

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA
ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ACORA 2018**

PRESENTADA POR:

HENRY CÉSAR MAMANI GUEVARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PUNO, PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA
ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ACORA 2018

PRESENTADA POR:

HENRY CÉSAR MAMANI GUEVARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dr. PEDRO CARLOS HUAYANCA MEDINA

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. ALFREDO CARLOS CASTRO QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. MARISOL YANA SALLUCA

ASESOR DE TESIS


.....
M.Sc. CARLOS JAVIER QUIZA MAMANI

Puno, 12 de noviembre del 2019

ÁREA: Gestión y Gerencia Administrativa.

TEMA: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

LÍNEA: Relaciones Humanas v Clima Institucional.

DEDICATORIA

La presente tesis dedico a mi familia que gracias a sus consejos y palabras de aliento crecí como persona. A mis padres y hermano por su apoyo, confianza y amor. Gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante. A mi padre por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre. A mi madre por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos, enseñanzas y amor. A mi hermano por estar siempre presente, cuidándome brindándome aliento.

AGRADECIMIENTOS

- El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.
- A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.
- Agradezco a los todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1 Marco teórico	3
1.1.1 Clima organizacional	3
1.1.2 Tipos de clima organizacional	4
1.1.3 Dimensiones del clima organizacional	5
1.1.3.1 Autonomía	6
1.1.3.2 Cohesión	6
1.1.3.3 Confianza	7
1.1.3.4 Presión	8
1.1.3.5 Apoyo	10
1.1.3.6 Reconocimiento	10
1.1.3.7 Equidad	11
1.1.3.8 Innovación	12
1.1.4 Satisfacción laboral	12
1.1.4.1 Componentes de la personalidad en la Satisfacción Laboral	15
1.1.5 Factores de la satisfacción laboral	16
1.1.6 Dimensiones de satisfacción laboral	17
1.2 Definición de términos	18
1.2.1 Adaptabilidad	18
1.2.2 Clima Organizacional	18
1.2.3 Condiciones laborales	18

1.2.4	Desempeño laboral	18
1.2.5	Capacidades Laborales	19
1.2.6	Comportamiento Organizacional	19
1.3	Antecedentes	19
1.3.1	Internacionales	19
1.3.2	Nacionales	19
1.3.3	Regionales	22

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	24
2.2	Enunciado del problema	25
2.2.1	Problema general	25
2.2.2	Problemas específicos	25
2.3	Justificación	26
2.4	Objetivos	27
2.4.1	Objetivo general	27
2.4.2	Objetivos específicos	27
2.5	Hipótesis	28
2.5.1	Hipótesis general	28
2.5.2	Hipótesis específica	28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.	Lugar de estudios	29
3.2	Población	30
3.3	Muestra	30
3.4	Metodología de la investigación	30
3.5	Descripción detallada de método por objetivos	31
3.5.1	Descripción de las variables analizadas	31
3.5.2	Descripción de materiales, equipos e instrumentos	31
3.5.3	Materiales	32
3.5.4	Diseño estadístico	33
3.5.5	Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación	34
3.5.6	Prueba de estadística inferencial	34
3.6	Operacionalización de variables	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Clima Organizacional	39
4.1.1	Autonomía	39
4.1.2	Cohesión	40
4.1.3	Confianza	41
4.1.4	Presión	42
4.1.5	Apoyo	43
4.1.6	Reconocimiento	44
4.1.7	Equidad	45
4.1.8	Innovación	46
4.2	Satisfacción laboral	47
4.2.1	Satisfacción por el trabajo mismo	47
4.2.2	Satisfacción con las autoridades superiores	48
4.2.3	Satisfacción con el sueldo	49
4.2.4	Satisfacción con los compañeros	50
4.2.5	Satisfacción con las oportunidades de promoción	51
4.3	Clima organizacional y Satisfacción Laboral	52
4.3.1	Relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral	53
4.3.2	Relación entre dimensión confianza del clima organizacional y satisfacción laboral	54
4.3.3	Relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral	55
4.3.4	Relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral.	57
4.3.5	Relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y satisfacción laboral.	58
4.3.6	Relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y satisfacción laboral.	59
4.3.7	Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	61
4.4	Discusión	62
CONCLUSIONES		66
RECOMENDACIONES		68



BIBLIOGRAFÍA

69

ANEXOS

74

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de las instituciones educativas JEC del distrito de Acora 2018.	30
2. Nivel de clima organizacional y satisfacción laboral de las instituciones educativas secundarias JEC de Acora 2018.	52
3. Correlación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral	53
4. Correlación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral	55
5. Correlación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral	56
6. Correlación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral	57
7. Correlación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral	59
8. Correlación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral	60
9. Resultados de la prueba Chi - cuadrada	62
10. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	62

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Localización del distrito de Acora.	29
2. Nivel de autonomía del clima organizacional.	39
3. Nivel de cohesión del clima organizacional	40
4. Nivel de confianza del clima organizacional	41
5. Nivel de presión del clima organizacional	42
6. Nivel de apoyo del clima organizacional	43
7. Nivel de reconocimiento del clima organizacional	44
8. Nivel de equidad del clima organizacional	45
9. Nivel de innovación del clima organizacional	46
10. Nivel de satisfacción laboral en el trabajo mismo	47
11. Nivel de satisfacción laboral con las autoridades superiores	48
12. Nivel de satisfacción laboral con el sueldo	49
13. Nivel de satisfacción laboral con los compañeros	50
14. Nivel de satisfacción laboral con las oportunidades de promoción.	51

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario para docentes sobre clima organizacional	75
2. Cuestionario para docentes sobre satisfacción laboral.	77
3. Matriz de Consistencia	80
4. Resultados del clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas JEC del distrito de Acora 2018.	83
5. Resultados de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas JEC del distrito de Acora 2018.	87

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas secundarias con jornada escolar completa, modelo de servicio educativo que se centra en la ampliación del tiempo de permanencia en las escuelas y acompañamiento pedagógico a directivos, docentes y estudiantes. En tanto el clima organizacional sea percibido por los docentes de manera favorable de igual forma este generará satisfacción laboral en los trabajadores influyendo directamente en la gestión escolar de la institución. El estudio se realizó a 70 docentes del distrito de Acora que laboran en instituciones con jornada escolar completa correspondiente al año escolar 2018. El diseño corresponde al modelo de investigación descriptivo correlacional. Para recoger los datos se utilizó como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert. De acuerdo al análisis de los resultados se demostró que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes cuyo valor de correlación Tau b de Kendall es +0,417 y un valor Chi-cuadrado de $X_c^2 = 14,17$ siendo significativa a nivel de 0,01 (bilateral); asimismo se ha obtenido una correlación positiva media entre la satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional: confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, a excepción de la relación entre la dimensión autonomía y la variable satisfacción laboral cuya correlación es débil en los docentes que laboran en las instituciones con jornada escolar completa del distrito de Acora.

Palabras clave: clima institucional, docentes, educación, organización y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research study is to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of secondary educational institutions with a full school day, an educational service model that focuses on the extension of the time spent in schools and pedagogical support to executives, teachers and students. As long as the organizational climate is perceived by teachers in a favorable manner, it will also generate job satisfaction for workers directly influencing the school management of the institution. The study was conducted on 70 teachers from the Acora district who work in institutions with a full school day corresponding to the 2018 school year. The design corresponds to the correlational descriptive research model. To collect the data, a Likert scale questionnaire was used as an instrument. According to the analysis of the results, it was demonstrated that there is a direct and positive relationship between the organizational climate and the job satisfaction of teachers whose Kendall's Tau b correlation value is +0.417 and a Chi-square value of $X_c^2 = 14,17$ being significant at the level of 0.01 (bilateral); Likewise, a positive average correlation has been obtained between job satisfaction and the dimensions of the organizational climate: trust, support, recognition, equity and innovation, except for the relationship between the autonomy dimension and the job satisfaction variable whose correlation is weak in teachers who work in institutions with full school hours in the district of Acora.

Keywords: education, institutional climate, job satisfaction, organization and teachers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima organizacional y la satisfacción laboral juegan un papel importante en la administración de una institución educativa, porque las personas que constituyen una organización están influidas tanto por las características internas, externas de la organización y la propia personalidad del docente, que influye en las percepciones que tienen acerca del entorno laboral y se evidencian en la actitud laboral del profesor. Este enfoque permite considerar las organizaciones como contextos ambientales y culturales desde una perspectiva global y dinámica en la que todos los componentes están en interacción, de modo que los comportamientos individuales y de grupo están influidos y a su vez, influyen en los diferentes niveles de la organización.

El modelo de servicio educativo jornada escolar completa ha sido implementado en las instituciones educativas secundarias desde el año 2015, con el propósito de reforzar la relación entre los profesores y sus estudiantes, aspecto fundamental que propicia aprendizajes dentro de un clima educativo que propicie la sana convivencia. La propuesta se centra en la ampliación del tiempo de permanencia en las escuelas, tutoría a estudiantes y padres de familia como rol inherente a todo profesor y acompañamiento tanto a profesores como a directivos y personal de apoyo en la implementación de distintos componentes y procesos a cargo de personal especializado del Ministerio de Educación.

El estudio de investigación tiene como propósito conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que laboran en las instituciones educativas con jornada escolar completa. Este estudio es relevante porque desde el punto de vista académico los docentes y directivos son capacitados y evaluados constantemente, en el aspecto social permite conocer la relación entre directivos, docentes y padres de familia, asimismo los resultados de investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar el tema tratado, viendo los errores y las deficiencias para mejorarlas.

El método de investigación es no experimental de tipo descriptivo, analítico y correlacional. Es no experimental porque en la recolección de datos y el análisis no se ha utilizado el experimento, sino la encuesta y contiene elementos de tipo exploratorio, en tanto hasta la fecha no se han realizado investigaciones en gestión educativa de las instituciones con jornada escolar completa. Contempla elementos de tipo correlacional,

porque finalmente se evalúa la relación entre de clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del distrito de Acora.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos; el capítulo I se refiere a la Revisión Literaria que contiene el marco teórico que comprende: el clima organizacional y sus dimensiones, la satisfacción laboral de los docentes, antecedentes y definición de términos; el capítulo II, que contiene el planteamiento del Problema, desarrollando una descripción del problema, justificación, limitaciones, preguntas de investigación, objetivos e hipótesis; el capítulo III integrado por la metodología, estudio de las variables; luego el capítulo IV los resultados y discusiones de investigación; finalmente Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Clima organizacional

El clima organizacional es un concepto que con el tiempo ha adquirido varias denominaciones que varían de acuerdo al contexto social. Brunet (1987) manifiesta que existe una polémica bastante grande respecto a la definición que puede ser unida al concepto de clima organizacional. En efecto, el clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté, necesariamente, consiente del papel y de la existencia de los factores que lo componen. A continuación, señalamos algunas definiciones de los distintos autores.

El clima de la organización se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Griffin & Moorhead, 2010).

El clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización. (Chiavenato, 2007).

Robbins (2004) define al clima organizacional el lugar en que un trabajador se identifica con una organización y quieren seguir formando parte de ella y cumplir

sus metas; una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con que uno hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la cual trabaja.

Salazar *et al.* (2009) coinciden en la idea de que el clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización si se tiene en cuenta que comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización.

Entre algunas definiciones expuestas, para nuestra investigación sobre clima organizacional podemos definir que son percepciones respecto a comportamientos recurrentes o patrones, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida de una organización tanto interna como externa.

1.1.2 Tipos de clima organizacional

Likert (1965) organizo en cuatro tipos de sistemas organizacionales cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Clima de tipo autoritario: Sistema I – Autoritarismo Explotador. - En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigo, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo Paternalista. - Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Clima de tipo participativo: Sistema III – consultivo. - La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La

comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

Clima de tipo participativo: Sistema IV – participativo en grupo. - La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos y de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que establecen bajo la forma de planificación estratégica.

Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros, y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones. El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma.

En función de la teoría de la Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

1.1.3 Dimensiones del clima organizacional

Chiang *et al.* (2008) plantean ocho dimensiones del clima organizacional: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Con respecto al instrumento desarrollador por Chiang *et al.* (2008) fue escogido para desarrollar la investigación, porque se realizó una comprobación y validez y fiabilidad de la escala y se observó que es un mecanismo óptimo para alcanzar el grado que representa la medida con precisión.

1.1.3.1 Autonomía

Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad, elementos necesarios en la toma de decisiones con respecto a procedimientos laborales, metas y prioridades

La autonomía es una competencia, siendo ésta la rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a consultar a toda la línea jerárquica; evitando así el agravamiento de problemas menores. También implica la posibilidad de proponer mejoras, aunque no haya un problema concreto que deba ser solucionado (Alles, 2005).

Se refiere a la responsabilidad, independencia y poder de decisión de que goza el sujeto en su organización (Silva, 1996).

1.1.3.2 Cohesión

Es la acción y efecto de adherirse o reunirse entre sí; sin duda las relaciones interpersonales entre los trabajadores de una organización permitirán un clima acogedor entre ellos, que posteriormente se verá reflejado en la realización de las tareas.

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2001), consideran la cohesión, como la fuerza de los deseos de los miembros del equipo de trabajo para permanecer en él y su compromiso hacia la misión del equipo. Estos autores consideran que esas fuerzas son mayores que aquellas que puedan intentar alejar a los miembros del equipo. De acuerdo con estos puntos de vista, la cohesión permite a los integrantes de un equipo el desarrollo de un sentido de pertenencia y un sentido moral.

La alta cohesión de los equipos de trabajo dentro de una organización es un arma poderosa que asegura el rendimiento, eficacia y una mayor productividad a nivel de las empresas.

1.1.3.3 Confianza

La percepción de la libertad para comunicarse con los superiores, con el fin de tratar temas sensibles y personales con la confianza absoluta que genera seguridad que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Robbins y Coulter (2010) plantea que la confianza está estrechamente entrelazada con el concepto de credibilidad, confían en un líder están dispuestos a ser vulnerables a las acciones del líder porque confían en que nadie abusara de sus derechos e intereses.

Covey & Merrill (2006) señala que la confianza ha sido siempre fundamental tanto en nuestras relaciones laborales como en las personales. Sin embargo, es un elemento que solemos dar por sentado a pesar de que vivimos en una época signada por escándalos corporativos.

Generar confianza en una organización, también tiene que ver con los resultados alcanzados por la empresa en base a los objetivos propuestos. Si los colaboradores saben que la empresa tiene éxito para alcanzar los objetivos que se propone, los empleados confiarán en ella. Esto es, los niveles de confianza organizacional por parte de los empleados dependerán del éxito que tenga la empresa para lograr sus objetivos. Por su parte, el considerar a los empleados de manera equitativa permite que éstos trabajen de una manera confiada en la organización ya que saben que sus esfuerzos serán retribuidos proporcionalmente en base a sus resultados. Este trato equitativo permite también, generar un sentimiento de comunidad y pertenencia en los empleados, lo que a su vez refuerza la confianza en la organización.

Los empleados aprecian ampliamente cuando los líderes admiten sus errores ya que esto genera empatía y confianza para con sus líderes. Además, si los gerentes se interesan en conocer un poco sobre la vida de sus colaboradores, se suscitan las relaciones interpersonales que generan confianza para compartir ideas, retroalimentar y mejorar la productividad.

