- En relación al objetivo específico 3: Existió relación

significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,604$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,896$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017.

Urresti, M. & Flores, I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Maynas, 2017*. La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2017 y como hipótesis general Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2017. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 683 servidores públicos, de la cual se extrajo una muestra de 36 trabajadores, a quienes se aplicó una encuesta (cuestionario), a fin de recolectar información sobre las variables de estudio, llegando a los siguientes resultados y conclusiones:

Se ha logrado determinar que el clima organizacional mantiene un nivel inadecuado (64%), pues se ha demostrado que, de acuerdo a percepción de los trabajadores, consideran estar descontentos con la falta de valoración al esfuerzo y dedicación que estos demuestran, y sobre todo a la limitación de autonomía en su trabajo. Por otro lado, se ha logrado demostrar que existe un bajo nivel (67%) de satisfacción laboral, pues según la percepción de los colaboradores no se sienten identificados con las tareas designadas, pues pocas veces obtienen un resultado visible.

Finalmente, se ha logrado determinar que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Maynas en el año 2017, corroborado a través del estadístico Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,727 siendo esta significativa.

2.1.3. A nivel local

Quinto, M. (2015). *Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale Huancayo–2015*, La investigación tuvo como objetivo: Conocer cuáles son los factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale de la provincia de Huancayo en el año 2015 y se planteó la siguiente hipótesis general Los Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale son: las relaciones interpersonales, el ambiente físico, las políticas de recompensa, la remuneración, la comunicación, las oportunidades de crecimiento profesional y la autonomía. La investigación fue un estudio de tipo básico, de nivel explicativo/ correlacional y el método es de análisis-síntesis. El instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta, la cual se aplicó a los 116 trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 21.0, se realizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, tablas de frecuencia y la correlación de

Pearson para probar las hipótesis. Se arribó a las siguientes conclusiones:

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, respecto a las relaciones interpersonales es moderada por que el 43% de encuestados se sienten satisfechos con sus jefes, el 44% están satisfechos con el apoyo de sus jefes y el 43% se sienten satisfechos con la confianza en sus jefes. Además respecto a sus compañeros, el 49% de los trabajadores se sienten satisfechos con el apoyo, el 47% con la confianza y el 35% se sienten satisfechos con el trato cordial entre compañeros.

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, en relación al ambiente físico es moderada, dado a que, el 70% de encuestados están muy satisfechos con la iluminación de sus oficinas, el 73% se sienten muy satisfechos con la higiene, el 66% está muy satisfechos porque consideran que tienen equipos óptimos y 68% se sienten muy satisfechos con la cantidad y calidad de los materiales. Por otro lado, el 56% de trabajadores se muestran insatisfechos con el espacio de las oficinas ya que manifiestan que es difícil la circulación del personal dentro del área ya que las oficinas son muy estrechas.

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, respecto a las políticas de recompensa es moderada, puesto que, el 48% están muy satisfechos ya que su jefe valora sus esfuerzos, el 48% de encuestados se sienten muy satisfechos porque la institución reconoce y felicita su trabajo mediante oficios, cartas de felicitación, etc. Y el 58% de trabajadores administrativos se sienten muy satisfechos a causa de que la institución maneja

políticas monetarias de recompensa que son asignados a las áreas que hayan logrado alcanzar las metas anuales.

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, en proporción a la remuneración es moderada, debido a que el 50% de los encuestados están satisfechos con su salario y el 51% se siente satisfecho porque su salario se ajusta al cargo que ocupan.

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, en relación a la comunicación es alta, dado a que el 43% de encuestados están satisfechos porque su jefe escucha y considera que sus opiniones son valiosas, el 46% de trabajadores están satisfechos con la orientación que su jefe les da sobre las políticas institucionales, el 41% están satisfechos con la comunicación entre jefes/trabajadores, el 37% se sienten satisfechos porque reciben información de manera oportuna y permanente, lo cual les permite conocer lo que sucede dentro del área.

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, en correlación a las oportunidades de crecimiento es alta, porque el 65% de encuestados se sienten satisfechos con la posibilidad de ascender de puesto (funcionario), 53% se siente muy satisfecho porque la institución les proporciona becas de estudio y el 55% se siente muy satisfechos con la capacitación que reciben.

–La satisfacción de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale, en relación a la autonomía en el trabajo es alto, puesto que el 47% de los encuestados están muy satisfechos haciendo uso de su propio método de

trabajo, 53% están muy satisfechos con las responsabilidades que la institución les confía, el 55% están muy satisfecho con la posibilidad de desarrollar sus capacidades al asumir retos y el 51% se sienten muy satisfechos con la libertad que su jefe les da para realizar su trabajo.

–Finalmente, las relaciones interpersonales, el ambiente físico, las políticas de recompensa, la comunicación, las remuneraciones, las oportunidades de crecimiento profesional, y la autonomía influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale.

Rojas, J. & Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa particular Antioquía Chilca-Huancayo*, El objetivo planteado fué: Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca – Huancayo y su hipótesis de estudio formulada fue: El clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca - Huancayo. A mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral. Se aplicó el método científico mediante la inducción, deducción, análisis y síntesis. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal de nivel correlacional, se realizó un estudio censal a una población de 35 docentes, utilizando dos escalas de actitud, de clima organizacional y satisfacción laboral. Se arribó a las siguientes conclusiones:

–El clima organizacional se relaciona de manera directa y

- significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca - Huancayo.
- A mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral. La hipótesis general se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.599 a un nivel de significancia de 0.00.
 - Las relaciones interpersonales se relacionan de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca - Huancayo.
 - La primera hipótesis específica se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.400 con un nivel de significancia de 0.09. El estilo de dirección se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca - Huancayo.
 - La segunda hipótesis específica se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.590 con un nivel de significancia de 0.00. La identidad y pertenencia se relacionan de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca – Huancayo.
 - La tercera hipótesis específica se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.446 con un nivel de significancia de 0.004. La recompensa se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca - Huancayo.
 - La cuarta hipótesis específica se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.624 con un nivel de significancia de 0.00. La disponibilidad de recursos se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía

Chilca - Huancayo.

–La quinta hipótesis específica se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.346 con un nivel de significancia de 0.021. Y finalmente, La estructura política se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca – Huancayo. La sexta hipótesis específica se acepta al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.591 con un nivel de significancia de 0.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición del clima organizacional

El clima organizacional es una variable muy importante para la eficiencia y eficacia de las organizaciones; por tal motivo presentaremos una serie de definiciones que permitirán entender y visualizar con claridad las implicancias de este término.

Méndez, C. (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social.

Según Sudarsky, J. (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los

equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Seisdedos, (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos.

Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Brunet, L. (1987). Define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.

Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de

la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Así mismo Hall, R. (1996, p. 78) “el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta de los empleados”.

Dessler, G. (1979, p.78) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término “clima Organizacional”, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructuras, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Litwin y Stringer, (1968) citados por Dessler, 1993, p. 182) para ellos el clima organizacional son " (...) los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada".

Sandoval, M. (2004) “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que

incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”.

2.2.1.2. Características del clima organizacional

Existe una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional.

Silva, (1996) menciona las siguientes características:

- ✓ Es externo al individuo
- ✓ Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto
- ✓ Existe en la organización
- ✓ Se puede registrar a través de procedimientos varios
- ✓ Es distinto a la cultura organizacional

Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✓ El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos graduales.
- ✓ Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- ✓ El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

- ✓ Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- ✓ Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Según Brunet (1999), las principales características del clima organizacional son las siguientes:

- ✓ El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- ✓ El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización.
- ✓ Influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo.
- ✓ El clima organizacional está compuesto por las características propias de la organización y por las personales del individuo.
- ✓ Las percepciones que el individuo tiene acerca de la organización surgen a través de la interacción de las variables ambientales y personales, es por esto que a partir de la medición y evaluación de las percepciones de los trabajadores es como se puede obtener un estímulo del clima organizacional y sus efectos.

El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. El clima organizacional es considerado como el conjunto de las características relativamente

permanentes en una organización que influyen la conducta de sus miembros. También las características del clima organizativo sirven de base para diferenciar una organización de las demás.

2.2.1.3. Factores del clima organizacional

Likert citado por Brunet (1999) quien distingue cuatro factores principales que influyen en la percepción individual del clima:

- ✓ Los parámetros ligados al contexto (tecnología y estructura del sistema organizacional).
- ✓ La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
- ✓ Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.

La percepción que tienen los subordinados, los colegas, los superiores del clima de la organización.