En conclusión, si las empresas ponen un empeño especial en fomentar la confianza que tienen sus empleados en la organización, a través de los puntos antes mencionados, seguramente podrán disfrutar de las múltiples ventajas que la confianza conlleva. Sin embargo, no hay que olvidar que para poder contar con la confianza de los colaboradores hay que ser consistentes y coherentes con las acciones organizacionales propuestas e implementadas, ya que la confianza puede necesitar años para construirla, pero tan sólo pocos segundos para perderla.

1.1.3.4 Presión

Percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

El trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual. El caso más conocido en nuestro medio es justamente el personal de negocios de las entidades financieras, pues cada vez que se acerca fin de mes, deben hacer esfuerzos ingentes para lograr la ansiada cuota de colocaciones que su empresa les demanda.

Muchos trabajos hoy en día tienden a ser bajo presión, como puede constatarse con sólo mirar los avisos de empleo. Una secretaria, un administrativo, un ejecutivo y un gerente, pueden estar sometidos a exigencias similares de presión. En la actualidad estamos con niveles de presión muy superiores a lo que se estilaba hace solamente un par de años. Parece que hoy todo es "para ayer".

La exigencia de ser capaz de trabajar bajo presión se ha producido por varias razones. En primer lugar, porque el nivel de exigencia de las empresas ha aumentado. En efecto, en un mundo tan competitivo, las empresas deben esforzarse para sobrevivir y desarrollarse, y esto significa recargar con más trabajo a sus empleados para ahorrar en personal y mostrar mejores cifras. Lo mismo puede decirse del aumento de los estándares de calidad, a través de las diversas certificaciones (ISO y otras),

que obligan a utilizar procedimientos y controles que anteriormente no existían, y que demandan mayor tiempo. Otro factor que podrían citarse como responsable del trabajo bajo presión es la polifuncionalidad, que se ha transformado en algo común. Es decir, nadie hace solamente una tarea o función, sino varias, y esto desde luego aumenta la carga de trabajo. También la cultura de la respuesta rápida, en el sentido de responder lo mejor y más rápido posible a los clientes, ha estimulado el trabajo bajo presión, ya que, por ejemplo, una cotización hay que enviarla "ya", pues de lo contrario los competidores podrían adelantarse y se perdería un negocio.

Lo cierto es que no todos pueden resistir bien el trabajo bajo presión. Hay personas que se abruma con rapidez, y tarde o temprano deben buscar empleos de menor presión, por la amenaza de sufrir un cuadro de estrés.

En efecto, el trabajo bajo presión puede fácilmente producir estrés si la persona no está preparada o no sabe manejar bien el estrés.

Lo importante es que cada cual sepa hasta dónde "apretar el acelerador". Cada trabajo tiene un nivel óptimo de estrés. Bajo condiciones de trabajo muy relajado, el rendimiento disminuye, pero paradójicamente, bajo condiciones de mucha presión, también disminuye. El óptimo es un nivel medio de estrés, como han señalado diversos estudios.

La mejor manera de lograr un buen ajuste al trabajo bajo presión es organizar muy bien el tiempo; sin embargo, esto no siempre es posible, porque las múltiples funciones desconectan al empleado de lo que estaba haciendo y lo desconcentran. De ahí que mucha gente dice que la hora más productiva de su trabajo es en la mañana, antes de que empiece a sonar el teléfono y las interrupciones.

Otro factor que ayuda es la capacidad de clarificar qué es lo importante y lo urgente, pues a veces las urgencias no requieren realmente de una respuesta tan rápida. Como sea, aprender a trabajar bajo presión es una demanda creciente del mercado laboral, y cada cual debe aprender técnicas que le permitan sortear con éxito esta nueva exigencia.

1.1.3.5 Apoyo

Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y la tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, para lo que se tendrá en cuenta el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin temor a represalias por parte de sus superiores o compañeros de trabajo.

De acuerdo a Eisenberger et al. (1986) y Littlewood (2000), la percepción de apoyo organizacional es considerada como uno de los antecedentes inmediatos del compromiso organizacional y se entiende como la interpretación general de los empleados sobre el grado en que la organización valora las contribuciones del personal y se preocupa por su bienestar. Esta variable afectiva, de acuerdo a la Teoría del Intercambio Social propone que los individuos se ven obligados a responder positivamente a un trato favorable proveniente de la organización. Es decir, un alto nivel de apoyo organizacional satisface la necesidad de los individuos, en cuanto a estima y pertenencia se refiere, y generar la expectativa de que un aumento en el esfuerzo a favor de la organización puede ser objeto de reconocimiento y recompensa. La teoría ha sido utilizada para describir la formación de la lealtad de los individuos hacia la organización. Los hallazgos de la literatura indican que las acciones benéficas realizadas por la organización a favor de sus empleados contribuyen a las relaciones positivas de intercambio y generan la obligación de responder de la misma manera a favor de la organización.

1.1.3.6 Reconocimiento

Percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, como consecuencia al aporte positivo en el desarrollo de la organización.

El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados.

El reconocimiento no solo es el felicitar a alguien por su trabajo. Va más allá de esto. Significa el mostrar interés genuino por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, así como del impacto que tiene dentro de la organización. Es una respuesta al colaborador que lo reconoce su dignidad, equidad, libertad, y sus necesidades, y como portador y generador de significados y experiencia dentro de la organización.

Lo cierto es que, a nivel personal, el reconocimiento es clave para preservar la propia identidad de los colaboradores, es una forma de darle sentido a su trabajo y de promover su sentido de bienestar y satisfacción laboral. Esto quiere decir que por medio del reconocimiento se cubre la necesidad de realización personal. A su vez, cuando un colaborador se siente reconocido, desempeña su labor de una mejor manera y da más de sí mismo.

A nivel organizacional juega un rol principal en su éxito teniendo un impacto en el aprendizaje en los puestos de trabajo, en la productividad, el desempeño, la retención de personal y en la rotación voluntaria, siendo un factor clave para crear organizaciones inteligentes.

1.1.3.7 Equidad

Percepción que los empleados tienen, sobre la existencia de políticas y reglamentos en búsqueda de la proporcionalidad dentro de la institución.

Adams (1963) considera que la evaluación de la equidad implica la comparación entre lo que uno aporta y obtiene en comparación con lo que otros aportan y obtienen. Se considera que las distribuciones no equitativas producen emociones negativas las cuales motivan a los individuos a cambiar su conducta o a distorsionar su percepción. Las actitudes también son afectadas por esta percepción de inequidad y por tanto la insatisfacción aumenta junto con la inequidad. Incluso plantea que la inequidad existiría no sólo en situaciones de paga disminuida, sino que igualmente cuando el individuo se sintiera sobre pagado.

1.1.3.8 Innovación

Percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y adoptar nuevas áreas de trabajo, donde se obtenga alguna experiencia.

Así como un organismo demanda oxígeno, por ejemplo, la organización demanda acciones creativas de sus miembros, requiere niveles de conocimiento, imaginación recursos, tiempo, espacio, canales de comunicación y acceso a audiencias apropiadas. Sí estos requerimientos no satisfacen las demandas de la organización, esta decae y puede morir (Harrington, 1990).

De acuerdo con Kanter (1994) las innovaciones deben ver como un proceso antes que como resultados o antecedentes, en este proceso las innovaciones pasan por un estadio de generación de ideas, en el cuál pueden introducirse variantes por parte de agentes internos o externos, para luego pasar a un estadio de construcción, movida por una coalición en la cual el poder es necesario para mover la idea hacia delante, hasta un estado de implementación en el cual se desarrollan prototipos y eventualmente se desarrolla y pone en práctica la producción o el servicio en cuestión.

Véase pues, como la innovación es mucho más que la sumatoria de la creatividad de individuos retocando la organización. Cuestiones tales como la estructura de la organización, el poder y su uso, la comunicación intra y extra organizacional, así como las condiciones económicas externas, son sólo unas pocas a mencionar en tanto factores situacionales que afectan la innovación a lo largo del tiempo, como un proceso de variación en movimiento.

1.1.4 Satisfacción laboral

En la actualidad una de las preocupaciones de las organizaciones públicas y privadas es conseguir una satisfacción laboral positiva en los trabajadores es así que muchos autores han definido y propuesto estrategias laborales entre ellos tenemos:

Locke (1976) la ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Es decir no se trata de una sola actitud, sino de una actitud general o la combinación de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Robbins (2004) la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar, en que esta última se refiere a las disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se con-centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y las consecuencias posibles (Caballero, 2002).

Según López (2006) la satisfacción laboral implica un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y de los colectivos en el contexto laboral, que influyen de una manera significativa en los comportamientos de las personas y, por ende, en los resulta-dos de las organizaciones.

Alonso (2008) observó que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años, mientras que la insatisfacción laboral tiene efectos nocivos sobre la productividad del individuo.

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo esté relacionado con diferentes factores como la seguridad, relaciones cordiales, premios y estímulos, libertad de expresión, planificación supervisión,

cooperación, participación, autonomía, oportunidades de progreso recursos tecnológicos, etc.

En la satisfacción influyen otros factores que no forman parte de la atmósfera laboral, Por ejemplo, el sexo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre, nivel de inteligencia, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores. (Shultz, 1990)

En relación a la insatisfacción del profesorado, se enfatiza los problemas sobre su inestabilidad laboral, la carga docente y la insuficiente dotación de infraestructura y materiales didácticos de las instituciones educativas. Se observa, que la problemática del docente radica en la falta de control sobre el alumnado, poco dominio de los contenidos a impartir, desorganización de la tarea a enseñar y carencias en la forma de evaluar.

Los profesores consideran las fuentes de estrés por orden de importancia. Estas son: La cantidad de trabajo que les sobrepasa, ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas; la sobrecarga de tipo emocional, al exigirles implicarse a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad en relaciones que son conflictivas; ambigüedad, cuando el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente y qué se espera de él/ella por parte de la escuela, los alumnos, los padres y la sociedad en general; conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales; falta de apoyo social por parte de los compañeros y del centro; falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo; desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos; obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.

Para entender mejor esta definición es conveniente entender que la actitud es una predisposición psíquica o adquirida hacia un objeto, exteriorizándose en sentimiento de aproximación o de rechazo. El objeto de la actitud es cualquier ser o cosa, incluye hechos, personajes y fenómenos con el que ha interactuado la persona y sabe en lo que consiste. Desde este punto de vista, el componente cognitivo de la actitud debe ser lo suficientemente claro. Ya sean las condiciones

laborales o las funciones del puesto, la persona debe recibir la información apropiada. Cuando esto no ocurre, cuando hay dudas o indicaciones que luego serán informadas, se inicia la insatisfacción.

Si el trabajador siente una atmósfera estresante, tendrá reacciones autonómicas de fastidio que se traducen en sentimientos negativos. Ello genera la base de la actitud de rechazo, ante la cual el trabajador querrá abandonar o alejarse. Es fácil deducir que pasará con la persona que debe aceptar y permanecer en el centro laboral a causa de una oferta laboral restringida. Como se puede observar, la satisfacción laboral tiene componentes exógenos y endógenos. Los primeros corresponden a la institución y los segundos al propio sujeto.

1.1.4.1 Componentes de la personalidad en la Satisfacción Laboral

La personalidad es uno de los factores endógenos que define la forma como enfrentaremos las condiciones laborales. Es un factor adaptable pero no modificable. El grado de adaptabilidad dependerá de cómo los rasgos caracterológicos se han constituido sobre la base biológica. Se sostiene que el carácter está constituido por tres factores primarios: La emotividad, factor que se desarrolla sobre la constitución del sistema nervioso autónomo, implica la facilidad o la resistencia para el aprendizaje de conductas. -La actividad, basado sobre la configuración de la corteza cerebral en cuanto implica la facilidad o la resistencia para pasar del pensamiento a la acción. Cuando la persona es activa le resulta fácil plasmar sus pensamientos en productos observables y al contrario, cuando la persona no es activa, entonces predominan los pensamientos, disminuyendo la concreción. -La resonancia, implica la tolerancia a la frustración, a las ofensas y al encono. Cuando es primaria no interesa; si es secundaria, se toma muy a pecho y se recuerda a menudo costando mucho olvidarlo. Quienes tienen este último factor, son personas planificadoras: se toma el mínimo de detalles muy en serio, en el caso contrario, los primarios son más del momento de la aventura. Estas características personales y las circunstancias del trabajo acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción. Aspectos como la propia historia personal y profesional, la edad, el sexo,

la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

1.1.5 Factores de la satisfacción laboral

De acuerdo a los hallazgos de investigaciones publicadas por Robbins (1999), se considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- a) **Satisfacción con el trabajo en sí:** Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado “Encuesta de Diagnóstico en el Puesto”, a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes; como resultado se identificaron las siguientes cinco "dimensiones centrales": Variedad de habilidades, Identidad de la tarea, Significación de la tarea, Autonomía.
- b) **Sistema de recompensas justas:** Son los métodos de salarios y políticas de ascensos que tienen los trabajadores dentro de la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe haber ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la organización.
- c) **Condiciones favorables de trabajo:** ¡A los empleados les interesa su ambiente de trabajo, se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar persona! y les facilite hacer un buen trabajo. ¡Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño de! lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.
- d) **Colegas que brinden apoyo:** El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

- e) **Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo:** Respecto a este punto los resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción.

1.1.6 Dimensiones de satisfacción laboral

En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

a. 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.

b. 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.

1.2 Definición de términos**1.2.1 Adaptabilidad**

Capacidad de una persona o cosa para adaptarse a un nuevo medio o situación.

1.2.2 Clima Organizacional

Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Se dice que existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable y por tanto puede apoyar sus conocimientos y habilidades.

1.2.3 Condiciones laborales

El concepto de condiciones laborales es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador.

1.2.4 Desempeño laboral

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

1.2.5 Capacidades Laborales

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes con las cuales se describe claramente y en un lenguaje corriente, que es lo que una persona debe hacer para desempeñar su trabajo eficientemente.

1.2.6 Comportamiento Organizacional

Es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma.

1.3 Antecedentes

1.3.1 Internacionales

Rodriguez (2017) tuvo una investigación es no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que los empleados que laboran en tres colegios ubicados en la Unión Colombiana del Norte, durante el año lectivo 2016, se mostraron muy satisfechos en las instituciones que laboran y también manifestaron una buena percepción del clima organizacional de las mismas. Ambas variables están significativamente correlacionadas.

Bosque (2011) tuvo una investigación no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, los resultados obtenidos en las escuelas en estudios podemos vincular interpretativamente que si existe una relación entre las variables organizacionales como el clima y la satisfacción laboral con los resultados académicos de las escuelas N°1 y N°2 en la comuna de San Carlos, ya que según los resultados obtenidos mediante los cuestionarios aplicados existe un clima organizacional y una satisfacción laboral altamente favorable.

1.3.2 Nacionales

Zegarra (2016) realizo una investigación no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que si existe una

relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con una correlación de Spearman de 0,442. Además, el nivel de significancia tiene un valor de $p = 0,000$ que es menor a 0,05 lo que permite afirmar que la relación es significativa, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, confirmando que, a mejor clima organizacional, mejor será la satisfacción laboral.

Espinoza (2015) realizó una investigación no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Quispe (2015) tuvo el propósito de determinar en qué medida el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Las técnicas de investigación que se utilizaron fueron la entrevista, siendo sus instrumentos el cuestionario. La principal conclusión del estudio sostiene que el coeficiente de Spearman evidencia una correlación de 0,532. Lo que significa que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac Andahuaylas, 2015.