2.2.1.4. Teoría del clima organizacional

Teoría de los sistemas, para Likert citado por Brunet, (1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que

influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtienen resultados dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes. Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:
 - Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes.
 - Son variables independientes (de causa y efecto). En otras palabras, si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si éstas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.
- Variables intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
- Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos

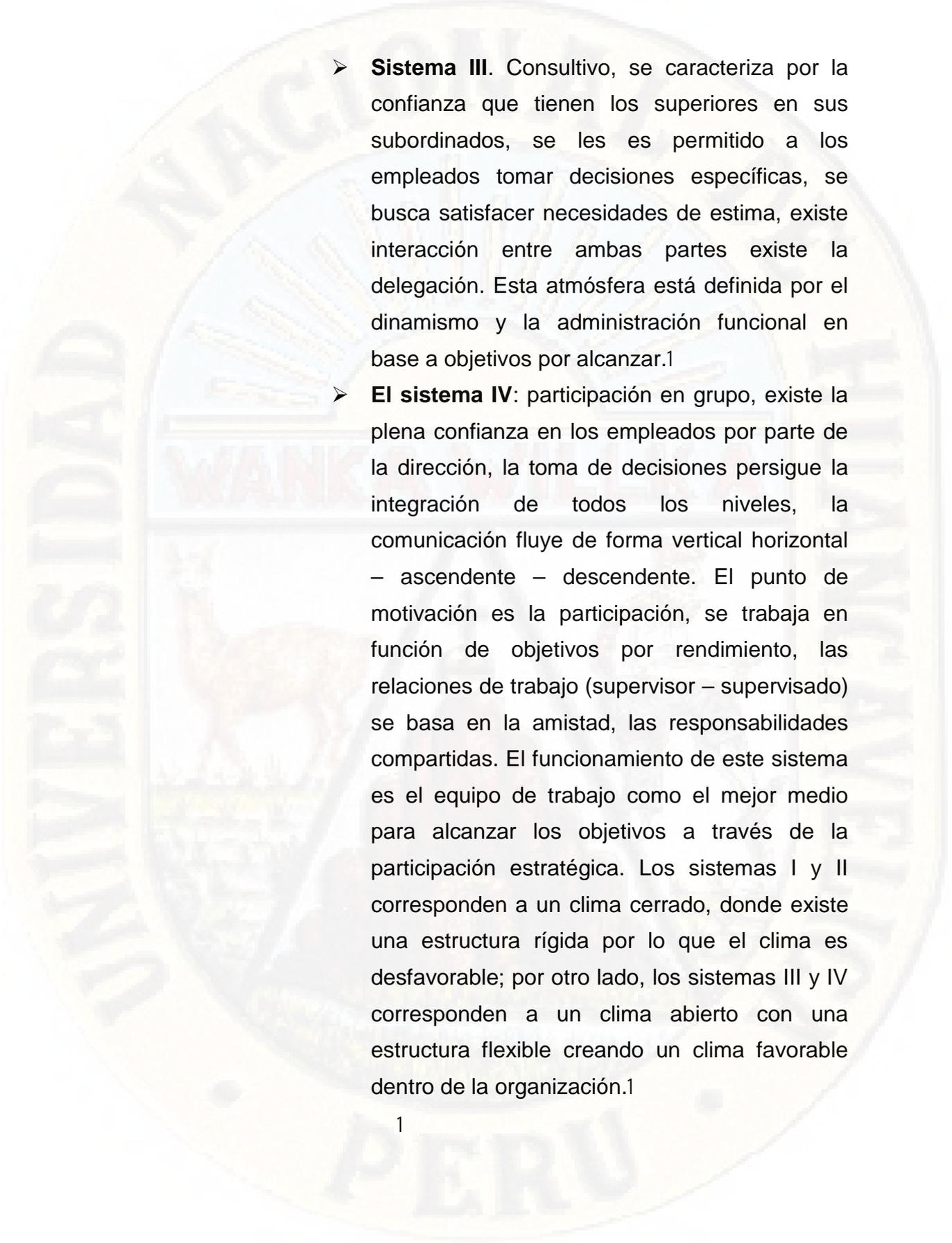
por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Estos tres tipos de Variables influyen en la percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

Esta Posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Tomas: Lo que los hombres definen como real, se toma en sus consecuencias. La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

Clima de tipo autoritario.

- **Sistema I.** Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.¹
- **Sistema II.** Autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control.¹

- 
- **Sistema III.** Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.¹
 - **El sistema IV:** participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.¹

2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Brunet, (1987) menciona otro cuestionario de 11 dimensiones desarrollado por Pritchard y Karasick, de las cuales se toma tres dimensiones para nuestra investigación.

Dimensión 1: Autonomía.

Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Dimensión 2: motivación.

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

Dimensión 3: Relaciones Sociales

Se trata del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes

2.2.2.1. Definición de la satisfacción laboral

Hannoun, G. (2011). La satisfacción en el trabajo se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas,

cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.

Muñoz A. (1990: 76) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”.

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas”.

Loitegui, A. (1990) aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como “motivo”, “actitud del empleado”, “moral laboral”, “satisfacción en el trabajo”, etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques

que los temas admiten.

Para Blum (1976) (cit. por Loitegui 1990: 45), los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

- ✓ Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- ✓ Satisfacción laboral: Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.
- ✓ Moral laboral: Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los Profesorado.

Gordillo & Villa (1988) realizó una revisión del uso del término "satisfacción" en diferentes autores. La ambivalencia del concepto "satisfacción" se manifiesta en una diversidad de usos:

- ✓ Como estado emocional.
- ✓ Como actitud.
- ✓ Como motivación.
- ✓ Como rasgo de personalidad.

Smith (1979) definía el concepto de satisfacción del

trabajador a partir de unas escuetas palabras: “affective work response”. En este caso, no se trataría de una mera “actitud positiva” o “de buen grado”, sino de que tal actitud está connotada emocionalmente. Pero este carácter emocional o afectivo no es la respuesta empática, inconscientemente vinculada al estímulo, sino establecida por el sujeto a partir de una valoración de las condiciones providentes de su trabajo, por lo que los elementos afectivos, cognitivos y comportamentales se dan indisolublemente unidos. Según Blum (1990) “la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares”.

Palma, S. (2005), la satisfacción laboral es definida como la actitud hacia el empleo en el cual el trabajador detecta cuan agradable resulta su empleo, teniendo en cuenta los factores como beneficios económicos, condiciones de trabajo, reconocimiento personal/social y significación de la tarea.

Locke, E. (1976) quien lo define como un estado

emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores relacionados.

Según Harpaz, I. (1983), no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral, además indica que las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.

2.2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral

Robinns y Judge (2013), la importancia de la satisfacción laboral es obvia ya que existen evidencias de que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más desafíos en tal sentido la gerencia actual debe conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para su satisfacción, esto constituye el núcleo principal de su motivación en el trabajo.

Peiró y Prieto (1996), se presenta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se busca la relación con el rendimiento. Subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio. Es un hecho observable que los

trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se considera bien pagados o bien tratados, sea por que ascienden o aprende, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar sus horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos.

Atalaya (1999), todos somos capaces de percibir claramente lo beneficioso, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena atmosfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, como lo es el oxígeno para el normal funcionamiento de los pulmones y la respiración, lo cual se logra más que nada por una labor consciente de los jefes.

2.2.2.3. Factores determinantes de la satisfacción laboral

Por otro lado, Locke (1976) determinó 9 factores en la satisfacción:

- ✓ En el trabajo, incluye las posibilidades de éxito, el control sobre los métodos, la variedad, la dificultad, el interés intrínseco del trabajo, las oportunidades de aprendizaje y la cantidad de trabajo.
- ✓ El salario, hace referencia al sueldo, al método de distribución y a la equidad.

- ✓ Las promociones, se refiere a los planes de formación.
- ✓ El reconocimiento, incluye los créditos por el trabajo realizado o las críticas y los elogios por la realización del trabajo.
- ✓ Los beneficios, hace referencia a los seguros médicos, pensiones y seguros médicos.
- ✓ Las condiciones de trabajo, tales como la ventilación, el horario, la composición física del lugar de trabajo y la temperatura.
- ✓ La supervisión, referida a las relaciones humanas, al estilo de supervisión.
- ✓ Los compañeros, hace referencia a los lazos de amistad que pueden formar los trabajadores con sus compañeros o también a la competencia que puede existir entre los mismos.

La compañía y la dirección, se relaciona con las políticas administrativas de la organización.