Para Bravo (2015) las técnicas de investigación que se utilizaron fueron la entrevista, siendo sus instrumentos el cuestionario. La principal conclusión del estudio sostiene que la relación encontrada entre ellas es positiva y de intensidad alta, de esta manera se confirma lo hallado en diversas investigaciones en relación al clima institucional y la satisfacción laboral; es decir existe una relación positiva y significativa entre ambas. Por tanto, si el clima percibido resulta ser favorable, la satisfacción de las personas dentro de una organización tiende a ser elevada.

Ascarza (2017) empleó las técnicas de investigación que se utilizaron fueron la entrevista, siendo sus instrumentos el cuestionario. La principal conclusión del estudio sostiene que existe correlación significativa entre la percepción general del clima organizacional con la satisfacción laboral. Encontramos con la satisfacción laboral extrínseca, $Rho = 0,326$, lo que muestra la percepción del

personal acerca del énfasis que pone la institución sobre las normas de rendimiento, reglas, procedimiento y trámites, satisfacción intrínseca $Rho = 0,321$, comprende la percepción del personal sobre la adecuación de la recompensa recibida, en la medida que la institución utiliza más el premio que el castigo y satisfacción general $Rho = 0,347$, comprende como el personal exterioriza su cultura organizacional referente a su institución, sus compañeros de trabajo, las normas, salarios, todas ellas muy significativas, dejan ver que ambas variables se afectan mutuamente en dirección positiva. Cuando una sube, sube la otra y viceversa.

Collanca (2016) para su investigación es no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que no existen diferencias significativas entre niveles de percepción del clima laboral según condición laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo con $\chi^2 = 3,792 < 5,991$ y $\alpha = 0,05$, considerando que la percepción del clima laboral es medio; además no existen diferencias significativas entre niveles de percepción del clima laboral según tiempo de permanencia de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo con $\chi^2 = 3,479 < 15,51$ y $\alpha = 0,05$.

González y Figueroa (2016) realizó una investigación no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente ($Rho = 0,474$ y $p = 0,035$ menor que $\alpha = 0,05$ indica que se rechazó la hipótesis nula con la probabilidad de 3,5% de que se acepte).

Aguado (2012) realizó una investigación no experimental no experimental del carácter descriptivo - exploratorio, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel

óptimo que se requiere. También afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. Asimismo, existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables.

Gálvez (2017) realizó una investigación no experimental no experimental del carácter descriptivo - exploratorio, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que existe un nivel moderado en la variable clima organizacional, con 51.2%. Es decir, los docentes consideran que su clima les permite satisfacer las necesidades y expectativas, aunque no en el nivel adecuado. Asimismo, En la dimensión liderazgo, el 55% manifiesta un nivel moderado, debido a que el director no responde inmediatamente a la resolución de problemas que se presentan en la institución y hay poca empatía por crear condiciones adecuadas.

Centeno (2016) realizó una investigación no experimental del carácter descriptivo - exploratorio, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que El clima organizacional en la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Técnica María Inmaculada Huancayo -2015 es aceptable por la existencia de una comunicación entre pares y la madurez para superar los conflictos institucionales que permite realizar y cumplir con las actividades institucionales.

1.3.3 Regionales

Apaza (2018) realizó una investigación no experimental del carácter correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que Existe una alta y positiva relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. en el año 2015, expresado a través de la Rho de Spearman igual a 0.903 y un $p =$

0.000. Es decir que, a mayor percepción del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral que experimenten los servidores de la Entidad.

Velez (2018) realizó una investigación no experimental del carácter descriptivo-exploratorio, la técnica utilizada fue la encuesta siendo sus instrumentos la escala tipo Likert. Las conclusiones de la investigación sostienen, que Los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchis región Cusco, tienen un grado de satisfacción laboral correspondiente a la categoría REGULAR, tal como se demuestra en la tabla resumen N° 07 donde se observa que 28 docentes que representan el 63.6% se ubican en esta categoría.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Los estudios realizados acerca del contexto organizacional tradicionalmente han reconocido la importancia de la influencia del clima organizacional sobre una variedad de proceso y resultados en las personas dentro de estos destacan entre muchos aspectos: motivación, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, participación, satisfacción laboral y desempeño laboral. Medir el clima organizacional brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción laboral favorable o desfavorable que facilita adelantar acciones para fortalecer las mejores condiciones para el desempeño y dinámica organizacional del grupo.

El clima organizacional de los docentes no es ajenos a estos problemas; gran cantidad de Instituciones Educativas se ven afectadas porque desde la dirección se ejerce autoritarismo, dirección vertical en función de los grupos no allegados a los directivos, docentes tratados sin equidad, indiferencia y poca participación en las actividades previstas para el año escolar, desinterés e incumplimiento de las obligaciones formales como la entrega de carpeta pedagógica, escasa comunicación fluida y oportuna no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás lo cual conlleva a un clima organizacional tenso y desfavorable.

Asimismo, las constantes reformas educativas como la ley N° 29062 Ley de carrera pública magisterial y Ley N° 29944 Ley de reforma magisterial, han promovido en el magisterio Peruano actitudes negativas, insatisfacción laboral, disconformidad en algunos y satisfacción, oportunidad, capacitación y superación en otros que ha conllevado a la inestabilidad en la administración y dirección de las Instituciones Educativas cuyos

objetivos deberían ser promover y generar aprendizajes de calidad garantizando que todos los estudiantes tengan derecho a la igualdad de los aprendizajes y una educación para todos.

Las características educativas de funcionamiento del modelo de servicio educativo de Jornada Escolar Completa JEC, han sufrido rechazo de los docentes, estudiantes y padres de familia dado que el horario de trabajo se ha incrementado de 35 a 45 horas semanales permaneciendo docentes y estudiantes diariamente hasta las 15:30 horas en perjuicio de la salud y alimentación (almuerzo) que a diario tienen que costean los padres de familia sin atención por parte del estado. Del mismo modo estas instituciones se han visto favorecidas con el incremento de personal administrativo para una mejora de la gestión escolar y sin embargo en la mayoría de colegios JEC se observa trabajadores que no cumplen funciones, ineficiencia, pasividad, evidenciándose la falta de percepción y liderazgo del director, por lo que se infiere deficiencias en la toma de decisiones, en el apoyo y el estímulo que debe poseer un líder para conseguir las metas organizacionales, que sean capaces de generar una satisfacción laboral favorable que el docente perciba y se manifieste en determinadas actitudes laborables.

Por lo tanto, la presente investigación procura investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora.

2.2 Enunciado del problema

2.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?

- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?

2.3 Justificación

En lo Científico – Social nos permite tener un conocimiento acerca de la relación entre clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora, que pueden servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejoramiento de los centros educativos.

En aspecto Académico los resultados de investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar el tema tratado, viendo los errores y las deficiencias para mejorarlas.

En lo Institucional el estudio permite valorar en los docentes el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral para que tomen decisiones de mejora de los aspectos deficientes y fortalecer los positivos.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Establecer el grado de relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Encontrar el grado de relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Determinar el grado de relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Determinar el grado de relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Establecer el grado de relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.

2.5.2 Hipótesis específica

- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Lugar de estudios

La población en estudio se encuentra ubicada en el distrito de Acora, provincia de Puno y departamento de Puno. La ciudad de Acora, de la provincia y departamento de Puno, está ubicada a orillas del Lago Titicaca a 3867 m.s.n.m., lago navegable más alto del Mundo. Se encuentra en la región de la sierra entre los 15° 58' 89" Latitud Sur y 69° 47' 49" Longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Geográficamente el distrito de Acora, limita: Por el Norte con los distritos de Platería y "Pichakani", por el Sur con la Provincia del Collao, por el Este con Lago Titicaca y por el Oeste con el distrito de "Pichakani" y la Región Moquegua.

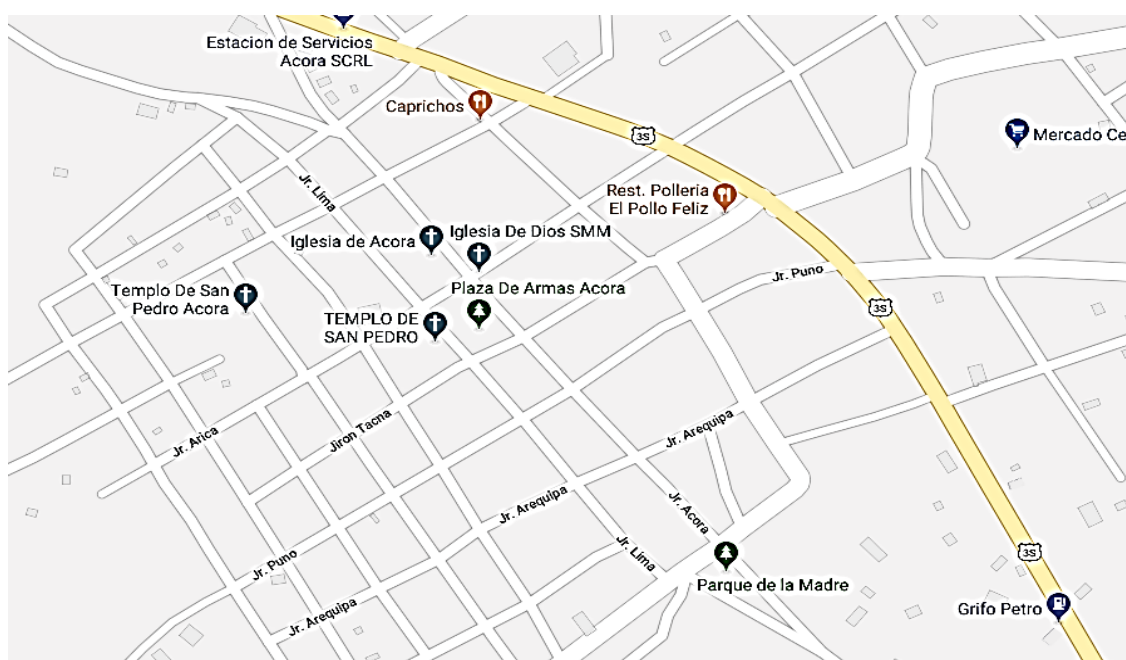


Figura 1. Localización del distrito de Acora.

Fuente: Google Maps 2019

3.2 Población

La población en estudio estuvo constituida por setenta profesores que laboran y pertenecen a tres instituciones educativas secundarias con jornada escolar completa que se encuentran ubicados en el distrito de Acora, provincia y departamento de Puno correspondiente al año escolar 2018. La información fue proporcionada por la Unidad de Gestión Educativas Local de Puno y corroborado por los directores de cada uno de los centros educativos en cuya población se consideraron a todos los profesores entre nombrados y contratados que estuvieron con horas a cargo entre varones y mujeres e incluyendo a los coordinadores pedagógicos, cuya distribución se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Población de docentes de las instituciones educativas JEC del distrito de Acora 2018.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	DOCENTES	%
Alfonso Torres Luna – Acora	37	53
Ricardo Palma - Totorani	18	26
Tupak Katari - Socca	15	21
TOTAL	70	100

Fuente: Oficina de Personal de la UGEL Puno 2018.

3.3 Muestra

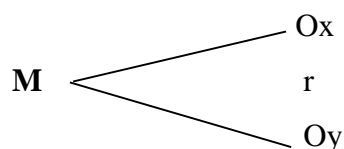
Para el presente trabajo de investigación se trabajó con toda la población correspondiente a las tres instituciones educativas secundarias con jornada escolar completa ubicados en el distrito de Acora, provincia y departamento de Puno; en tal sentido no se determinó la muestra específica.

3.4 Metodología de la investigación

El método de investigación es no experimental de tipo descriptivo, analítico y correlacional. Es no experimental porque en la recolección de datos y el análisis no se ha utilizado el experimento, sino una encuesta y el examen y contiene elementos de tipo exploratorio, en tanto hasta la fecha no se han realizado investigaciones en el modelo de servicios educativo JEC del distrito de Acora. Contiene elementos de tipo descriptivo correlacional, pues se trata de describir características de las opiniones de los docentes. Incluye elementos de tipo analítico, porque se descompone la población de docentes según diferentes criterios, y se analiza sus opiniones. Contempla elementos de tipo

correlacional, porque finalmente se relacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Las investigaciones que estudian una temática basada en la opinión de los sujetos relacionados con ella, se interesan en la posición de estos dentro de determinados aspectos de esa “realidad”. Según Richardson *et al.* (1999), hay una correlación entre actitudes, opiniones e intereses cuando estos se refieren a sentimientos o preferencias. En cuanto a las actitudes y los intereses, son predisposiciones para reaccionar de forma negativa o positiva respecto a algo, y las opiniones son reacciones específicas frente a ese algo.

Para el determinar el objetivo general se utilizó el diseño de investigación no experimental, siendo el descriptivo – correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Docentes de las Instituciones Educativas JEC

Ox = Clima organizacional

Oy = Satisfacción laboral

r = Relación de variables

3.5 Descripción detallada de método por objetivos

Para establecer el grado de correlación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que laboran en las instituciones con jornada escolar completa se realizó el siguiente procedimiento:

3.5.1 Descripción de las variables analizadas

Las variables en estudio fueron las variables actitud hacia la matemática y la Resolución de Problemas, ambas variables pertenecen a la escala ordinal.

3.5.2 Descripción de materiales, equipos e instrumentos

Para la medición de las variables clima organizacional y satisfacción laboral se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Likert.

El primer instrumento fue desarrollado y validado por Chiang *et al.* (2008). El segundo instrumento de Satisfacción laboral fue aplicado y validado Calderón (2015)..

3.5.3 Materiales

Cuestionario: La escala tipo Likert se utilizó para medir la variable s clima organizacional y satisfacción laboral el cual consta de 40 ítems cada uno. En el primer instrumento se evalúa en una escala tipo Likert las dimensiones: autonomía, coherencia, confianza, presión, reconocimiento, apoyo, equidad e innovación (5 ítems por cada dimensión). Para el segundo instrumento se evalúa en una escala tipo Likert las dimensiones: satisfacción con: el trabajo en sí mismo, las autoridades superiores, con el sueldo, con los compañeros y con las oportunidades de promoción (8 ítems por cada dimensión). Los Ítems de la encuesta en estudio se redactaron y organizaron por parte del suscrito de tal forma que permitieron recopilar datos validos confiables, utilizando una escala de medición de respuestas múltiples:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Una vez aclarada las preguntas y dudas el instrumento se aplicó después de la prueba escrita por un lapso de 90 minutos (45 min. por cada instrumento). (Anexo 1 y 2).

Los resultados de la encuesta estuvieron dentro de un intervalo mínimo de 40 puntos y máximo de 200 puntos, una vez sistematizado los instrumentos se organizaron considerando la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
De 40 – 59	De 60 – 99	De 100 – 139	De 140 – 179	De 180 – 200

3.5.4 Diseño estadístico

En el diseño estadístico para la interpretación de los resultados se organizaron en figuras y tablas expresados en frecuencias y porcentajes sobre la percepción de los docentes que laboran en las instituciones educativas secundarias del distrito de Acora. El análisis de las variables se organizó de acuerdo a siguiente escala de valoración:

Nunca y Casi nunca	A veces	Siempre y Casi siempre
BAJO	MEDIO	ALTO

Para determinar el grado de relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se utilizó el estadístico inferencial correlación Tau b del Kendall y la prueba de hipótesis Chi – cuadrado (χ^2) a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%.

El estadístico de correlación Tau b de Kendall es la siguiente:

$$T_{XY-b} = \frac{2 \cdot S}{\sqrt{n(n-1) - T_X} \cdot \sqrt{n(n-1) - T_Y}}$$

Donde:

$T_X = \sum_{i=1}^n (t_{i(X)}^2 - t_{i(X)})$: Número de observaciones empatadas de la variable X

$T_Y = \sum_{i=1}^n (t_{i(Y)}^2 - t_{i(Y)})$: Número de observaciones empatadas de la variable Y

N: tamaño de población o muestra.

El coeficiente r de correlación puede variar de -1.00 a +1.00 ($-1 \leq r \leq 1$).

Si r es: -1.00 = Correlación negativa perfecta (“a mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad Y disminuya siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X mayor Y”. Por lo tanto, es inversa

Si r es +1.00 = Correlación positiva perfecta (“a mayor X mayor Y” o “a menor X menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante). Por lo tanto, es directa

Según Hernández *et al.* (2010) señala que los valores del coeficiente de correlación lineal pueden tomar los siguientes valores.

VALOR O GRADO	INTERPRETACIÓN
0,00	No existe correlación
De ± 0.01 A ± 0.10	Correlación débil
De ± 0.11 A ± 0.50	Correlación media
De ± 0.51 A ± 0.75	Correlación considerable
De ± 0.76 A ± 0.90	Correlación muy fuerte
De ± 0.91 A ± 1.00	Correlación Perfecta

3.5.5 Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación

En la investigación para la variable resolución de problema se utilizó dos encuestas. El primer instrumento fue desarrollado y validado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez en su artículo científico Clima organizacional y satisfacción laboral del sector estatal: desarrollo, adaptación y validación de instrumentos en el año 2008. El segundo instrumento de Satisfacción laboral fue aplicado y validado por Helbert Danilo Calderón de los Ríos en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2012. En la investigación se realizó la Valides de contenido que según Ruiz Bolívar (2002) se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del universo. Para la validez de contenido fue mediante la opinión de Juicio de expertos de valor (Anexos 1 y 2).

3.5.6 Prueba de estadística inferencial

La estadística inferencial utilizada fue la bivariada en donde la prueba estadística para establecer el grado de relación entre las variables se empleó la correlación Tau b de Kendall.

La contrastación de hipótesis para variables de asociación tiene los siguientes pasos:

PASO 1. Planteamiento de las hipótesis

$H_0: r = 0$ No existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativa con jornada escolar completa del distrito de Acora.

$H_1: r \neq 0$ Existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativa con jornada escolar completa del distrito de Acora.

PASO 2: Nivel de significancia

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ y $n-2$ grados de libertad.

PASO 3: Distribución de probabilidad y valor crítico

$p > 0.05 \Rightarrow$ Se acepta H_0 (hipótesis nula)

$p \leq 0.05 \Rightarrow$ Se acepta H_1 (hipótesis de investigación).

PASO 4: Estadístico de prueba chi cuadrado

$$X^2 = \sum_{ij} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} : Frecuencias observadas

E_{ij} : Frecuencias Esperadas

X_c^2 = Chi Cuadrada calculada

PASO 5: Regla de decisión

$Z > Z_c$ Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto las variables están relacionadas

$Z \leq Z_c$ Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por tanto, las variables no están relacionadas.

3.6 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS VALORATIVA
Clima Organizacional	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Propongo - Organizo - Yo decido - Toma de decisiones - Propongo estándares 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
	Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Espíritu de trabajo - Trabajo en común - Identificación con el trabajo - Trabajo colaborativo - Interés el uno por el otro 	
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Puedo confiar - Persona de principios - Comunicación abierta - Cumplir con compromisos - Buenos consejos. 	
	Presión	<ul style="list-style-type: none"> - Mucho trabajo - Poco tiempo - Temor a la comunicación telefónica - Trabajo a presión - Estrés por el trabajo 	
	Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Recibo apoyo - Desarrollo profesional - Respaldo - Empatía hacia los problemas - Aprender de los errores. 	
	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Felicitación hacia el trabajo - Comprensión - Conoce mis fortalezas - Reconoce el buen trabajo - Modelo de trabajo 	
	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> - Trato justo - Objetivos razonables - Reconocimiento por igual - No tiene favoritos - Atención a todos 	
	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo mis propias ideas - Distintas formas de trabajo - Mejora constante - Involucramiento - Valoración. 	
Satisfacción Laboral	Satisfacción con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Condiciones físicas de trabajo 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones de cordialidad - Estrategias didácticas - Apoyo - Recursos tecnológicos - Libertad metodológico - Estabilidad 	
	Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Orientación a metas - Confianza - Supervisión - Planificación - Tolerancia a errores - Libertad de expresiones - Oportunidades de progreso 	
	Satisfacción con el sueldo	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas sociales - Crecimiento personal - Recompensa por el trabajo - Premios - Rendimiento y aportes - Calidad de vida - Bienestar - Incentivos 	
	Satisfacción con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación - Participación - Cordialidad - Relaciones personales - Solidaridad - Trabajo en equipo - Justo - Competente 	
	Satisfacción con las oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logro - Jerarquía - Ascensos - Capacidad y desempeño - Equidad - Expectativa - Estado de animo 	

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se expone los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral, datos que se han organizado y presentado en tablas y figuras para su correspondiente análisis, interpretación y discusión. El capítulo se ha dividido en tres partes, los dos primeros se abordaran un descriptivo de las variables y en el ultimo las correlaciones que de acuerdo una nuestros objetivo general y específicos tiene el propósito de la investigación el cual responde a la investigación descriptiva correlacional, que según Hernández *et al.* (2010) manifiesta que el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas; es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.

Para el análisis e interpretación de las variables se describirán haciendo uso de las figuras y de acuerdo a la escala de valoración: bajo, medio y alto respecto a la percepción de los docentes que laboran en las instituciones con jornada escolar completa. Para demostrar los objetivos específicos se utilizó el software SSPS cuya correlación se realizó entre las dimensiones del clima organizacional: autonomía (ítems del 1 al 5), confianza (ítems del 11 al 15), apoyo (ítems del 20 al 25), reconocimiento (ítems del 26 al 30), equidad (ítems del 31 al 35) e innovación (ítems del 36 al 40) entre variable satisfacción laboral de los docentes y para probar la hipótesis general de investigación se utilizó el estadístico inferencial chi – cuadrado con ayuda de software SPSS.

4.1 Clima Organizacional

El clima organizacional estimara las percepciones respecto a patrones recurrentes, comportamientos, actitudes y sentimientos de los docentes que caracterizan la vida de la institución educativa donde laboran. Entre las dimensiones que abordaremos tenemos:

4.1.1 Autonomía

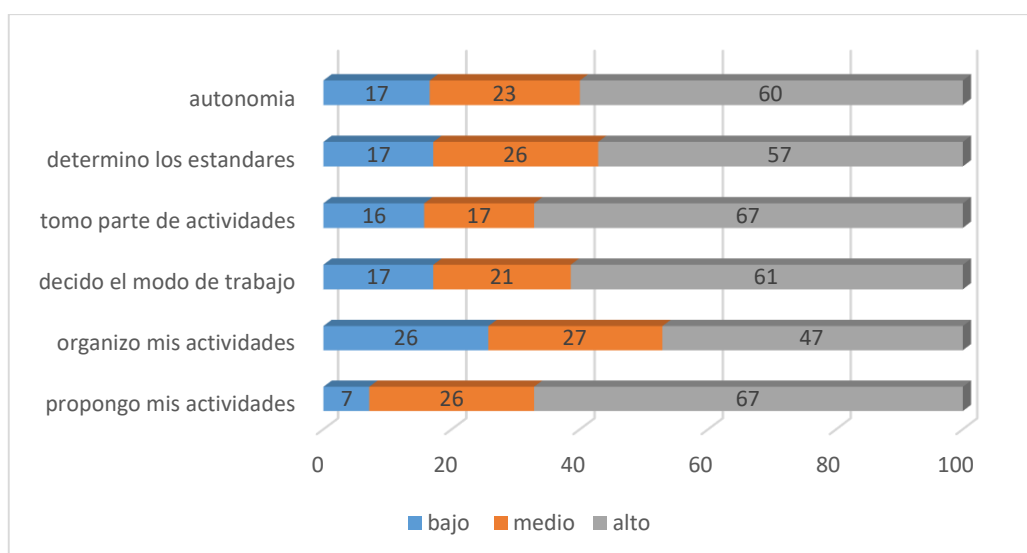


Figura 2. Nivel de autonomía del clima organizacional.

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 2 el 60% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una autonomía de nivel alto y el 23% de nivel medio, en tanto el 17% percibe una autonomía de nivel bajo; lo que significa que el mayor número de docentes (60%) perciben que la autonomía es alta, es decir que están satisfechos con el modo de trabajo, la organización de actividades, tienen cierta libertad, autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones.

Asimismo, la mayoría de los docentes que representa el 57, 67, 61, 47 y 67% consideran que existe un nivel alto cuando el profesor determina sus estándares en la ejecución del trabajo escolar, toma parte de las decisiones que influye en el desempeño laboral, decide en el modo en que ejecutara el trabajo, organiza el trabajo como mejor le parece y en la libertad para proponer sus actividades de trabajo escolar.

4.1.2 Cohesión

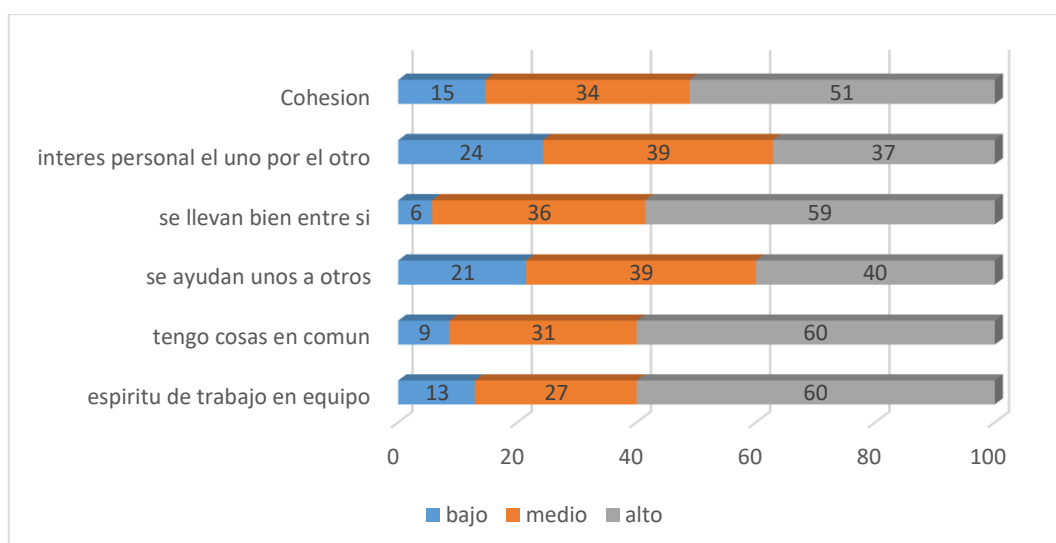


Figura 3. Nivel de cohesión del clima organizacional

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 3 el 51% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una cohesión entre docentes de nivel alto, el 34% de nivel medio y el resto que representa el 15% percibe una cohesión de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (51%) perciben que la cohesión es alta, es decir que están satisfechos con la integración del equipo y el compañerismo.

Del mismo modo la mayoría de docentes que representa el 59 y 60% consideran que existe un nivel alto cuando los profesores que trabajan se llevan bien entre sí, tienen espíritu de trabajo en equipo entre las personas que laboran y sienten que tienen muchas cosas en común dentro la Institución Educativa.

Sin embargo se muestran indecisos ante la pregunta si los profesores que trabajan se ayudan los unos a los otros; además la mayoría de los docentes que representa el 39% consideran un nivel bajo, es decir los profesores que trabajan en la Institución Educativa tienen un desinterés personal el uno por el otro.

4.1.3 Confianza

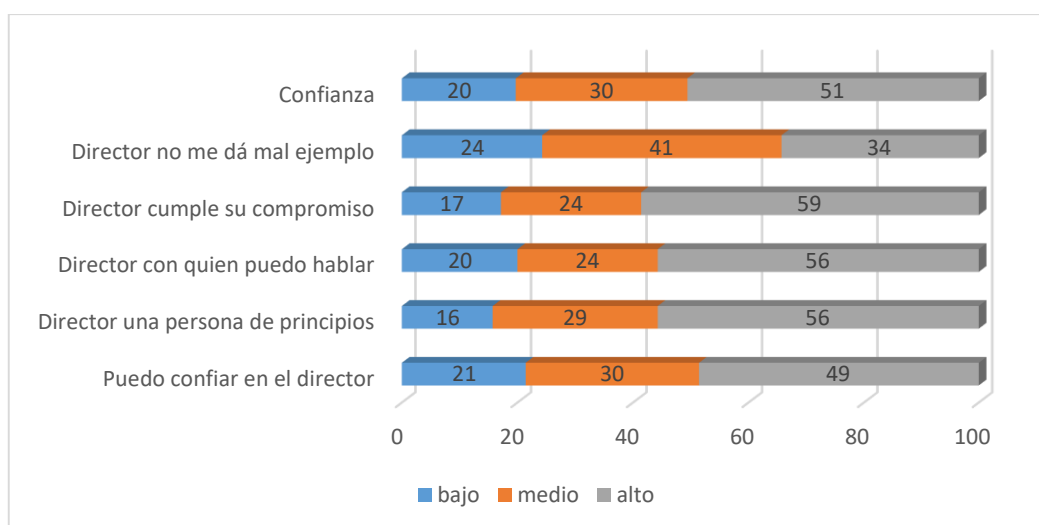


Figura 4. Nivel de confianza del clima organizacional

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 4 el 51% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una confianza de nivel alto, el 30% de nivel medio y el resto que representa el 20% percibe una confianza de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (51%) perciben que la confianza es alta, es decir que están satisfechos con la credibilidad y la libertad para comunicarse con los superiores.

Asimismo la mayoría de docentes que representa el 59, 56 y 49% consideran que existe un alto nivel cuando el director cumple con los compromisos hacia mi persona, es una persona con quien se puede hablar abiertamente, es una persona de principios y puedo confiar en que el director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial. Sin embargo los docentes perciben un nivel medio cuando es probable que el director me dé un mal ejemplo.