2.2.2.4. Tipos de satisfacción laboral

a) Satisfacción intrínseca

Se cuestiona los aspectos del contenido en relación a la naturaleza por el trabajo realizado (Álvarez 2007, p. 9). A continuación, se mencionará los factores internos de la satisfacción:

- Independencia; se realiza a través de la condición y la toma de decisión en el ámbito laboral.
- Variedad: se pone en manifiesto el sentimiento que tiene el educador al impartir una actividad
- Libertad de cátedra: se da a través del

conocimiento y la preparación en el ámbito educacional

- Línea de carreras: es el logro laboral ante las condiciones que tiene el educador en impartir sus conocimientos en las instituciones.
- Reconocimiento y distinciones: el educador reconoce su condición laboral mediante el reconocimiento a través de los premios.

b) Satisfacción extrínseca

Los trabajos son relacionados con la parte psicológica ante un ambiente físico (Álvarez 2007): Estos factores se dan de la siguiente manera para poder medir la satisfacción interna:

- Compensación económica: el educador recibe una remuneración por la labor y ejerce
- Condiciones de trabajo: El educador en una condición para desempeñar su labor a través de los laboratorios o equipos suministrados por la institución
- Seguridad en el puesto: el educador cuenta con un trabajo estable ante la condición laboral
- Estatus: El educador hace sentir la importancia en el ámbito social y académico

Se menciona la condición laboral en poder sentir y entablar una conversación con los demás colegas

Capacitación y perfeccionamiento docente: Su conocimiento son ampliados ante la condición laboral para mejorar su especialidad en las diferentes áreas. (p. 11)

2.2.2.5. Dimensiones de la satisfacción laboral

En este sentido, Locke (1976) Define como estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias en el trabajo por parte del trabajador, fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías: Eventos o condiciones de satisfacción laboral.

- ✓ Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- ✓ Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- ✓ Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- ✓ Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- ✓ Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- ✓ Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura.

Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- ✓ Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- ✓ Satisfacción con los compañeros: Que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.

Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

2.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

H.E.2: Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

H.E.3: Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, 2019

2.4. Definición de términos

2.4.1. Clima organizacional. Se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente e indirectamente por los empleados que se supone una fuerza

que influye en la conducta del empleado. Investigación acción. (Hall, 1996)

2.4.2. Estilo de dirección. Esta dimensión se refiere a los reglamentos y forma en que los directivos evalúan a los docentes y el respeto que tienen hacia las iniciativas de cada docente. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos en la organización. (Brunet, 2004)

2.4.3. Estructura política. Según Litwin y Stringer citado por Goncalves, (2005) Esta dimensión es la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia o democracia en un ambiente de trabajo, además de representar la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. (Brunet, 2004)

2.4.4. Identidad y pertenencia. Es el sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo, la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (Goncalves, 2005)

2.4.5. Recompensa. Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción, se refiere al estímulo y al apoyo que los docentes reciben por parte de los directivos. (Goncalves, 2005)

2.4.6. Relaciones interpersonales. Es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un

ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre colegas como entre directivos, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de la organización. (Goncalves, 2005)

2.4.7. Satisfacción intrínseca del trabajo. Es aquella que incluye la satisfacción del puesto de trabajo, cumplimiento de metas, el horario de trabajo y las labores complementarias. (Gibson & otros, 1996)

2.4.8. Satisfacción laboral. Estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores relacionados. (Locke, 1976)

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1 Clima organizacional

Brunet, L. (1987), define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.

2.5.1.1. Dimensiones

D1: autonomía

D2: motivación

D3: relaciones sociales

4.5.2. Variable 2 Satisfacción laboral

Locke (1976). Define como estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias en el trabajo por parte del trabajador.

2.5.2.1. Dimensiones

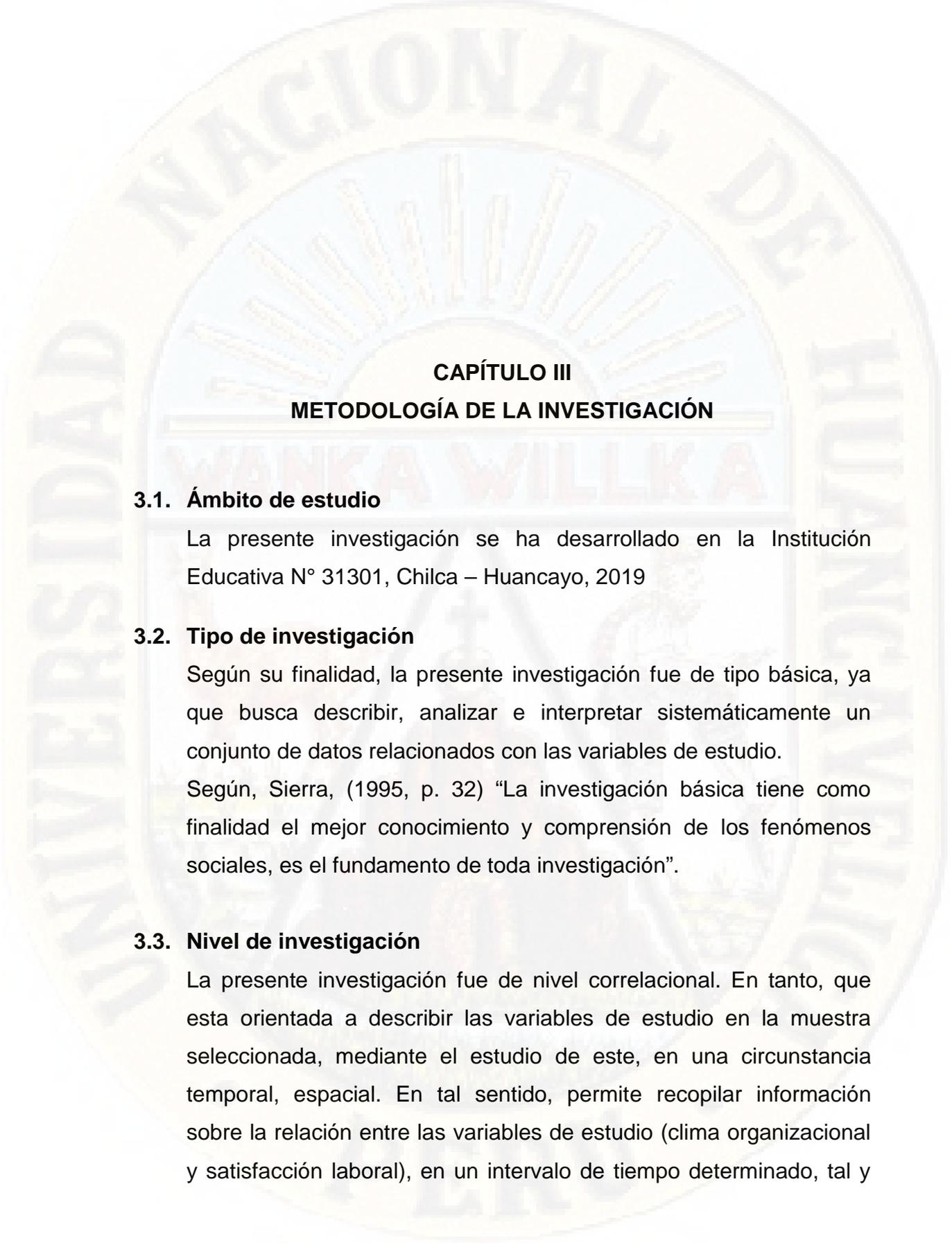
D1: Satisfacción con el salario.

D2: Satisfacción con el reconocimiento

D3: Satisfacción con las condiciones de trabajo

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Clima organizacional	Brunet, L. (1987). Define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.	Se define de manera operativa según las dimensiones: Autonomía, motivación, relaciones sociales.	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de contenidos y actividades. ▪ Desarrollo de habilidades de los estudiantes. ▪ Selección de recursos educativos.
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación profesional ▪ Desarrollo de afectos y actividades
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo. ▪ establece una comunicación pragmática
Variable 2 Satisfacción laboral	Locke (1976). Define como estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias en el trabajo por parte del trabajo.	Se define de manera operativa según las dimensiones: Satisfacción con el salario, Satisfacción, con el reconocimiento, Satisfacción con las condiciones de trabajo.	Satisfacción con el salario.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora condiciones económicas.
			Satisfacción con el reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de las tareas realizadas
			Satisfacción con las condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación fluida con los actores de la institución.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

La presente investigación se ha desarrollado en la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo, 2019

3.2. Tipo de investigación

Según su finalidad, la presente investigación fue de tipo básica, ya que busca describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de datos relacionados con las variables de estudio.