4.1.4 Presión

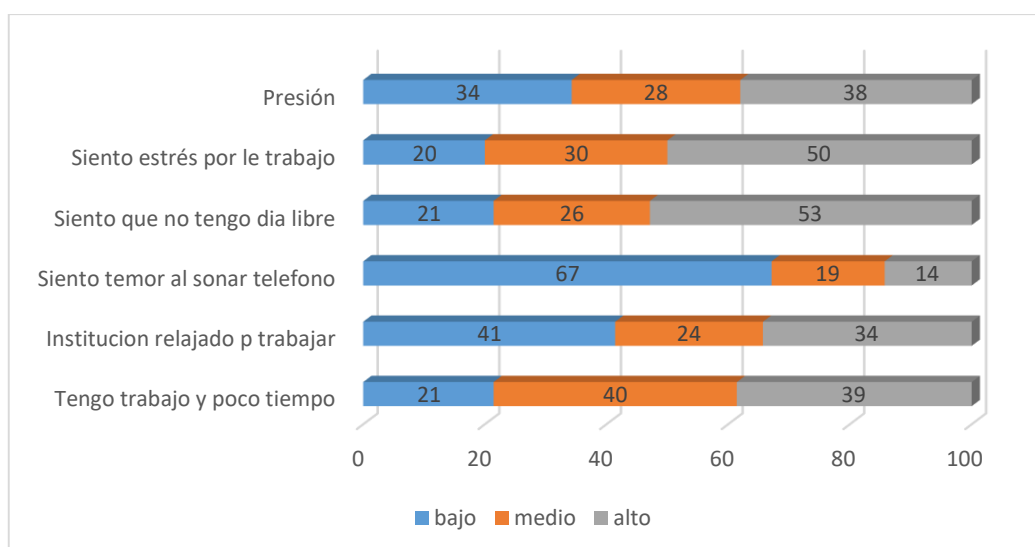


Figura 5. Nivel de presión del clima organizacional

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 5 el 38% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una presión de nivel alto, el 28% de nivel medio y en tanto que el 34% percibe una confianza de nivel bajo; lo que significa que la mayor parte de los docentes (38%) perciben que la presión es alta, es decir que el trabajo es bajo presión y condiciones adversas de tiempo y sobre carga de tareas y otro tanto por ciento (28 y 34%) consideran que no hay presión laboral o es de nivel medio o bajo.

Asimismo, se observa indecisión de los docentes, pues una mayoría de profesores (50 y 53%) perciben que sienten estrés en el trabajo y que no tienen día libre y otra gran mayoría (67 y 41%) consideran que la presión es bajo pues no siente temor al sonar su teléfono y que la Institución Educativa es lugar de relajación para trabajar. Sin embargo, el 40% de docentes observan que tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.

4.1.5 Apoyo

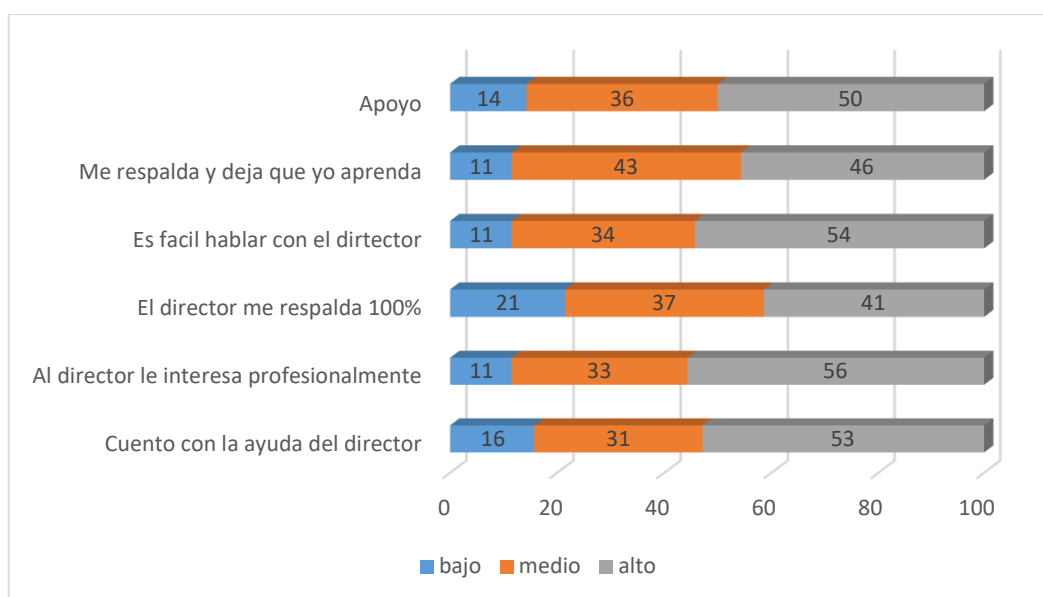


Figura 6. Nivel de apoyo del clima organizacional
Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 6 el 50% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben un apoyo de nivel alto, el 36% de nivel medio y el resto que representa el 14% percibe un apoyo de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (50%) perciben que el apoyo de la dirección es alto, es decir que están satisfechos con el respaldo y la tolerancia en el comportamiento dentro de la Institución Educativa.

Asimismo la mayoría de docentes que representa el 46, 54, 41, 56 y 53% consideran que existe un alto nivel cuando el director respalda y deja que aprenda de mis propios errores, existe un respaldo total, es fácil de hablar sobre problemas relacionados a la institución educativa, se interesa por mi desarrollo profesional y puedo contar con la ayuda del director cuando lo necesito.

4.1.6 Reconocimiento

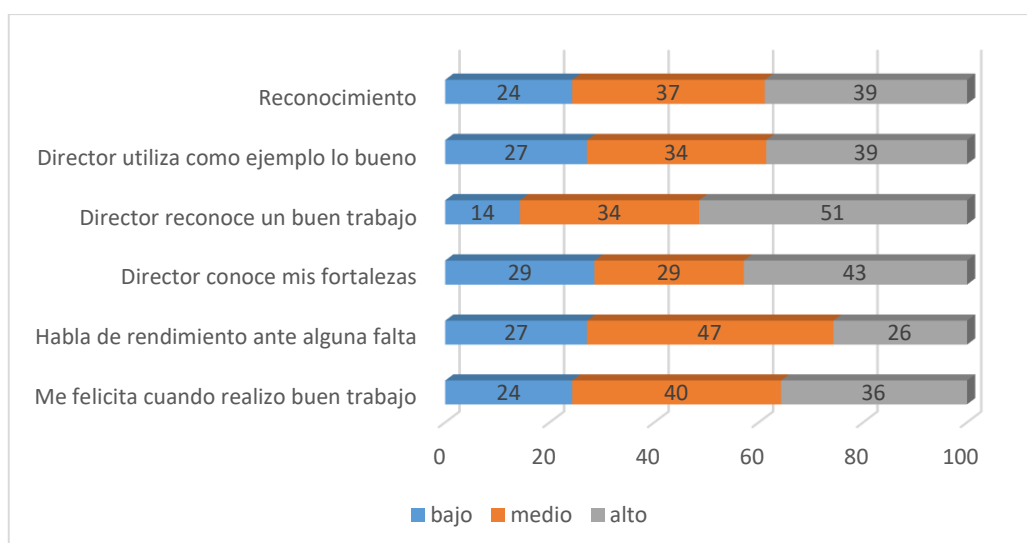


Figura 7. Nivel de reconocimiento del clima organizacional

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 7 el 39% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben un reconocimiento de nivel alto, el 37% de nivel medio y el resto que representa el 24% percibe un reconocimiento de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (39%) perciben que el reconocimiento de la dirección es alto, es decir que están satisfechos con la gestión que refuerza la relación de la Institución Educativa con los docentes.

Asimismo la mayoría de docentes que representa el 39, 51 y 43% perciben un nivel alto de reconocimiento cuando el director es rápido para reconocer un buen trabajo escolar, me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer, reconoce mis fortalezas y me lo hace saber. Sin embargo, otra gran parte de los docentes (47 y 40%) perciben un nivel medio porque la única vez que se habla sobre mí rendimiento es cuando he cometido alguna falta al reglamento y puedo contar con el reconocimiento del director cuando realizo bien mi trabajo.

4.1.7 Equidad

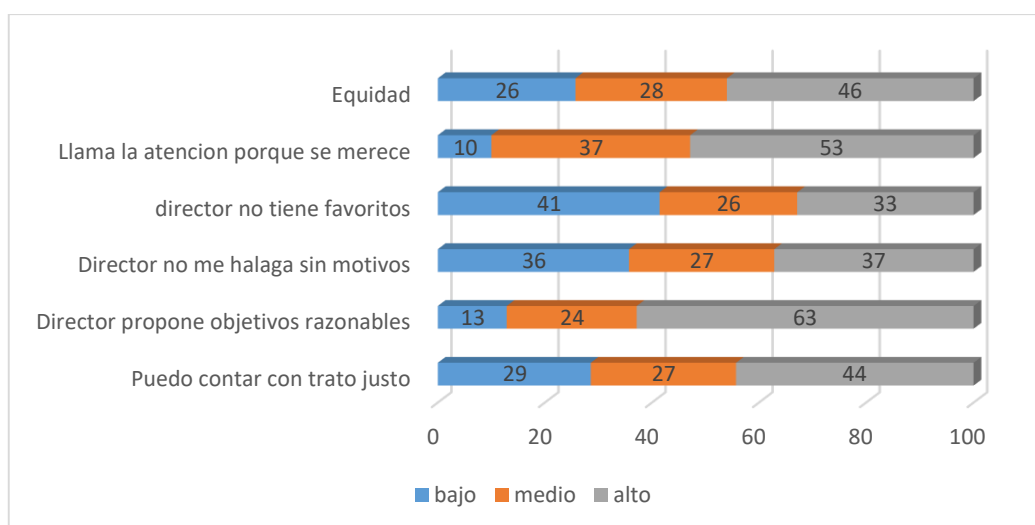


Figura 8. Nivel de equidad del clima organizacional

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 8 el 46% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una equidad de nivel alto, el 28% de nivel medio y el resto que representa el 26% percibe una equidad de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (46%) perciben que la equidad es alta, es decir que están satisfechos con la distribución y la búsqueda de proporcionalidad dentro de la Institución Educativa.

Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 53, 37, 63 y 44% consideran que existe un alto nivel de equidad cuando el director realiza un llamado de atención a alguien que se lo merece, pero tampoco es probable que el director halague sin motivo alguno, los objetivos de la dirección son razonables y además se puede contar con un trato justo de parte del director. Sin embargo otra gran parte de los docentes (41%) perciben un nivel bajo pues consideran que el director tiene docentes favoritos.

4.1.8 Innovación

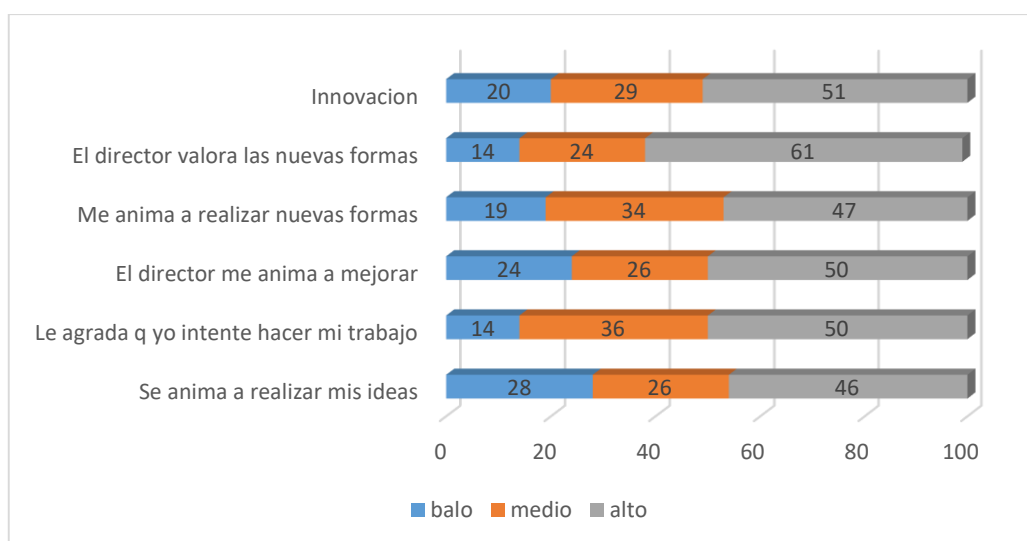


Figura 9. Nivel de innovación del clima organizacional

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 9 el 51% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una innovación de nivel alto, el 29% de nivel medio y el resto que representa el 20% percibe una equidad de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (51%) perciben que la innovación en la Institución Educativa es alto, es decir que están satisfechos con la creatividad de sus miembros, recursos, tiempo, espacios y canales de comunicación (Harrington, 1990).

Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 61, 47, 50 y 46% consideran que existe un alto nivel de innovación cuando desde la dirección se valora las nuevas formas de hacer las cosas, se anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas, mejorar la forma de hacer las cosas, apoyando a desarrollar mis propias ideas y un sentimiento de agrado cuando intento realizar mi trabajo de distintas formas.

4.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se concibe como las actitudes mostradas por los docentes dentro de las instituciones educativas en estudio. A continuación, presentamos las siguientes dimensiones:

4.2.1 Satisfacción por el trabajo mismo

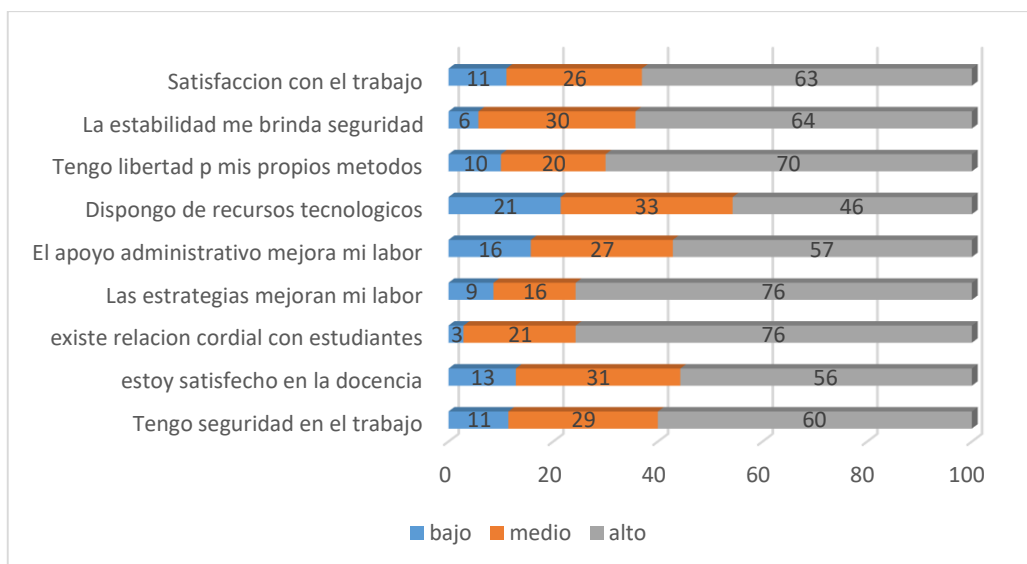


Figura 10. Nivel de satisfacción laboral en el trabajo mismo
Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 10 el 63% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una satisfacción laboral en el trabajo de nivel alto, el 26% de nivel medio y el resto que representa el 11% percibe una equidad de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (63%) perciben que la satisfacción laboral en el trabajo es alto, es decir que están satisfechos con la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo y las posibilidades de éxito. (Locke, 1976)

Asimismo la mayor parte de los docentes que representa el 64, 70 46, 57, 76, 56 y 60% consideran que existe un alto nivel de satisfacción en el trabajo cuando me brindan estabilidad y seguridad para realizar mi labor docente, libertad para elegir mis propios métodos de trabajo, disposición de los recursos tecnológicos en el aula, apoyo administrativo para mejorar mi labor docente, estrategias didácticas, relación cordial con los estudiantes satisfacción con las condiciones físicas en el desarrollo de actividades y seguridad en el centro de trabajo.