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

3.3. Nivel de investigación

La presente investigación fue de nivel correlacional. En tanto, que esta orientada a describir las variables de estudio en la muestra seleccionada, mediante el estudio de este, en una circunstancia temporal, espacial. En tal sentido, permite recopilar información sobre la relación entre las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral), en un intervalo de tiempo determinado, tal y

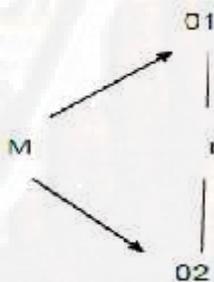
conforme se presenta en la realidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

3.4. Método de investigación

El método de investigación que se utilizó fue el método descriptivo: Según Sampieri (1998, Pag. 60). Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Esto es, su objetivo no es como se relacionan éstas

3.5. Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal, porque trata de informar sobre el estado actual de los fenómenos y establecer las relaciones existentes entre los elementos de alguna situación problemática.



Donde:

M = Muestra donde se realiza el estudio.

O1, O2 = Observaciones o mediciones realizadas.

“r” = Indica la posible relación entre variables estudiadas.

3.6. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Tal como señala Vara (2012) la población es un “conjunto de sujetos o cosas que tiene una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 221). La población estuvo constituida por un total de 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca - Huancayo. Las cuales tienen las siguientes características:

- Las edades oscilan entre los 27 a 47 años
- De sexo masculino y femenino.
- En su mayoría docentes nombrados y de la región.

3.5.2. Muestra

Según Vara (2012) la muestra “es el conjunto o una parte de casos extraídos de la población, seleccionado por algún método racional, siempre parte de la población, que se somete a observación científica en representación del conjunto con el propósito de obtener resultados validos” (p. 223). Para el presente estudio la muestra está conformada por el 100% de la población, al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la muestra estudiada se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.5.3. Muestreo

Es la selección de un elemento de la población que va a formar parte de la muestra se basa hasta cierto punto en el criterio del investigador o entrevistador de campo señalado

por (Kinnear y Taylor, 1998, p. 405). La muestra del presente estudio se seleccionó con la técnica del muestreo no probabilístico de tipo intencional, puesto que solo se entrevistará a los 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo que acepten en la presente investigación. Este tipo de muestreo se ha basado primordialmente, en la experiencia que tiene el investigador con la población.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica: Observación

Según Carrasco (2006) la observación representa una de las técnicas más valiosas en investigación y consiste en la captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad. Esta técnica se empleó para obtener datos sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, a partir de la información que se ha registrado en el respectivo instrumento.

3.7.2. Instrumento: Ficha de observación

Según Carrasco (2006) la ficha de observación es un formato constituido por un conjunto de ítems que permiten el recojo de datos como resultado del contacto directo del observador y la realidad que se observa. En este caso se empleó una ficha de observación con la finalidad de Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y otra para medir la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo. Estos instrumentos fueron validados a través del criterio de juicio de expertos, para lo cual se solicitó el

análisis físico de los instrumentos, por tres expertos, entre ellos dos metodólogos y un matemático con grado de Doctor:

EXPERTOS	RESULTADO
Dr. Jesús Miguel Ramos Cruz	Aprobado
Dr. Hernán Díaz Rengifo	Aprobado
Dr. Julio César Quispe Calderón	Aprobado
Total	Aprobado

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se siguió la siguiente secuencia:

- **Clasificación de datos**, en donde los datos fueron recogidos del respectivo instrumento para ser clasificados de acuerdo a la naturaleza de sus variables.
- **Codificación de los datos**, que consiste en codificar la información recogida con el respectivo instrumento en la muestra de estudio.
- **Calificación**, que consiste en darle la puntuación que corresponde según el instrumento aplicado, Este criterio de evaluación se hizo de acuerdo a la matriz del instrumento.
- **Tabulación estadística**, en donde se elaboro una data donde se encuentran todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se calculó estadígrafos que nos permitieron conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, como la media aritmética y desviación estándar.

- **La interpretación**, en donde los datos se presentaron en tablas y figuras, y fueron interpretados en función de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

3.9. Descripción de la prueba de hipótesis

Al respecto, Reynaga (2015), afirmó que “el método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos de la investigación” (p.17). Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general; en consecuencia, las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación fueron rechazadas, para aceptar las hipótesis alternativas. Tomando en cuenta que se desarrolló un estudio de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, y que la muestra es menor a 30 ($n < 30$) se empleó para la prueba de hipótesis el estadístico T de correlaciones.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e Interpretación de Datos

4.1.1. Análisis de la Variable 1: Clima organizacional

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la ficha de observación dirigidos a 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca - Huancayo del Centro Poblado de Chilca, provincia de Huancayo, región de Ayacucho, para determinar el nivel de Clima organizacional. El instrumento aplicado ha sido estructurado en función:

Tabla N° 01
Estandarización de la variable 1

V.1.	DIMENSIONES	ÍTEMS	PESO
Clima organizacional	D1: Autonomía.	6	33%
	D2: Motivación.	6	33%
	D3: Relaciones Sociales.	6	34%
TOTAL		18	100%

Fuente: Autor de la investigación.

Al respecto, cabe mencionar que la ficha de observación está formada por 18 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable 1, Clima organizacional. Autonomía (6 ítems); Motivación (6 ítems) y Relaciones Sociales (6 ítems).

Las respuestas a cada ítem de la ficha de observación tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

NUNCA	0 puntos
A VECES	1 punto
SIEMPRE	2 puntos

Tabla N° 02

Categorización de la variable 1 (Clima organizacional)

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Alto	[25 - 36]	La Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo presenta un nivel alto en el clima organizacional.
Medio	[13 - 25>	La Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo presenta un nivel medio en el clima organizacional.
Bajo	[0 - 13>	La Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo presentaron un nivel bajo en el clima organizacional.

Fuente: Autor de la investigación.

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla N° 03

Nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[25 - 36]	3	12%
Medio	[13 - 25>	17	68%
Bajo	[0 - 13>	5	20%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	17.48	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel del clima organizacional.



Figura N° 01. Nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 03 se observa las perspectivas de los docentes quienes indican que la Institución Educativa N°31301, Chilca tiene un nivel medio en el clima organizacional con un 68% de la muestra, el 20% manifesto que la institucion educativa tiene un bajo nivel y un 12% considera que dicha institucion presenta un alto nivel del clima organizacional.

En general se obtuvo una media aritmética de 17.48 puntos, es por ello que el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo es medio.

Tabla N° 04

Nivel de autonomía en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[9 - 12]	2	8%
Medio	[5 - 9>	16	64%
Bajo	[0 - 5>	7	28%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	5.92	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel del clima organizacional.



Figura N° 02. Nivel de autonomía en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 04 se observa las perspectivas de los docentes quienes indican que la Institución Educativa N°31301, Chilca tiene un nivel medio en la autonomía del clima organizacional con un 64% de la muestra, el 28% considera que la institución educativa tiene un bajo nivel y un 8% indico que dicha institución presenta un alto nivel de autonomía.

En general se obtuvo una media aritmética de 5.92 puntos, es por ello que el nivel de autonomía en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo es medio.

Tabla N° 05

Nivel de motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[9 - 12]	2	8%
Medio	[5 - 9>	12	48%
Bajo	[0 - 5>	11	44%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	5.52	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel del clima organizacional.



Figura N° 03. Nivel de motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 05 se observa las opiniones de los docentes quienes indican que la Institución Educativa N°31301, Chilca tiene un nivel medio en la motivación del clima organizacional con un 48% de la muestra, el 44% considera que la institución educativa tiene un bajo nivel y un 8% manifiesto que la institución presenta un alto nivel de motivación.

En general se obtuvo una media aritmética de 5.52 puntos, es por ello que el nivel de motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo es medio.

Tabla N° 06

Nivel de relaciones sociales en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[9 - 12]	2	8%
Medio	[5 - 9>	12	48%
Bajo	[0 - 5>	11	44%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	6.04	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel del clima organizacional.



Figura N° 04. Nivel de relaciones sociales en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 06 se observa las opiniones de los docentes quienes indican que la Institución Educativa N°31301, Chilca tiene un nivel medio en las relaciones sociales del clima organizacional con un 60% de la muestra, el 28% considera que la institución educativa tiene un bajo nivel y un 12% manifiesto que la institución presenta un alto nivel de relaciones sociales.

En general se obtuvo una media aritmética de 6.04 puntos, es por ello que el nivel de relaciones sociales en el clima organizacional de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo es medio.

4.1.2. Análisis de la Variable 2: Satisfacción laboral

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la ficha de observación dirigidos a 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca - Huancayo del Centro Poblado de Chilca, provincia de Huancayo, región de Ayacucho, para determinar el nivel de Satisfacción laboral. El instrumento aplicado ha sido estructurado en función:

Tabla N° 07

Estandarización de la variable 2

V.2.	DIMENSIONES	ÍTEMS	PESO
Satisfacción laboral	D1: Satisfacción con el salario.	6	33%
	D2: Satisfacción con el reconocimiento.	6	33%
	D3: Satisfacción con las condiciones de trabajo.	6	34%
	TOTAL	18	100%

Fuente: Autor de la investigación.

Al respecto, cabe mencionar que la ficha de observación está formada por 18 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable 2, Satisfacción laboral. Satisfacción con el salario (6 ítems); Satisfacción con el reconocimiento (6 ítems) y Satisfacción con las condiciones de trabajo (6 ítems).

Las respuestas a cada ítem de la ficha de observación tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

NUNCA	0 puntos
A VECES	1 punto
SIEMPRE	2 puntos

Tabla N° 08

Categorización de la variable 2 (Satisfacción laboral)

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Alto	[25 - 36]	Los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo presentaron un nivel alto en la satisfacción laboral.
Medio	[13 - 25>	Los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo presentaron un nivel medio en la satisfacción laboral.
Bajo	[0 - 13>	Los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo presentaron un nivel bajo en la satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla N° 09

Nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[25 - 36]	3	12%
Medio	[13 - 25>	17	68%
Bajo	[0 - 13>	5	20%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	17.32	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel de satisfacción laboral.



Figura N° 05. Nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 09 se evidencia que el 68% de docentes presentaron un nivel medio en la satisfacción laboral de la Institución Educativa N°31301, el 20% de docentes presentaron un nivel bajo y un 12% de docentes presentó un alto nivel de satisfacción laboral.

En general se obtuvo una media aritmética de 17.32 puntos, es por ello que el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo es medio.

Tabla N° 10

Nivel de satisfacción con el salario en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[9 - 12]	2	8%
Medio	[5 - 9>	16	64%
Bajo	[0 - 5>	7	28%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	5.92	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel de satisfacción laboral.



Figura N° 06. Nivel de satisfacción con el salario en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 10 se evidencia que el 64% de docentes presentaron un nivel medio en la satisfacción con el salario de la Institución Educativa N°31301, el 28% de docentes presentaron un nivel bajo y un 8% de docentes presentó un alto nivel de satisfacción con el salario.

En general se obtuvo una media aritmética de 5.92 puntos, es por ello que el nivel de satisfacción con el salario en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo es medio.

Tabla N° 11

Nivel de satisfacción con el reconocimiento de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[9 - 12]	2	8%
Medio	[5 - 9>	12	48%
Bajo	[0 - 5>	11	44%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	5.56	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel de satisfacción laboral.



Figura N° 07. Nivel de satisfacción con el reconocimiento de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 11 se evidencia que el 48% de docentes presentaron un nivel medio en la satisfacción con el reconocimiento de la Institución Educativa N°31301, el 44% de docentes presentaron un nivel bajo y un 8% de docentes presentó un alto nivel de satisfacción con el reconocimiento.

En general se obtuvo una media aritmética de 5.56 puntos, es por ello que el nivel de satisfacción con el reconocimiento de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo es medio.

Tabla N° 12

Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[9 - 12]	4	16%
Medio	[5 - 9>	13	52%
Bajo	[0 - 5>	8	32%
TOTAL		25	100%
Media aritmética	\bar{x}	5.84	

Fuente: Data de resultados de la ficha de observación sobre el nivel de satisfacción laboral.



Figura N° 08. Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo.

Interpretación

En la tabla N° 12 se evidencia que el 52% de docentes presentaron un nivel medio en la satisfacción con las condiciones de trabajo de la Institución Educativa N°31301, el 32% de docentes presentaron un nivel bajo y un 16% de docentes presentó un alto nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo.

En general se obtuvo una media aritmética de 5.84 puntos, es por ello que el nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo es medio.

Tabla N° 13

Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 (Clima organizacional) junto con sus dimensiones y la variable 2 (Satisfacción laboral)

Correlación:	Variable 2: Satisfacción laboral
D1: Autonomía	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,902$
D2: Motivación	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,957$
D3: Relaciones sociales	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,859$
Variable 1: Clima organizacional	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,984$

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla N° 13 se observa los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 (Clima organizacional) junto con sus dimensiones. y la variable 2 (Satisfacción laboral).

El coeficiente de correlación de Pearson de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral) es 0,984.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión autonomía de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral) es 0,902.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión motivación de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral) es 0,957.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión relaciones sociales de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral) es 0,859.

4.2. Contrastación de hipótesis

A continuación, se realiza la validación de las hipótesis de investigación mediante la prueba de T-de student por tratarse de una muestra menor a 30 datos.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

1º: Prueba de hipótesis general:

Ho: = 0

No existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

Ha: 0

Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,984
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,984	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

4º: Toma de decisiones:

Como el valor de $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que existe

relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, con lo que queda comprobada la hipótesis general.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas:

Contrastación de la hipótesis específica N° 01:

1°: Prueba de hipótesis general:

Ho: = 0

No existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

Ha: 0

Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

2°: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: Cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral

		Autonomía	Satisfacción laboral
Autonomía	Correlación de Pearson	1	,902
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,902	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

4º: Toma de decisiones:

Como el valor de $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, con lo que queda comprobada la hipótesis específica 1.

Contrastación de la hipótesis específica N° 02:

1º: Prueba de hipótesis general:

H_0 : = 0

No existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

H_a : 0

Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson de la dimensión motivación y la satisfacción laboral

		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,957
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,957	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

4º: Toma de decisiones.

Como el valor de $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, con lo que queda comprobada la hipótesis específica 2.

Contrastación de la hipótesis específica N° 03:

1º: Prueba de hipótesis general:

H_0 : = 0

No existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

H_a : 0

Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson de la dimensión relaciones sociales y la satisfacción laboral

		Relaciones sociales	Satisfacción laboral
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	1	,859
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,859	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

4º: Toma de decisiones.

Como el valor de $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, con lo que queda comprobada la hipótesis específica 3.

4.3. Discusión de resultados

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

La hipótesis general dice: Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, en efecto se observa que en la prueba T de Student se obtiene un $T_c=26,80$ con lo cual quedo comprobada la hipótesis general.

Los resultados encontrados tienen concordancia con lo enunciado por Maruri, X. (2014) En general nos damos cuenta que el Clima Organizacional de la Industria Mendieta Carrillo es adecuado, permitiendo así que los empleados tengan un nivel favorable de Satisfacción Laboral, los resultados de esta investigación Organizacional permitieron contar con información de apoyo útil para la planeación de estrategias y toma de decisiones de los directivos de la empresa, de tal manera que posibilitan la elaboración de planes y programas de cambio y realizar mejoras en las condiciones de trabajo, en los comportamientos y en la satisfacción con el trabajo.

Así mismo se concuerda con Salguero, G. (2018) quien sustentó que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho =$

0,552) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable satisfacción laboral. Es decir que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.

La hipótesis específica N° 01 sostiene que: Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, debido a que en la prueba T de Student se obtiene un $T_c=10,04$ con lo cual se comprueba la hipótesis específica N° 01.