4.2.2 Satisfacción con las autoridades superiores

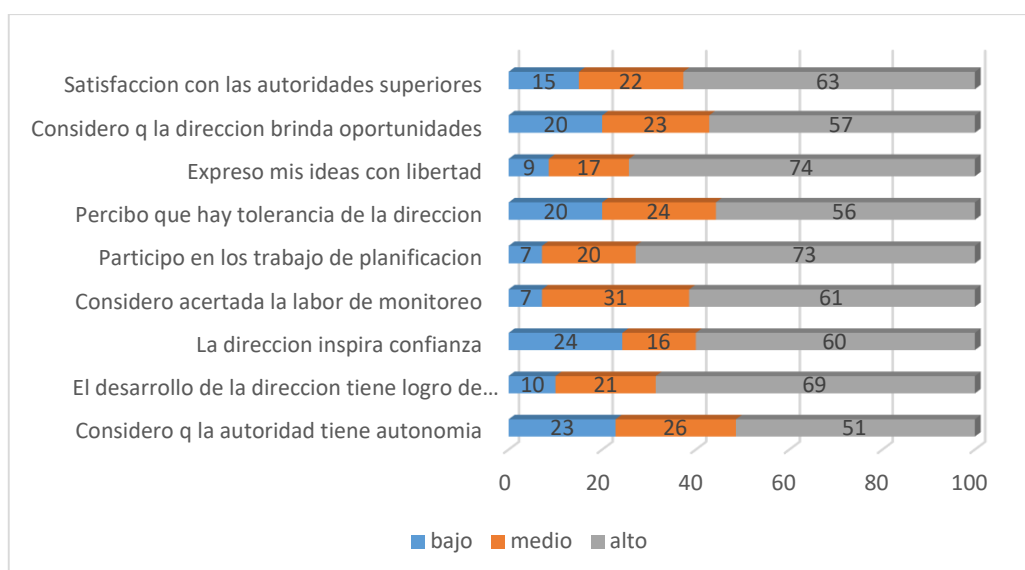


Figura 11. Nivel de satisfacción laboral con las autoridades superiores

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 11 el 63% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una satisfacción laboral con las autoridades superiores inmediatas de nivel alto, el 22% de nivel medio y el resto que representa el 15% percibe una satisfacción de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (63%) perciben que la satisfacción con las autoridades superiores inmediatas es alto, es decir que están satisfechos con las políticas y prácticas de los recursos humanos y con el liderazgo que exhibe la dirección.

Asimismo la mayor parte de los docentes que representa el 57, 74, 56, 73, 61, 60, 69 y 51% consideran que existe un alto nivel de satisfacción con las autoridades inmediatas cuando la dirección brinda oportunidades de trabajo laboral, expresan con libertad sus ideas hacia la dirección, tolerancia de parte de la dirección en los errores de trabajo, participación en la planificación institucional, practica de monitoreo de manera acertada, confianza por la labor realizada, trabajo orientado al logro de metas, objetivos y manejo de la dirección con autonomía.

4.2.3 Satisfacción con el sueldo

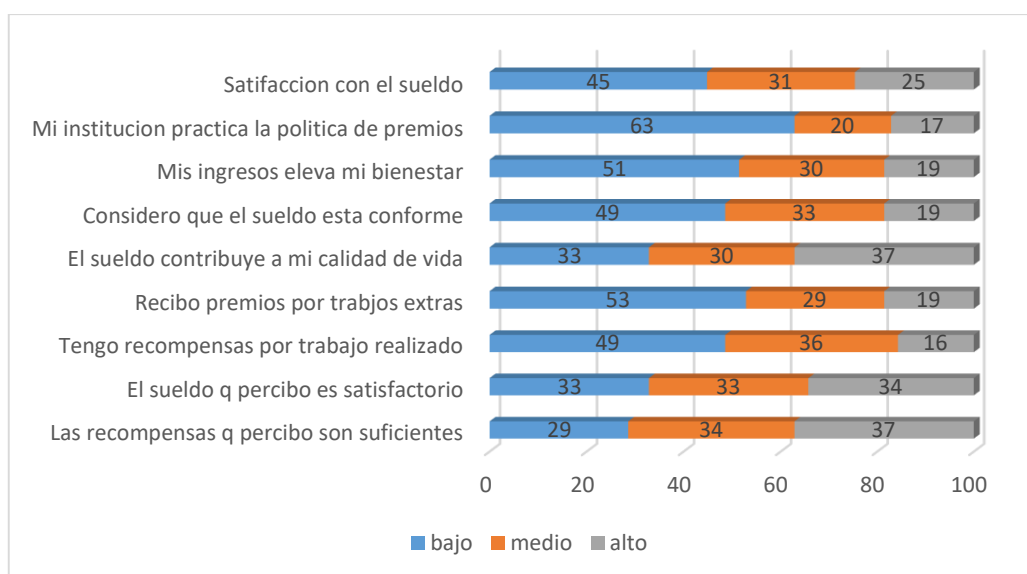


Figura 12. Nivel de satisfacción laboral con el sueldo

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 12 el 45% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una satisfacción con el sueldo de nivel bajo, el 31% de nivel medio y el resto que representa el 25% percibe una satisfacción remunerativo de nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (63%) perciben que la satisfacción con el salario es bajo, es decir que están insatisfechos con las políticas remunerativas, el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución. (Locke, 1976)

Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 63, 51, 49, 53 y 49% consideran que existe un bajo nivel de satisfacción con el sueldo porque no se practica una política de estímulos y premios, los ingresos por la labor docente no han mejorado mi bienestar familiar, el sueldo no está conforme con el rendimiento y aporte que realizo, tampoco recibo premios por realizar trabajos extraordinarios y menos aún tengo recompensa por el trabajo realizado en la institución educativa. Sin embargo, hay otra mayoría de docentes (37, 34 y 37%) que consideran que existe un nivel alto porque el sueldo que reciben ha contribuido a mejorar su calidad de vida, sienten que el crecimiento personal es satisfactorio y que las recompensas sociales que perciben de la institución educativa son suficientes.

4.2.4 Satisfacción con los compañeros

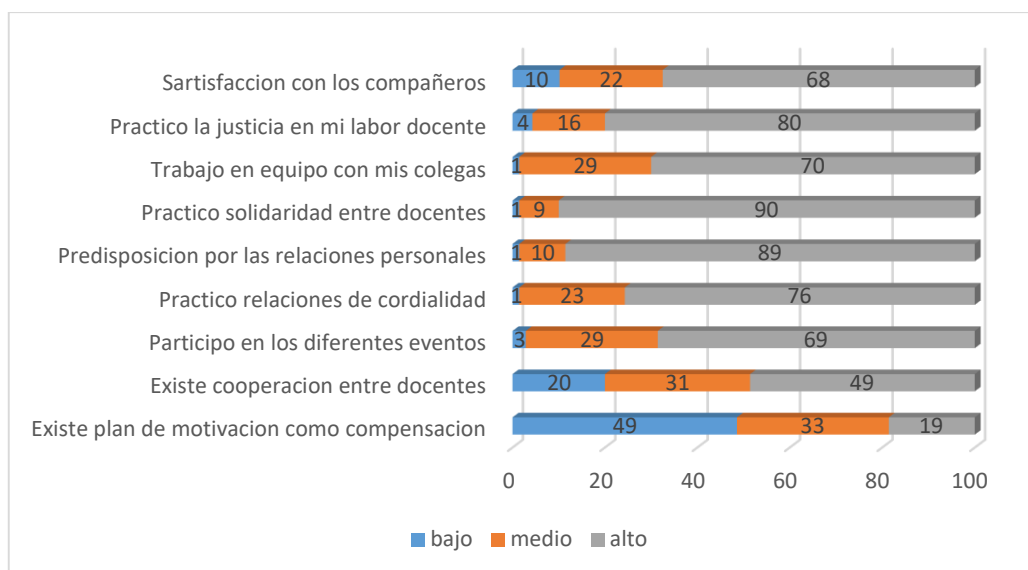


Figura 13. Nivel de satisfacción laboral con los compañeros

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 13 el 68% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una satisfacción con los compañeros de nivel alto, el 22% de nivel medio y el resto que representa el 10% percibe una satisfacción de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (68%) perciben que la satisfacción entre compañeros es alto, es decir que están satisfechos con las políticas de competencias entre ellos, su apoyo, comunicación y amistad.

Asimismo la mayor parte de los docentes que representa el 80, 70, 90, 89, 76, 69 y 49% consideran que existe un alto nivel de satisfacción entre compañeros cuando practico justicia en el desarrollo de mi labor docente, la solidaridad entre los docentes, trabajo en equipo entre docentes como ejemplo y motivación a los estudiantes, predisposición de promover las relaciones personales cordiales, relaciones de cordialidad entre colegas y demás trabajadores, participación a diferentes eventos que realiza el colegio y cooperación entre docentes de la institución educativa. Sin embargo, existe un porcentaje mayor (49%) que considera un bajo nivel porque no existe un plan de motivación en la institución educativa para compensar mi progreso profesional.

4.2.5 Satisfacción con las oportunidades de promoción

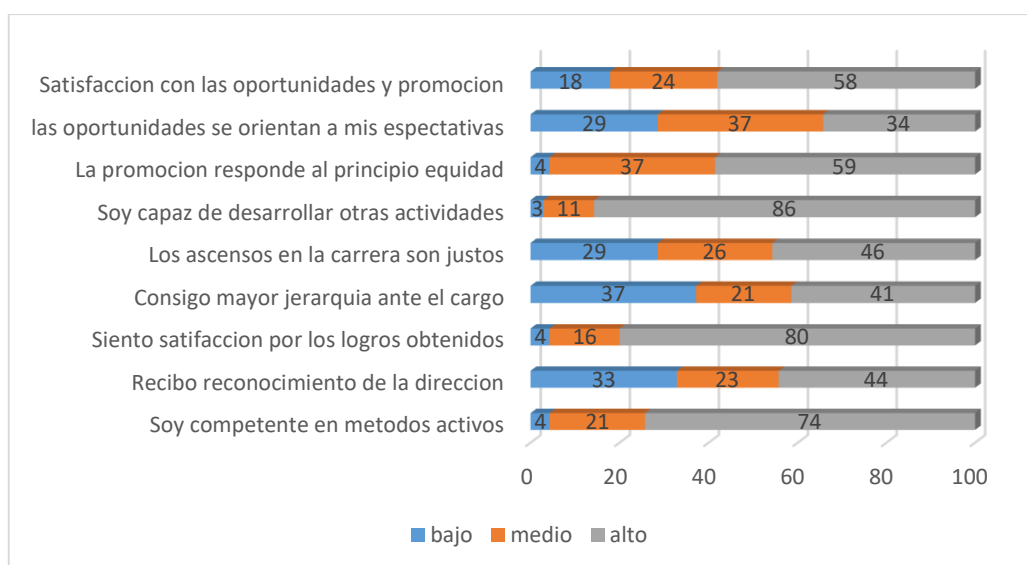


Figura 14. Nivel de satisfacción laboral con las oportunidades de promoción.

Fuente: Encuesta a docentes 2018.

En la Figura 14 el 58% de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una satisfacción con las oportunidades de promoción de nivel alto, el 24% de nivel medio y el resto que representa el 18% percibe una satisfacción de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (58%) perciben que la satisfacción con las oportunidades y promoción es alto, es decir que están satisfechos con las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción. (Locke, 1976).

Asimismo la mayor parte de los docentes que representa el 59, 86, 46, 41, 80, 44, y 74% consideran que existe un alto nivel de satisfacción con las oportunidades y promoción laboral porque el proceso de promoción responde al principio de equidad, me siento capaz de desarrollar otras actividades de mayor responsabilidad, los ascensos que se da en la carrera son justos, él ser promovido a cargos inmediatos me permitió conseguir mayor jerarquía, satisfacción por el logro obtenido, reconocimiento de la dirección por mi labor académica, y competente en la aplicación de métodos activos. Sin embargo, el 37% de los docentes consideran un nivel medio para las oportunidades que brinda la institución educativa hacia las expectativas profesionales.

4.3 Clima organizacional y Satisfacción Laboral

El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores determinantes en el éxito de una organización es así que el estudio pretende despertar la reflexión de los directores de la institución educativa en la gestión escolar. A continuación, desarrollaremos las siguientes correlaciones:

Tabla 2

Nivel de clima organizacional y satisfacción laboral de las instituciones educativas secundarias JEC de Acora 2018.

Niveles	Clima Organizacional		Satisfacción laboral	
	n	%	n	%
Alto	33	47	43	61
Medio	34	49	26	37
Bajo	3	4	1	2
Total	70	100	70	100

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a estudiantes 2018.

En la tabla 2 de un total de 70 docentes que representa el 100% se observa que el 49% de los profesores de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben un clima organizacional de nivel medio, el 47% de nivel alto y el resto que representa el 4% perciben un clima organizacional de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (49%) perciben que el clima organizacional tiene un nivel medio, es decir que la organización interna es regular y por consiguiente afecta a la motivación entre sus integrantes cuyos resultados coinciden con las investigaciones realizados por Apaza (2018) el 51% de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. en el año 2015, percibe que las condiciones laborales es de nivel medio y Zegarra (2018) se puede observar que según la apreciación de los docentes el 75,76% considera que el clima organizacional tiene un nivel medio.

Del mismo modo en la tabla 2 podemos observar que el 61% de los profesores de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC de Acora, en el año 2018, perciben una satisfacción laboral de nivel alto, el 37% de nivel medio y el resto que representa el 2% perciben que la satisfacción laboral es de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (61%) perciben una satisfacción laboral favorables y alta, es decir existe un estado emocional positivo o favorable resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Locke, 1976). Estos resultados no coinciden con las investigaciones realizadas por Apaza (2018) y Zegarra (2018) que perciben un nivel medio de las organizaciones.

4.3.1 Relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral

Teniendo los resultados de los instrumentos de la población de 70 docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Acora, para contrastar la hipótesis se utilizó el aplicativo SPSS para determinar el coeficiente correlación Tau b de Kendall cuyos resultados se presentan a continuación:

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

Ho: No Existe una relación directa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

H₁: Existe una relación directa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Condición para la toma de decisión

$p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta Ho (hipótesis nula)

$p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H1 (hipótesis de investigación).

PASO 4: Resultados de la correlación Tau b de Kendall

Tabla 3
Correlación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral

			Autonomía	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	0,052
		Sig. (bilateral)	.	0,659
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,052	1,000
		Sig. (bilateral)	0,659	.
		N	70	70

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 3 siendo $0,659 > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1) por lo tanto no existe una relación directa y significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,052$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,01$ y $+0,10$ lo que nos revela que hay una relación positiva débil con tendencia a una correlación débil. Es decir, la autonomía en las actividades de trabajo, modos de ejecución e independencia en la organización del trabajo y la toma de decisiones tiene una relación débil con la satisfacción laboral.

Estos resultados no coinciden con las investigaciones realizadas por Quispe (2015) cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó $0,532$. Lo que significa que existe correlación positiva moderada entre la dimensión autonomía del clima organizacional con la satisfacción laboral.

4.3.2 Relación entre dimensión confianza del clima organizacional y satisfacción laboral**Contrastación de hipótesis****PASO 1: Planteamiento de Hipótesis**

H_0 : No Existe una relación directa entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Condición para la toma de decisión

$p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_0 (hipótesis nula)

$p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H1 (hipótesis de investigación).

PASO 4: Resultados de la correlación Tau b de Kendall

Tabla 4

Correlación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral

			Confianza	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	0,367
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,367	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	70	70

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

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 4 siendo $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,367$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media. Es decir, la confianza en el director, la facilidad para hablar, el cumplimiento de promesas y el ser un director con principios tienen una relación media con la satisfacción laboral.

4.3.3 Relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No existe una relación directa entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Condición para la toma de decisión

$p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_0 (hipótesis nula)

$p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_1 (hipótesis de investigación).

PASO 4: Resultados de la correlación Tau b de Kendall

Tabla 5

Correlación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral

			Apoyo	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Apoyo	Coefficiente de correlación	1,000	0,475
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,475	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	70	70

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

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 5 siendo $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto existe una relación directa y significativa entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,475$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media. Es decir contar con la ayuda del director, el interés por mi desarrollo profesional, la facilidad de hablar y el respaldo del director tiene una relación positiva media con la satisfacción laboral.

4.3.4 Relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

H₁: Existe una relación directa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Condición para la toma de decisión

$p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta Ho (hipótesis nula)

$p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₁ (hipótesis de investigación).

PASO 4: Resultados de la correlación Tau b de Kendall

Tabla 6

Correlación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral

			Reconoci miento	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,345
		Sig. (bilateral)		0,003
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,345	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	70	70

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

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 6 siendo $0,003 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto existe una relación directa y significativa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,345$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media. Es decir, la felicitación por los trabajos bien hechos, el director reconoce las fortalezas del docente, rápido para reconocer buenas ejecuciones y la dirección me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer tiene una relación directa y positiva con la satisfacción laboral.

4.3.5 Relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y satisfacción laboral.**Contrastación de hipótesis****PASO 1: Planteamiento de Hipótesis**

H_0 : No existe una relación directa entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Condición para la toma de decisión

$p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_0 (hipótesis nula)

$p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_1 (hipótesis de investigación).

PASO 4: Resultados de la correlación Tau b de Kendall

Tabla 7
Correlación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral

			Equidad	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Equidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,210
		Sig. (bilateral)		0,045
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,210	1,000
		Sig. (bilateral)	0,045	
		N	70	70

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

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 7 siendo $0,045 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto existe una relación directa y significativa entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,210$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media. Es decir no existen favoritos, el trabajo es justo, los objetivos razonables y la imposibilidad de halagos sin motivos por parte de la dirección tiene relación directa y positiva con la satisfacción laboral.

4.3.6 Relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No existe una relación directa entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Condición para la toma de decisión

$p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_0 (hipótesis nula)

$p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_1 (hipótesis de investigación).

PASO 4: Resultados de la correlación Tau b de Kendall

Tabla 8
Correlación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral

		Innovación	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Innovación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,377
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	70

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

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 7 siendo $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto existe una relación directa y significativa entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,377$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media. Es decir, cuando el director anima a desarrollar ideas propias, le agrada hacer cosas diferentes, anima a los

docentes a mejorar y de encontrar nuevas formas de hacer las cosas tiene relación directa y positiva con la satisfacción laboral.

4.3.7 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

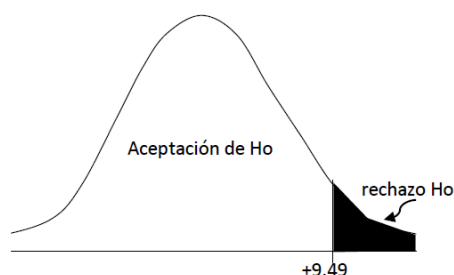
H_1 : Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018.

PASO 2: Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

PASO 3: Prueba Estadística

Se seleccionó el estadístico de Prueba chi- cuadrada.

$$X^2 = \sum_{ij} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$



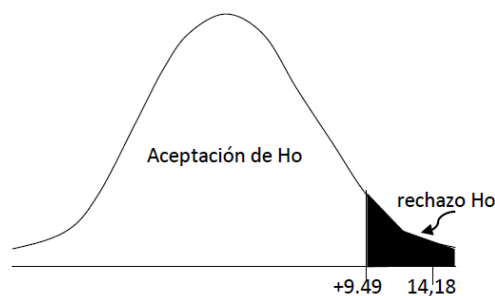
PASO 4: Región Crítica

$$Gl = (3 - 1) (3 - 1) = (2) (2) = 4$$

$$gl = 4$$

Además: $\alpha = 0.05$ (Bilateral)

$$\text{Entonces: } X_c^2 = 9,49$$



PASO 5:

Tabla 9
Resultados de la prueba Chi - cuadrada

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,177	4	0,007
Razón de verosimilitudes	15,871	4	0,003
N de casos válidos	70		

Tabla 10
Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,417	0,097	4,074	0,000
N de casos válidos		70			

PASO 6: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 9 tenemos que $X_c^2 = 14,17$ y cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0), entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) por lo tanto existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa (JEC) de Acora 2018. Del mismo modo en la tabla 10 se observa la correlación Tau b de Kendall se verifica que $0,007 < 0,05$ entonces rechazamos de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) cuyo resultado de correlación $r = +0,417$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media.

4.4 Discusión

Para nuestra investigación se demuestra que en las Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa de Acora 2018 existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir estamos comprobando que al variar en forma creciente clima de la institución educativa, también su satisfacción laboral de los docentes aumenta en la misma dirección; del mismo modo sucede con la mayoría de las dimensiones de la variable clima organizacional es decir existe una relación directa

entre confianza, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación, y la variable satisfacción laboral y no sucediendo así entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral cuya correlación es débil.

Si bien los resultados de la satisfacción laboral percibidos por los docentes de la Instituciones Educativas JEC del distrito de Acora, se observaron niveles altos (61%); sin embargo la variable clima organizacional obtuvo una percepción de nivel medio representado por un 49% de los docentes; es decir que los docentes tienen altas actitudes laborales y una percepción media de la organización. Los trabajos de investigación realizados por distintos autores corroboran nuestros resultados como: Galvez (2017) sostiene que existe un nivel moderado en la variable clima organizacional, con 51,2% es decir, los docentes consideran que su clima les permite satisfacer las necesidades y expectativas, aunque no en el nivel adecuado.

Del mismo modo Aguado (2012) concluye que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla; Apaza (2015) el 51% de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. en el año 2015, percibe el clima organizacional de nivel medio. Los resultados de la variable satisfacción laboral se aproximan a Quispe (2015) el 43% de los trabajadores de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, casi siempre perciben una satisfacción laboral adecuada y se alejan de las investigaciones de Velez (2018) los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchis región Cusco, tienen un grado de satisfacción laboral correspondiente a la categoría regular, donde se observa que 28 docentes que representan el 63.6% se ubican en esta categoría.

En la mayoría de las dimensiones del clima organizacional los docentes perciben niveles altos de autonomía, cohesión, confianza, apoyo, equidad e innovación a excepción de las dimensiones de presión y reconocimiento con un nivel medio y bajo. Presión pues el docente siente temor cuando suena el teléfono o piensan que la institución educativa es un lugar de relajo para el trabajo y la dimensión del reconocimiento cuando el director raras veces reconoce las fortalezas de sus docentes, felicita algunas veces cuando algún profesor realiza un buen trabajo o toma al personal como ejemplo a seguir y muchas veces habla del docente cuando comete errores.

Es así que coincidimos con los resultados de los trabajos de investigación de Rodríguez (2017) los resultados mostraron que los valores más altos a la media se encuentran los

factores confianza, apoyo, innovación, seguidos de autonomía y cohesión y los bajos de la media se encontraron presión, reconocimiento, equidad y nuestro trabajo difieren de las investigaciones de Zegarra (2016) el nivel de percepción de los docentes es medio en las dimensiones de autonomía, confianza y reconocimiento.

De igual manera en la mayoría de las dimensiones de la variable satisfacción laboral los docentes perciben niveles altos para la satisfacción con el trabajo, satisfacción con las autoridades superiores, satisfacción con los compañeros, satisfacción con las oportunidades de promoción a excepción de la dimensión satisfacción con el sueldo, siendo este factor es el más débil. Los docentes consideran que en las instituciones educativas nunca se practican políticas de premios y estímulos, los docentes no están conforme con el sueldo, no reciben premios por trabajos extras, nunca consideran que sus ingresos elevan su bienestar, tampoco están conforme con el sueldo y nunca tienen recompensa por el trabajo realizado, mientras que casi siempre las recompensas que reciben son suficientes, a veces el sueldo que recibe es satisfactorio y contribuye a su calidad de vida.

Según Chiang *et. al* (2008) respecto a la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral, las dimensiones de clima organizacional: Autonomía, Cohesión, Confianza, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación, tienen en esta muestra relaciones estadísticamente significativas con las dimensiones de la variable de satisfacción laboral. Para nuestra investigación las relaciones son estadísticamente significativas, aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, al igual que en la mayoría de las dimensiones: confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, a excepción de la relación entre la dimensión autonomía y la variable satisfacción laboral cuya correlación es débil.

En los trabajos de tesis de Zegarra (2016) concluye que si existe una relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con una correlación de Spearman de 0,442; lo que significa que existe una correlación positiva media. Asimismo Espinoza (2015) sostienen que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$); también Quispe (2015) concluye que el coeficiente de Spearman evidencia una correlación de 0,532. Lo que significa que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Gonzales y Figueroa (2016) sostienen que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente ($Rho = 0,474$ y $p = 0,035$

menor que $\alpha=0,05$ indica que se rechazó la hipótesis nula con la probabilidad de 3,5% de que se acepte).

En otros trabajos se pudo apreciar mejores resultados de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral tal como sucede en las investigaciones de Bosque (2011) concluyendo que los resultados obtenidos mediante los cuestionarios aplicados existen un clima organizacional y una satisfacción laboral altamente favorable. Bravo (2015) sostiene que la relación encontrada entre ellas es positiva y de intensidad alta, de esta manera se confirma lo hallado en diversas investigaciones en relación al clima institucional y la satisfacción laboral; es decir existe una relación positiva y significativa entre ambas. Apaza (2018) concluye que existe una alta y positiva relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. en el año 2015, expresado a través de la Rho de Spearman igual a 0.903 y un $p = 0.000$.

Finalmente concluimos que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral cuyo valor de correlación es +0,417 siendo altamente significativa a un nivel de 0,01 (bilateral); que según tabla de decisión se ubica entre +0,11 y +0,50; lo que nos revela que hay una relación positiva media, con tendencia a una correlación positiva considerable de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.

CONCLUSIONES

- Existe una relación directa y significativa entre la entre el clima organizacional y la satisfacción laboral cuyo valor de correlación es $+0,417$ a un nivel de significancia de $0,01$ (bilateral); que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$; lo que nos revela que hay una relación positiva media, con tendencia a una correlación positiva considerable de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora, cuya correlación es de $+0,052$; lo que nos revela una correlación positiva débil. Es decir la autonomía en las actividades de trabajo, modos de ejecución e independencia en la organización del trabajo y la toma de decisiones tiene una relación débil con la satisfacción laboral
- Existe un grado de relación positivo y significativa entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora. Aplicando la correlación Tau b de kendall se ha obtenido el resultado de $r = +0,367$; que según tabla hay una relación positiva media. Es decir la confianza en el director, la facilidad para hablar, el cumplimiento de promesas y el ser un director con principios tienen una relación media con la satisfacción laboral
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora. Aplicando la

correlación Tau b de kendall se ha obtenido el resultado de $r = +0,345$; que según tabla hay una relación positiva media. Es decir la felicitación por los trabajos bien hechos, el director reconoce las fortalezas del docente, rápido para reconocer buenas ejecuciones y la dirección me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer tiene una relación directa y positiva con la satisfacción laboral.

- Existe un grado de relación positivo y significativa entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora, cuya correlación es de $+0,210$; lo que nos revela una correlación positiva media. Es decir no existen favoritos, el trabajo es justo, los objetivos razonables y la imposibilidad de halagos sin motivos por parte de la dirección tiene relación directa y positiva con la satisfacción laboral.
- Existe un grado de relación positivo entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora. Aplicando la correlación Tau b de kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,377$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,11$ y $+0,50$, lo que nos revela que hay una relación positiva media. Es decir cuando el director anima a desarrollar ideas propias, le agrada hacer cosas diferentes, anima a los docentes a mejorar y de encontrar nuevas formas de hacer las cosas tiene relación directa y positiva con la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- Al ministerio de educación fortalecer, capacitar e incentivar la formación de líderes educativos en los docentes de todas las Instituciones Educativas Publicas con el fin de mejorar las estrategias de gestión escolar, desarrollo laboral y personal, para poder lograr el involucramiento en todas las actividades de mejora educativa.
- A las universidades e instituciones públicos y privados promover cursos talleres frecuentes de la relaciones humanas para mejorar el clima afectivo en el personal directivo y docentes que contribuya a mejorar el clima organizacional de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Acora y región Puno.
- A directores de las Instituciones Educativas el realizar actividades de extensión educativa donde involucre y participen todos los trabajadores del centro educativo que fortalezcan la identidad institucional, la participación, la ayuda al prójimo, favoreciendo el clima organizacional.
- Al director de la Unidad de gestión educativa local de Puno sensibilizar a los directores y cuerpo jerárquico, en el beneficio de la realización de este tipo de investigación, cuyos resultados permitirán corregir actitudes negativas dentro sus centros educativos y no por el contrario poniendo resistencia y rechazo a su aplicación.
- A los investigadores prever el factor tiempo para la recolección de datos, dado que la muestra se aplicara individualmente a cada docente en horas donde no interrumpa el normal desarrollo de sus actividades laborales. (hora libres, receso, etc.)

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J. S. (1963). Wage inequities, productivity, and work quality. *Industrial Relations*, 3, 9-10.
- Aguado Maldonado, J. E. (2012). *el clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la Perspectiva de los Docentes*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Lima, Perú. Retrieved from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20doce%20ntes.pdf.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alonso Martin, P. (2008). Estudios comparativos de la satisfaccion laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones* 24(1), 25-40.
- Apaza Miranda, M. (2018). *Percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S.A. Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Puno, Perú.: Retrieved from http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ascarza Villareal, K. H. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Retrieved from

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6054/Ascarza_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Bosque Gómez, V. N. (2011). *Relación entre el clima organizacional, la Satisfacción Laboral y el Rendimiento Académico*. (Tesis de pregrado). Universidad del Bio - Bio, Chillan, Chile. Retrieved from http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1227/1/Bosque_Gomez_Victor.pdf.
- Bravo Chauca, J. T. (2015). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un contexto post-fusión de una Empresa Industrial de Lima*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Retrieved from http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6580/BRAVO_CHAUCA_JOANA_CLIMA_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 6(1 - 2). Retrieved from <http://www.ugr.es/uredspro/rev16co15.pdf>.
- Calderón de los Ríos, H. D. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2012*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú: Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/526>.
- Centeno Lihua, J. (2016). - *Clima Organizacional En Los Docentes De La Institución Educativa Técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Junín, Perú. Retrieved from http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1671/T010_46983495_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Núñez Partido, A., & Huerta Rivera, P. C. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación. *Universum (Talca)*, 66-85.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va ed.). México: Mc Graw Hill.
- Collanca Chavez, C. (2016). *Clima Laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Zona Urbana de Satipo*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro. Escuela de Postgrado. Huancayo, Junín, Perú. Retrieved from <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4277/Collanca%20Chavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Covey, S. & Merrill, R. (2007). *El factor confianza: el valor que lo cambia todo*. Barcelona: Paidós.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Espinoza Rodas, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima, Peru. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/154578428.pdf>.
- Gálvez Robles, L. E. (2017). *El Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima, Perú. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6191/G%C3%A1lvez_RLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2001). *Las organizaciones: comportamiento estructura y procesos*. México: Mc Graw Hill.
- González Román, S. M., & Figueroa Aparicio, H. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción Docente en el Colegio Técnico Microempresarial el Carmen de Colombia, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Nolbert Wiener, Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/739/MAESTRO-%20Figueroa%20Aparicio%20Hermes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional* (9na Ed.). México: CENGAGE Learnig.
- Hackman, R. & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2), 159 -170.
- Harrington, D. (1990). The Ecology of Human Creativity. A Psychological Perspectiva. En M.A Runco and R. S Albert (Eds). *Theories of Creativity*.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Kanter, R. (1994). *The change masters*. New York: Simmon and Schuster.
- Likert, R. (1965). *Teoría del clima laboral*. Instituto de Investigación Social de Michigan de la Universidad. México: Trillas.
- Littlewod, H. (2000). Compromiso organizacional: Un estudio comparativo entre seis universidades. *Investigación al día*. Retrieved from <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n6/investigacion/hlittlewood.html>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology 1*, 1297-1343.
- López Jerez, J. (2006). *Lenguaje transparente: relaciones interpersonales en la empresa*. Almería: Instituto de estudios Almerienses.
- Quispe Aquino, N. (2015). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú. Retrieved from http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. Sao Paulo: Atlas.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones* (8va ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodriguez Duran, C. (2017). *Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral Percibidos por el Personal de un Grupo de Colegios Adventistas Ubicados en la Unión Colombiana del Norte Durante el Curso Escolar 2016*. (Tesis de maestría) Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México. Retrieved from <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/249/Tesis%20Carmela%20Rodr%C3%ADguez%20Dur%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación educativa*. Venezuela: FEDUPEL.

- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes especiales en la productividad laboral. *ACIMED* 20 (4), 67-75.
- Shultz, D. P. (1990). *Psicología Industrial*. México: Mc Graw Hill.
- Silva Vásquez, M. (1996). *El clima en las organizaciones: teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB.
- Vélez Checa, G. (2018). *grado de Satisfacción Laboral de los Docentes del Ceba "Luis Navarrete Lechuga" Del Distrito de Urcos Provincia de Quispicanchi Región Cusco*. (Tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Retrieved from http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9516/Gabino_Velez_Checa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Zegarra Ramos, C. J. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima, Peru. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16142/Zegarra_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para docentes sobre clima organizacional

ESTIMADO PROFESOR:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias JEC. La presente encuesta es anónima, por favor responde con sinceridad y marca con una “X” la alternativa elegida teniendo en cuenta lo siguiente:

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. A VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

OBSERVACIÓN: No tome mucho tiempo en ninguna de las afirmaciones, más bien asegúrese de responder cada una de ellas. Trabaje rápidamente pero con cuidado; recuerda que lo que interesa es su opinión.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Yo propongo mis actividades de trabajo					
02	Organizo mis actividades de trabajo como mejor me parece					
03	Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo escolar					
04	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influya en la forma de mi desempeño laboral					
05	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo escolar					
06	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que laboran en la institución					
07	Siento que tengo muchas cosas en común con los profesores que trabajan en la institución Educativa,					
08	Los profesores que trabajan en la Institución Educativa se ayudan los unos a los otros					
09	Los profesores que trabajan en la Institución Educativa se llevan bien entre sí.					
10	Los profesores que trabajan en la Institución Educativa tienen un interés personal el uno por el otro.					
11	Puedo confiar en que el director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					
12	El director es una persona de principios definidos					
13	El director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que el director me dé un mal consejo.					

16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
17	La institución educativa es un lugar relajado para trabajar					
18	Siento temor al oír sonar el teléfono, porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre					
20	Muchos de los docentes de la institución educativa sufren de estrés, debido a la exigencia en el trabajo					
21	Puedo contar con la ayuda del director cuando lo necesito					
22	Al director le interesa que me desarrolle profesionalmente					
23	El director me respalda al 100%					
24	Es fácil hablar con el director sobre problemas relacionados a la institución educativa					
25	El director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores					
26	Puedo contar con un reconociendo de felicitación cuando realizo bien mi trabajo escolar.					
27	La única vez cuando se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido alguna falta al reglamento interno.					
28	El director conoce mis fortalezas y me los hace notar					
29	El director es rápido para reconocer un buen trabajo escolar					
30	El director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
31	Puedo contar con trato justo por parte de mi director.					
32	Los objetivos que propone el director en la Institución educativa son razonables					
33	Es poco probable que el director me halague sin motivos					
34	El director no tiene favoritos					
35	Si el director realiza un llamado de atención a alguien es porque se lo merece					
36	El director se anima a desarrollar mis propias ideas					
37	A el director le agrada que yo intente realizar mi trabajo de distintas formas					
38	El director me anima a mejorar la forma de hacer las cosas.					
39	El director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	El director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

Muchas gracias

Anexo 2. Cuestionario para docentes sobre satisfacción laboral.

ESTIMADO PROFESOR:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Secundarias JEC. La presente encuesta es anónima, por favor responde con sinceridad y marca con una “X” la alternativa elegida teniendo en cuenta lo siguiente:

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. A VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

OBSERVACIÓN: No tome mucho tiempo en ninguna de las afirmaciones, más bien asegúrese de responder cada una de ellas. Trabaje rápidamente pero con cuidado; recuerda que lo que interesa es su opinión.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Tengo seguridad en el centro de trabajo					
02	Estoy satisfecha con las condiciones físicas en el desarrollo de la actividad docente					
03	Existe relación cordial con los estudiantes					
04	Percibo que las estrategias didácticas que empleo mejoran mi labor docente					
05	El apoyo administrativo que recibo tiende a mejorar mi labor docente					
06	Dispongo de los recursos tecnológicos en el aula para mi labor docente.					
07	Tengo libertad para elegir mis propios métodos de trabajo de acuerdo a las características de la asignatura					
08	La estabilidad en el trabajo me brinda seguridad para realizar mi labor docente con normalidad					
09	Considero que la dirección actúa con autonomía					
10	Percibo que el trabajo proyectado y desarrollado por la dirección está orientado al logro de metas y objetivos					
11	La dirección me inspira confianza por la labor que realiza					
12	Considero acertada la labor de monitoreo que se desarrolla en la institución educativa					
13	Participo en los trabajos de planificación que se realiza en la institución educativa					

- 14 Percibo que hay tolerancia de parte de la dirección a los errores del trabajo docente
- 15 Expreso mis ideas con libertad hacia la dirección
- 16 Considero que la dirección brinda oportunidades de trabajo en el campo laboral.
- 17 Las recompensas sociales que percibo en la institución educativa me son suficientes.
- 18 El sueldo que percibo me hace sentir que mi crecimiento personal es satisfactorio
- 19 Tengo recompensa por el trabajo realizado en la institución educativa
- 20 Recibo premios en caso de realizar trabajos extraordinarios en la institución educativa
- 21 El sueldo que percibo ha contribuido a mejorar mi calidad de vida
- 22 Considero que el sueldo está conforme con el rendimiento y el aporte que realizo a la institución educativa
- 23 Mis ingresos por mi labor docente en la institución educativa ha elevado mi bienestar y el de mi familia
- 24 Considero que en la institución educativa practica una política de premios y estímulos
- 25 Existe un plan de motivación en la institución educativa para compensar mi progreso profesional.
- 26 Percibo que existe cooperación entre los docentes de la institución educativa
- 27 Participo en los diferentes eventos que realiza la institución educativa
- 28 Practico las relaciones de cordialidad con mis colegas y demás trabajadores.
- 29 Tengo la predisposición de promover las relaciones personales cordiales con los demás.
- 30 Practico la solidaridad entre los docentes en los casos necesarios
- 31 El trabajo en equipo que realizo con mis colegas es muestra de ejemplo y motivación a los estudiantes
- 32 Practico la justicia en el desarrollo de mi labor docente
- 33 Soy competente en la aplicación de los métodos activos en el trabajo
- 34 Recibo reconocimiento de la dirección por mi labor académica realizada
- 35 Siento satisfacción por el logro obtenido en mi labor docente
- 36 Al ser promovido a cargos inmediatos me permito conseguir mayor jerarquía profesional

- 37 Considero que los ascensos que se dan en la carrera docente son justos
- 38 Me siento capaz de desarrollar otras actividades y funciones de mayor responsabilidad que me asigne la institución educativa
- 39 Considero que el proceso de promoción responde al principio de equidad de la institución educativa
- 40 Las oportunidades que brinda la institución educativa se orienta a mis expectativas profesionales

Muchas gracias

Anexo 3. Matriz de Consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ACORA 2018.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		HIPÓTESIS		OBJETIVOS		VARIABLES		INDICADORES		MÉTODOS	
PROBLEMA GENERAL		OBJETIVO GENERAL		HIPÓTESIS GENERAL		VARIABLE 1		CLIMA ORGANIZACIONAL		TIPO Y DISEÑO	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p>		<p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Establecer la relación que existe entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Encontrar la relación que existe entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p>		<p>Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p>		<p>Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Cohesión - Confianza - Presión - Apoyo - Reconocimiento - Equidad - Innovación <p>VARIABLE 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - satisfacción con el trabajo mismo. 		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de supervisión - Justo en la toma de decisiones - Percepción hacia el superior - Recursos necesarios - Identificación con el trabajo - Ahorro de recursos - Remuneraciones - Certificaciones - Otros reconocimientos - Medir el cumplimiento de objetivos - Nivel d efectividad - Productividad - Trabajo en equipo - Colaboración - Relación interpersonal - Problemas personales - Ineficacia - Incumplimiento - Satisfacción personal - Optimo desempeño 		<p>El tipo de investigación descriptivo y el correlacional ya que "se ori la determinación del gra relación existente entre dos variables de interés en una muestra de sujetos".</p> <p>La investigación es:</p> <p>I_1</p> <p>M</p> <p>I_2</p> <p>Donde:</p> <p>M= docentes de las insititu educativas</p> <p>I_1 = clima organizacional.</p> <p>I_2 = satisfacción laboral</p> <p>I= grado de relación existen</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	

<p>organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018?</p>	<p>organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Establecer la relación que existe entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p>	<p>organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p> <p>- Existe una relación directa que existe entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018.</p>	<p>- satisfacción con las autoridades superiores. - satisfacción con el sueldo. - satisfacción con los compañeros. - satisfacción con las oportunidades de promoción.</p>	<p>- Compromiso con el trabajo - Desempeño en el trabajo - Condiciones de trabajo. - Apoyo en el desarrollo de funciones. SATISFACCIÓN LABORAL - Seguridad - Condiciones físicas de trabajo - Relaciones de cordialidad - Estrategias didácticas - Apoyo - Recursos tecnológicos - Libertad metodológico - Estabilidad - Autonomía - Orientación a metas - Confianza - Supervisión - Planificación - Tolerancia a errores - Libertad de expresiones - Oportunidades de progreso - Reconcompensas sociales - Crecimiento personal - Reconpensa por el trabajo</p>	<p>Está conformado por 70 do de las instituciones educativas</p>
---	---	--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Premios - Rendimiento y aportes - Calidad de vida - Bienestar - Incentivos - Cooperación - Participación - Cordialidad - Relaciones personales - Solidaridad - Trabajo en equipo - Justo - Competente - Reconocimiento - Logro - Jerarquía - Ascensos - Capacidad y desempeño - Equidad - Expectativa. - Estado de animo 				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 4. Resultados del clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas JEC del distrito de Acora 2018.

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	suma			
1	4	4	4	1	2	5	5	3	5	3	2	5	5	5	2	5	1	1	1	1	2	3	2	5	3	3	5	3	3	4	3	5	2	3	5	1	2	3	1	2	124			
2	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	1	2	3	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	163		
3	5	4	5	5	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	2	1	3	4	3	3	4	3	4	4	1	5	5	5	5	142			
4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	5	3	4	3	2	2	3	3	5	4	5	3	4	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5	1	4	123		
5	3	5	3	3	4	4	3	1	3	3	4	2	2	3	4	4	2	1	3	2	5	4	4	4	5	3	3	2	4	3	2	5	1	1	2	2	2	3	5	1	5	123		
6	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	1	2	2	2	5	5	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	1	2	5	4	4	1	5	5	123		
7	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	5	5	5	2	3	4	4	1	4	5	3	3	2	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	1	3	5	3	4	3	4	136			
8	3	4	3	2	2	4	4	3	3	5	2	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	1	5	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	5	124	
9	5	2	2	4	3	5	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	4	1	5	2	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	1	4	2	3	4	2	3	4	3	118	
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	2	1	3	4	5	4	4	4	5	169		
11	3	4	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	5	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	97	
12	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	1	1	1	2	3	2	2	1	4	5	2	3	2	2	2	1	4	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	2	3	3	97	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	4	1	5	1	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
14	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	141
15	5	4	5	2	2	4	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	2	2	4	5	4	5	3	5	3	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	148	
16	4	2	5	5	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	4	5	1	3	5	5	3	4	3	4	1	3	122		
17	3	3	2	3	4	5	3	4	2	1	3	3	2	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	5	4	3	2	5	3	3	3	2	4	4	3	127		
18	5	3	4	5	5	2	5	4	5	3	5	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	5	5	3	3	2	4	5	4	2	4	2	2	5	2	5	2	3	1	5	2	141	
19	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	1	5	2	5	5	4	2	3	5	4	3	3	2	4	4	5	1	3	4	4	3	2	4	2	129		

Anexo 5. Resultados de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas JEC del distrito de Acora 2018.

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	suma		
1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	5	5	5	4	5	4	1	3	1	2	4	3	2	144			
2	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	1	3	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	2	3	5	2	3	156	
3	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	2	3	1	1	4	3	2	1	2	3	5	5	5	4	5	4	3	4	2	4	2	5	4	2	144		
4	4	4	3	1	2	2	3	3	5	4	4	5	5	4	5	2	2	2	1	2	5	2	2	2	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	2	140		
5	5	3	4	2	3	2	3	4	4	3	1	5	4	2	5	3	1	2	2	5	5	5	1	1	1	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	137	
6	5	4	5	4	1	2	3	5	2	3	2	3	5	4	3	3	2	2	2	3	3	5	4	1	2	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	142		
7	4	3	4	4	5	2	4	3	5	4	5	5	2	1	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	5	3	5	2	5	4	1	5	5	5	2	139		
8	4	5	4	2	5	4	3	3	4	1	3	5	4	5	4	5	4	1	2	4	2	5	3	1	1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	2	4	4	4	4	3	144	
9	1	4	5	5	1	5	4	3	2	1	1	1	4	5	3	1	5	5	3	3	2	1	2	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	3	125		
10	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	1	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	161	
11	3	2	3	4	1	1	2	3	5	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	113		
12	4	4	5	4	5	5	4	5	1	2	2	3	5	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	2	1	5	3	4	5	3	133	
13	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	5	1	2	1	2	1	64	
14	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	146	
15	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	1	1	4	1	1	3	1	2	1	2	3	4	3	5	5	5	4	4	2	4	4	3	5	3	4	5	125	
16	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	3	3	2	5	3	2	2	2	4	5	4	5	4	3	5	2	4	1	2	4	1	2	3	3	140	
17	4	3	3	4	4	4	3	2	5	2	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	5	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	1	5	4	4	4	129		
18	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	5	1	5	2	3	5	3	1	4	2	3	3	1	1	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	144	
19	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	2	4	3	5	5	3	5	4	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	143