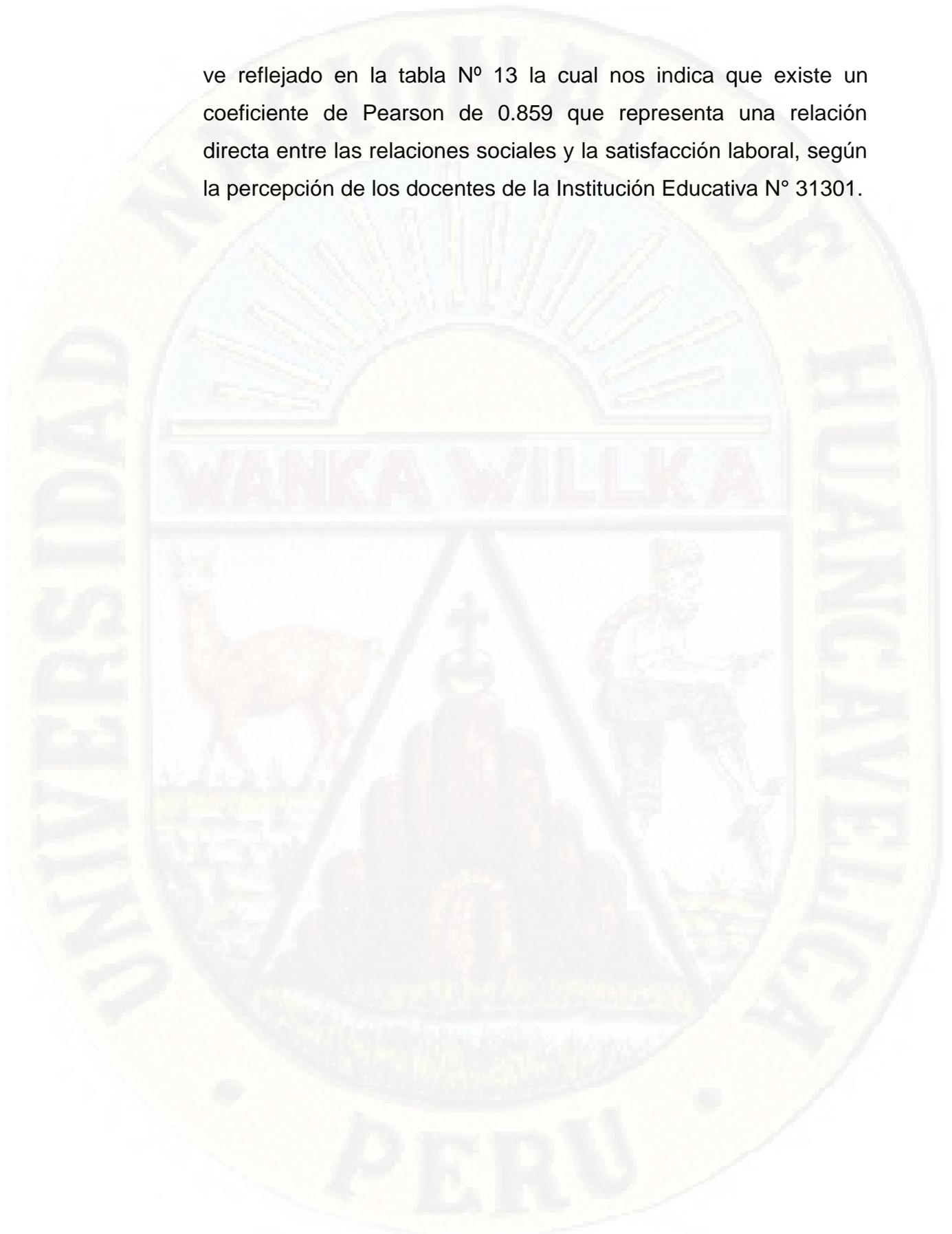
La hipótesis específica N° 02 sostiene que: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, en efecto en la tabla N° 13 se observa que según la prueba T de Student se obtiene un $T_c=15,75$ con lo cual queda demostrada esta hipótesis.

La hipótesis específica N° 03 sostiene que: Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, porque se observa que en la prueba T de Student se obtiene un $T_c=8,04$ con lo cual queda demostrada esta hipótesis.

CONCLUSIONES

1. Se ha logrado demostrar que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, esto se ve reflejado en la tabla N° 13 la cual nos indica que existe un coeficiente de Pearson de 0.984 que representa una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 31301.
2. Se ha logrado demostrar que la autonomía organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, esto se ve reflejado en la tabla N° 13 la cual nos indica que existe un coeficiente de Pearson de 0.902 que representa una relación directa entre la autonomía organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 31301.
3. Se ha logrado demostrar que la motivación organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, esto se ve reflejado en la tabla N° 13 la cual nos indica que existe un coeficiente de Pearson de 0.957 que representa una relación directa entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 31301.
4. Se ha logrado demostrar que las relaciones sociales se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019, esto se

ve reflejado en la tabla N° 13 la cual nos indica que existe un coeficiente de Pearson de 0.859 que representa una relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 31301.



RECOMENDACIONES

En mérito a las conclusiones arribadas presento las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al director de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo con respecto a la variable satisfacción laboral valorar al personal docente a fin de determinar los factores que ejercen realmente en esta variable.
2. Se sugiere al director de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo organice capacitaciones frecuentes con la finalidad de incentivar al personal docente y de esta manera permita la mejora y avance profesional y así trabajar en armonía con los lineamientos establecidos en la institución.
3. Se sugiere que los docentes Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo realizar dinámicas de coaching con la finalidad de organizar parte de las actividades que se realicen para lograr los objetivos correspondientes.
4. Se recomienda a la plana jerarquica de la Institución Educativa N°31301, Chilca – Huancayo, impulsar la comunicación clara intensiva, y constante en el personal docente con la certeza de mejorar los comunicados por vía correo electrónico escritos y boletines, para que con anterioridad se logre plantear las actividades de dicha área

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM* (Unica ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la UNMSM.
- Álvarez, D. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial. Universidad externada de Colombia. Colombia.
- Arellano, (2017) Donde Quiero Trabajar 2017, Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/quiero-2017-rolando-arellano-noticia-473329>.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de la facultad de psicología de la Universidad Mayor de San Marcos, 57
- Barrios, E. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la dirección de recursos humanos de la alcaldía de Valencia*. Venezuela: Valencia.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Brunet, I. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (5ta reimpresión) México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Calderón, D. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda*. Ecuador: Ambato.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. (5ta. Ed). México.

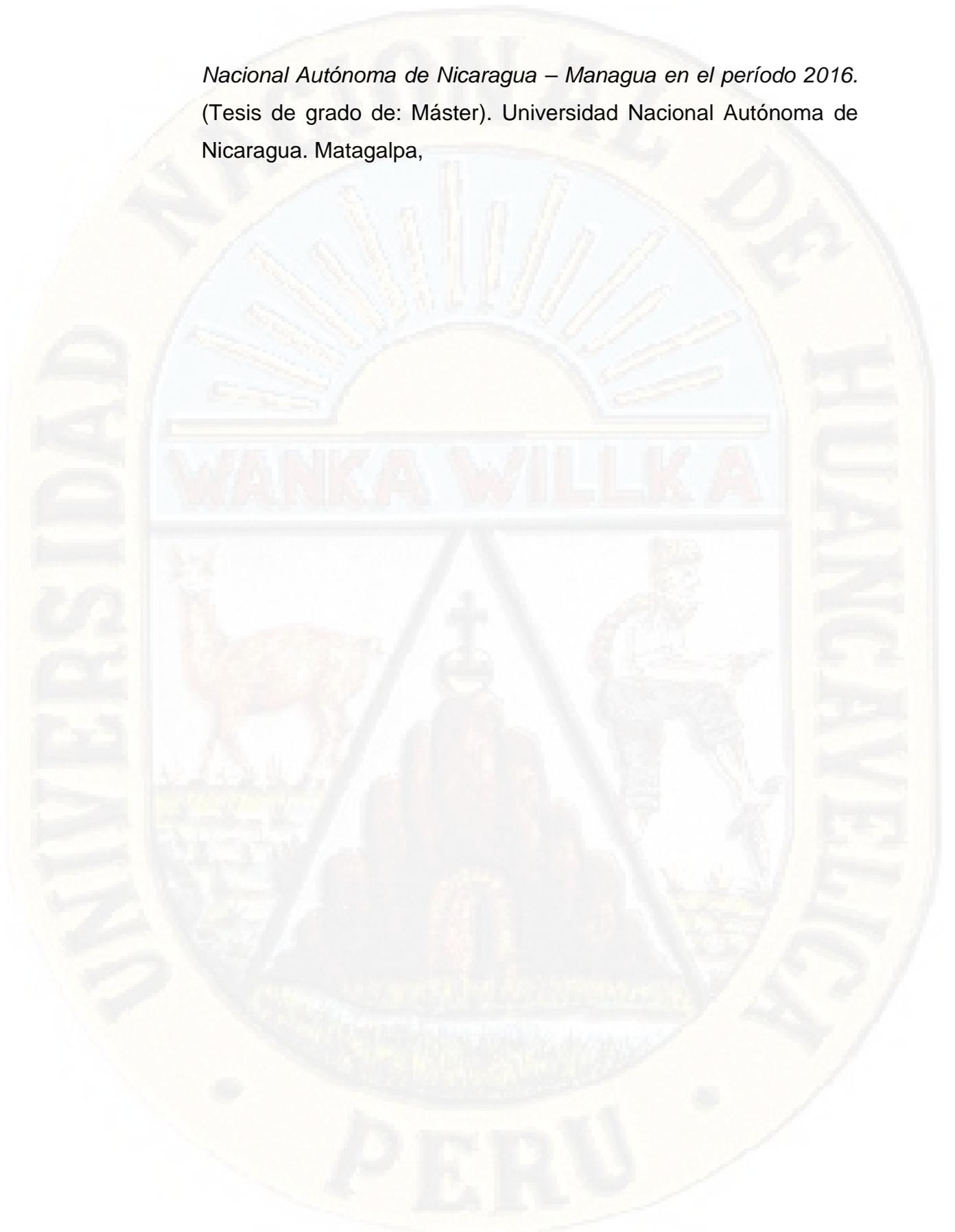
- Díaz, C. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, 2017*. (Tesis de maestro). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Domínguez, L y Alva, L. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad san Pedro*. Perú: Chimbote.
- Gibson, J., & otros. (1996). *Organizaciones, conducta, estructura y proceso*. México: Interamericana
- Goncalves, A. (2005). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gordillo, M. & Villa, A. (1988, pp. 259-266) *La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa*.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. Ed. Prentice. México: Hall Hispanoamericana S.A.
- Harpaz, I. (1983). *Satisfacción laboral. Prespectivas teóricas y un análisis longitudinal*. New York: Publicaciones Libra.
- Herzberg, (2010) *The Motivation To Work*
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KYhBB6kfSMC&oi=fnd&pg=PP1&dq=herzberg&ots=njWFRHICUI&sig=cDcdMNAtoQPpBo7O1z AHoVrFNGc#v=onepage&q=herzberg&f=false>.
- House, R., Mitchell, T. (1974). *Path goal theory of leadership*. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97.
- Lomparte, C. (2018) *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado -Nuevo Chimbote- 2018*. (Tesis de Licenciado). Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote – Perú
- Loitegui, A. (1990) *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*.

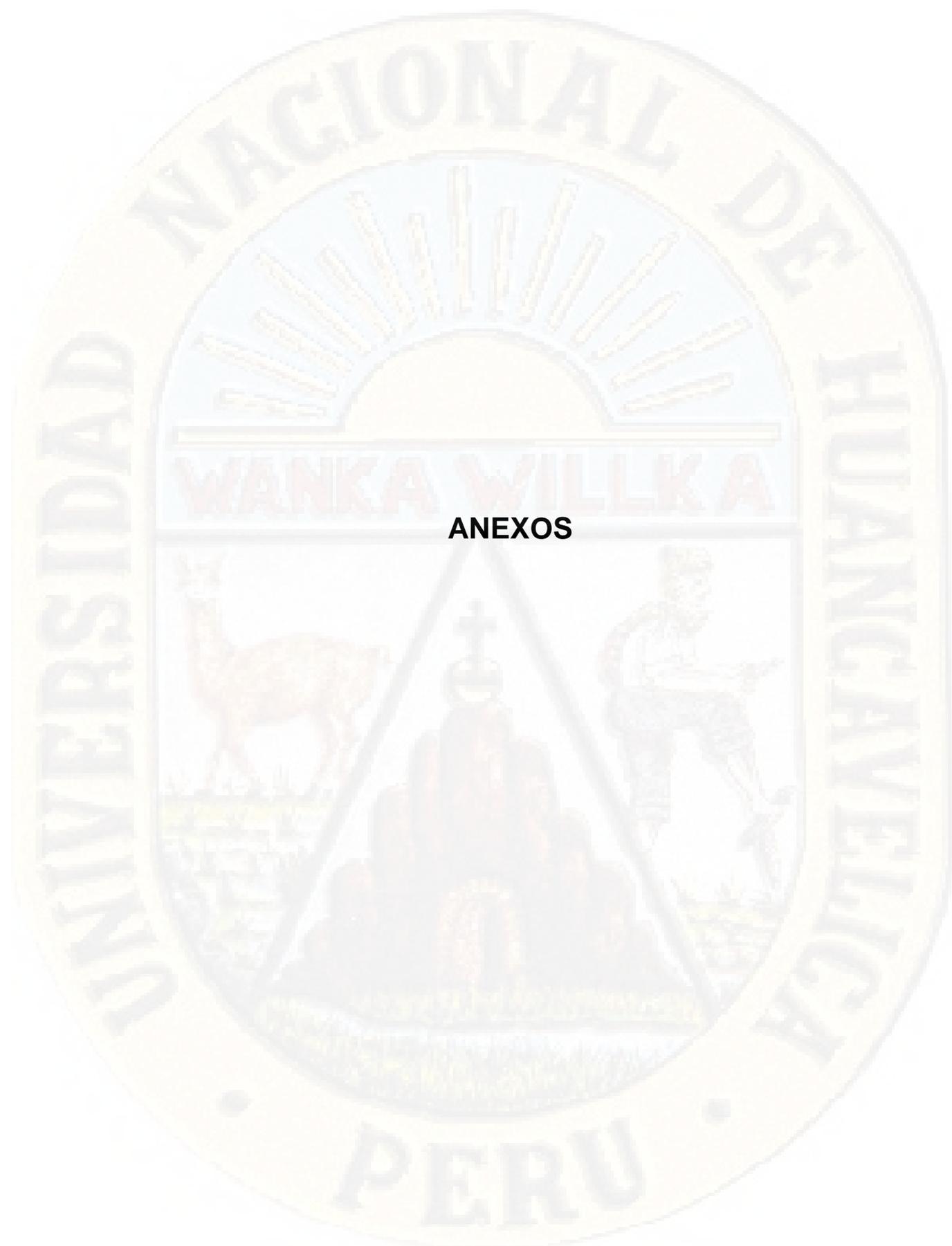
- Manual de Psicología industrial y organizacional*. Chicago: Estados Unidos. Universidad de Rand McNally.
- Maruri, X. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria comercial Mendieta Carrillo CIA. LTDA. "PLASTIMEC"*. (Informe final de titulación). Universidad Central del Ecuador. Quito
- Matos, R. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción Laboral del personal de la micro red de Chilca, periodo 2017*. (Tesis de Grado de Maestro). Universidad Nacional "Herminio Valdizan". Huanuco - Peru.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. (Tesis de grado de magister). Universidad de Chile. Santiago.
- Palma, S. (2005). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Rev Inv Psicología, UNMSM 2000; 3:11-21.
- Pintado, M. (2013). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región centro del Banco de Crédito*. Perú: Huancayo.
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. I. Madrid.
- Quinto, M. (2015). *Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Priale*. Perú: Huancayo.
- Reynaga, J. (2015). *El método estadístico*. Recuperado en: <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wpcontent/uploads/2015>

/11/03REYNAGA 1.pdf

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* Ed. México: Pearson.
- Rojas, J. y Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa particular Antioquía*. Perú: Huancayo.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida*, Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" (Núm. 2).
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. (Tesis de maestra). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional*. Editorial Universitaria de América.
- Salguero, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017*. (Tesis de Maestra). Universidad César Vallejo. Perú
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Editorial EUB. Barcelona.
- Sandoval, M. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. Chile: Santiago.
- Urresti, M. & Flores, I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Maynas, 2017*. (Tesis de maestro). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos – Perú.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, universidad*

Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua en el período 2016.
(Tesis de grado de: Máster). Universidad Nacional Autónoma de
Nicaragua. Matagalpa,





ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31301, CHILCA – HUANCAYO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo - 2019?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo - 2019? PE2: ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1: Determinar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019 O.E.2: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019</p> <p>Hipótesis específicas H.E.1: Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019 H.E.2: Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca -</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: D1: Autonomía. D2: motivación D3: Relaciones Sociales.</p> <hr/> <p>Variable 2: satisfacción laboral. Dimensiones: D1: Satisfacción con el salario. D2: Satisfacción con el reconocimiento. D3: Satisfacción con las condiciones de trabajo.</p>	<p>Tipo: Investigación de tipo básica. Nivel: Investigación de nivel relacional. Método: Será el cuantitativo. Diseño: No experimental de naturaleza correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población: La población en la presente investigación está conformada por 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca - Huancayo. del Centro Poblado de Chilca, provincia de Huancayo, región de Ayacucho, 2019. Muestra: Por tratarse de una</p>

los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo - 2019?

PE3: ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo - 2019?

O.E.3: Determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

Huancayo – 2019

H.E.3: Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019

población pequeña, la muestra queda conformada por el mismo número de la población.

Técnica: Observación.

Instrumento: Ficha de observación.

Procesamiento de datos: SPSS-20 y Excel.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Clasificación, codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación, y se utilizará r de Pearson y t-student de correlación.

ANEXO Nº 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: En el presente instrumento encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos al clima organizacional, cada ítem tiene tres posibilidades de respuesta.

Marque con una X, solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (0) - Algunas veces (1) - Siempre (2)

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
	Dimensión 1: Autonomía			
01	Relaciono los contenidos y actividades con los intereses y conocimientos previos de mis alumnos.			
02	Los procedimientos de evaluación valoran adecuadamente el nivel de competencias adquiridas por los estudiantes			
03	Controlo frecuentemente el trabajo de los alumnos: explicaciones adicionales, dando pistas, feedback.			
04	Planteo actividades que aseguran la adquisición de los objetivos didácticos previstos y las habilidades y técnicas instrumentales básicas.			
05	Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto para la investigación			
06	Planteo situaciones introductorias previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas...)			
	Dimensión 2: motivación			
07	Mantengo el interés del alumnado partiendo se sus experiencias, con			

	un lenguaje claro y adaptado			
08	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación			
09	Proporciono situaciones que facilitan a los alumnos el desarrollo de la afectividad como parte de su Educación Integral.			
10	Comunico la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad, aplicación real a mis estudiantes.			
11	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.			
12	Recibes Información acerca de cursos, becas, etc.			
	Dimensión 3: Relaciones Sociales.			
13	Comparte sus experiencias docentes con sus compañeros.			
14	Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.			
15	Acepta de buen grado las responsabilidades que le delegan.			
16	Las relaciones con los padres de familias son continuas y respetuosas			
17	Considera que el ambiente en su aula es relajado.			
18	Los alumnos tienen a su disposición libre acceso a las nuevas tecnologías			
	SUB-TOTAL			
	TOTAL			

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE SATISFACCION LABORAL

Instrucciones: En el presente instrumento encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos la satisfacción laboral, cada ítem tiene tres posibilidades de respuesta.

Marque con una X, solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (0) - Algunas veces (1) - Siempre (2)

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
	Dimensión 1: Satisfacción con el salario.			
01	Las condiciones salariales que percibe, para usted son buenas			
02	Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza			
03	Cree Ud. que se mejora los beneficios laborales para los docentes			
04	Si la indiferencia y el reconocimiento no es el correcto para sus tareas realizadas siente que debe buscar otras ofertas laborales			
05	Cree Ud. que una gama de beneficios diferentes a los que percibe actualmente podría mejorar su calidad de vida laboral			
06	En general, en esta institución es satisfactorio y gratificante			
	Dimensión 2: Satisfacción con el reconocimiento.			
07	Se siente reconocido socialmente.			
08	Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo			
09	La institución donde labora le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional			
10	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo			
11	Cuentas con el apoyo de tus compañeros del trabajo para realizar tu labor			

12	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo.			
	Dimensión 3: Satisfacción con las condiciones de trabajo.			
13	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente			
14	El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.			
15	Considera su trabajo estresante.			
16	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.			
17	Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.			
18	La coordinación con sus pares docentes es dinámica y efectiva.			
	SUB-TOTAL			
	TOTAL			

ANEXO Nº 03: BASE DE DATOS

Clima organizacional																							
N°	D1: Autonomía							D2: Motivación							D3: Relaciones Sociales								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	D2	p13	p14	p15	p16	p17	p18	D3		
1	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	12	
2	2	2	2	1	1	2	10	2	2	2	1	1	2	10	2	2	2	1	1	2	10	30	
3	1	1	2	1	1	1	7	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	15	
4	2	1	0	1	1	0	5	0	0	2	1	1	0	4	0	0	2	1	1	0	4	13	
5	1	2	0	1	2	1	7	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	15	
6	2	2	1	1	1	0	7	0	0	2	1	1	0	4	1	0	2	1	1	0	5	16	
7	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	12	
8	0	0	2	1	1	0	4	0	0	2	1	1	0	4	1	0	1	1	1	0	4	12	
9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	1	8	22	
10	2	1	0	1	1	0	5	2	1	0	1	1	0	5	2	1	1	1	1	0	6	16	
11	1	2	0	1	2	1	7	1	2	0	1	2	1	7	1	0	1	1	1	1	5	19	
12	2	2	1	1	1	0	7	2	2	1	1	1	0	7	2	2	1	1	1	0	7	21	
13	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	0	5	1	2	1	1	1	0	6	16	
14	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2	8	1	2	1	1	1	2	8	24	
15	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	2	1	9	25	
16	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	0	6	8	
17	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	13	
18	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	15	
19	1	0	1	2	1	0	5	1	0	1	2	1	0	5	1	0	1	1	2	0	5	15	
20	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	2	1	1	8	22	
21	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	21	
22	2	2	1	2	1	2	10	2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	1	1	2	8	28	
23	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	2	1	1	6	14	
24	0	1	0	1	1	0	3	0	1	0	1	1	0	3	0	1	0	1	1	0	3	9	
25	1	0	1	1	2	2	7	1	0	1	1	2	2	7	1	2	1	2	2	2	10	24	

N°	satisfacción laboral																					Total
	D1: Satisfacción con el salario							D2: Satisfacción con el reconocimiento								D3: Satisfacción con las condiciones de trabajo						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	D2	p13	p14	p15	p16	p17	p18	D3	
1	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	12
2	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	1	1	2	10	32
3	1	1	2	1	1	1	7	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	15
4	2	1	0	1	1	0	5	0	0	2	1	1	0	4	0	0	2	1	1	0	4	13
5	1	2	0	1	2	1	7	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	15
6	2	2	1	1	1	0	7	0	0	2	1	1	0	4	0	0	2	1	1	0	4	15
7	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	4	12
8	0	0	2	1	1	0	4	0	0	2	1	1	0	4	1	0	1	1	1	0	4	12
9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	2	0	1	1	1	1	6	20
10	2	1	0	1	1	0	5	2	1	0	1	1	0	5	2	1	1	1	1	0	6	16
11	1	2	0	1	2	1	7	1	2	0	1	2	1	7	1	0	1	1	1	1	5	19
12	2	2	1	1	1	0	7	2	2	1	1	1	0	7	0	2	1	1	1	0	5	19
13	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	0	5	1	2	1	1	1	0	6	16
14	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2	8	1	0	1	1	1	2	6	22
15	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	2	2	1	10	24
16	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	0	6	8
17	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	13
18	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	15
19	1	0	1	2	1	0	5	1	0	1	2	1	0	5	1	0	1	1	2	0	5	15
20	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	21
21	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	0	1	1	6	20
22	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	1	1	2	2	9	30
23	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	2	1	1	6	14
24	0	1	0	1	1	0	3	0	1	0	1	1	0	3	0	1	0	1	1	0	3	9
25	1	0	1	1	2	2	7	1	0	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	12	26

ANEXO Nº 04: FICHAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(CREADO POR LA LEY N°25265)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Díaz Rengifo Hernán
 1.2 Cargo e institución donde labora : U.N. San Luis Gonzaga de Tarma
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Lista de Cotejo
 1.4 Autor del instrumento : Soria Vega Guillermina Gladys

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$ 50
50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado	<input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

..... Aplicable

LUGAR: Huancavelica, 10 de 09 del 2019

Hernán Díaz Rengifo
 Doctor en Educación
 Reg. 140
 FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Quispe Calderón Julio César
- 1.2 Cargo e institución donde labora : U.N. de Cañete
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Lista de Cateja
- 1.4 Autor del instrumento : Soria Vega Guillermina Gladys

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						10
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{50}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

LUGAR: Huancavelica 10 de 09 del 2019

Quispe
Dr. Julio César Quispe Calderón
REP. FIRMADO DIGITALMENTE CC.SS.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Ramos Cruz Jesús Miguel
 1.2 Cargo e institución donde labora : U.N. San Luis Gonzaga de Tarma
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Lista de Cotejo
 1.4 Autor del instrumento : Soria Vega Guillermina Gladys

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						10
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$

50

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

LUGAR: Huancavelica 10 de 09 ... del 20. 19



DR. JESUS MIGUEL RAMOS CRUZ

ANEXO N° 05: CONSTANCIA DE APLICACIÓN



I.E.E.M. N° 31301 - CHILCA - HUANCAYO

Psje. Santa María N° 149 – Chilca - Huancayo

"INSTITUCION INTELIGENTE TRABAJANDO EN Y PARA UNA COMUNIDAD INTELIGENTE"

"AQUÍ NO EXISTE EL BULLYING, PERO SI EL BUILDING EN CADA INTEGRANTE DE ESTA COMUNIDAD EDUCATIVA"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31301 "JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA" DEL DISTRITO DE CHILCA, PROVINCIA DE HUANCAYO, DEPARTAMENTO DE JUNIN. QUE SUSCRIBE, DEJA:

C O N S T A N C I A

Que, GUILLERMINA GLADYS SORIA VEGA, Maestriza de la Escuela de Posgrado de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, identificada con DNI N° 20042116.

Ha realizado la aplicación del instrumento de su proyecto de tesis "Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca - Huancayo". para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación en la mención Administración y Planificación de la Educación

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

Huancayo, 25 de Setiembre del 2019.



[Handwritten signature]
DIRECTORA
D.M. 1000171702

ANEXO Nº 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



MOMENTO DE LAS INSTRUCCIONES ANTES DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



MOMENTO DE INICIO DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



MOMENTO DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



MOMENTO DE LA FINALIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS