



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
ALTAMIRANO DEL DISTRITO DE ACCHA, PROVINCIA DE PARURO –
CUSCO**

PRESENTADA POR:

CRISTIAN ALFÉREZ HUILLCA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

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

PUNO, PERÚ

2021



DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo constante en mi proceso de formación.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme formado como profesional de la educación.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
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	3
1.1.3. Dimensiones del clima organizacional	4
1.1.4. Satisfacción Laboral	6
1.1.5. Factores de la satisfacción laboral	7
1.1.6. Dimensiones de la satisfacción laboral	8
1.2 Antecedentes de la Investigación	9

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema	16
2.2 Enunciados del problema	18
2.2.1. Problema general	18
2.2.2. Problemas específicos	18



2.3	Justificación	19
2.4	Objetivos	20
2.4.1.	Objetivo general	20
2.4.2.	Objetivos específicos	20
2.5	Hipótesis	20
2.5.1.	Hipótesis general	20
2.5.2.	Hipótesis específicas	20

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	22
3.2	Población	22
3.3	Muestra	23
3.4	Método de investigación	23
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	25
3.5.1.	Descripción de las variables analizadas	25
3.5.2.	Descripción de materiales, equipos e instrumentos	25
3.5.3.	Materiales	25
3.5.4.	Diseño estadístico	26
3.5.5.	Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Clima Organizacional	29
4.1.1.	Trabajo en equipo	29
4.1.2.	Cooperación	30
4.1.3.	Cohesión	31
4.2	Satisfacción Laboral	31
4.2.1.	Incentivos y promociones	32



4.2.2.	Monotonía laboral	33
4.2.3.	Relaciones interpersonales	34
4.2.4.	Competencia profesional	35
4.2.5.	Seguridad laboral	36
4.2.6.	Autorrealización	37
4.3	Clima organizacional y satisfacción laboral	37
4.3.1.	Relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y satisfacción laboral	39
4.3.2.	Relación entre la dimensión cooperación del clima organizacional y satisfacción laboral	41
4.3.3.	Relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y satisfacción laboral	42
4.3.4.	Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	43
4.4	Discusión	46
CONCLUSIONES		47
RECOMENDACIONES		48
BIBLIOGRAFÍA		49
ANEXOS		49

Puno, 22 de octubre del 2021

ÁREA: Calidad de la gestión y administración de la educación.

TEMA: Clima organizacional y satisfacción laboral.

LÍNEA: Eficiencia y Eficacia del Sistema Educativo (Nivel Institucional, de Órganos Intermedios y Nivel Central).



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro 2020.	23
2. Escala likert	26
3. Escala de valoración	26
4. Escala de valoración	26
5. Nivel De Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De La I.E.S. José María Arguedas Altamirano Del Distrito De Acha Provincia De Paruro-Cusco, 2020	38
6. Correlación Entre La Dimensión Trabajo En Equipo Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral	40
7. Correlación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral	41
8. Correlación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral	43
9. Resultados De La Prueba Chi- Cuadrada	45
10. Correlación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral	45



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Nivel de trabajo en equipo del clima organizacional.	29
2. Nivel de cooperación del clima organizacional	30
3. Nivel de cohesión del clima organizacional	31
4. Nivel de satisfacción laboral con los incentivo y promociones	32
5. Nivel de satisfacción laboral con la monotonía laboral	33
6. Nivel de satisfacción laboral las relaciones interpersonales	34
7. Nivel de satisfacción laboral con la competencia profesional	35
8. Nivel de satisfacción laboral con la seguridad laboral	36
9. Nivel de satisfacción laboral con la autorrealización.	37
10. Región de aceptación o rechazo	44
11. Región de aceptación o rechazo	44



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario de la percepción del clima organizacional en nuestra institución educativa José María Arguedas Altamirano de Accha - Paruro	55
2. Cuestionario de satisfacción laboral en la institución educativa José María Arguedas Altamirano Accha -Paruro	56
3. Operacionalización de variables.	58



RESUMEN

El propósito de la presente investigación es determinar el nivel de correlación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro, departamento de Cusco durante el año escolar 2020. La población de estudio estuvo conformada por 33 docentes, de los cuales 14 son mujeres y 19 varones. Las técnicas de investigación que se utilizaron fueron la encuesta para ambas variables, siendo sus instrumentos el cuestionario para el clima organizacional y satisfacción laboral, el tipo de investigación implementado es el descriptivo-correlacional, el diseño de estudio es no experimental - transversal y el método de investigación cuantitativo. Los resultados denotan que el 79 % de los profesores perciben el clima organizacional de nivel medio, 15% de nivel bajo y 06% en el nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes 76% perciben un clima organizacional favorable y media. por otro lado, a nivel de satisfacción laboral el 76% de los profesores perciben nivel medio, 12% nivel bajo y 12% nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes 76% perciben una satisfacción laboral favorable y media. Concluyéndose que el trabajo en equipo, cooperación y cohesión se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras Clave: Administración, autorrealización, cooperación, clima organizacional, satisfacción laboral.



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between the organizational climate and the job satisfaction of teachers at the José María Arguedas Altamirano Educational Institution in the district of Accha, province of Paruro, department of Cusco during the 2020 school year. The study population consisted of 33 teachers, of whom 14 are women and 19 men. The research techniques used were the survey for both variables, its instruments being the questionnaire for organizational climate and job satisfaction, the type of research implemented is descriptive-correlational, the study design is non-experimental - cross-sectional and the method quantitative research. The results show that 79% of teachers perceive the organizational climate at a medium level, 15% at a low level and 06% at a high level; which means that the majority of teachers 76% perceive a favorable and average organizational climate. On the other hand, at the level of job satisfaction, 76% of the teachers perceive a medium level, 12% a low level and 12% a high level; which means that the majority of teachers 76% perceive a favorable and medium job satisfaction. Concluding that teamwork, cooperation and cohesion are significantly related to the job satisfaction of teachers.

Keywords: Administration, cooperation, job satisfaction, organizational climate, self-realization.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima organizacional y la satisfacción laboral juegan un papel preponderante en la gestión de instituciones educativas, 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.

El estudio de investigación tiene como propósito conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Institución Educativa José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro Cusco. Él mismo 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 servirán de base a los 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 la institución donde se implementó el proyecto. Contempla elementos de tipo correlacional, porque finalmente se evalúa la relación entre de clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro Cusco.

En tal virtud, la presente tesis ha sido organizada en cuatro capítulos, cuyos contenidos son los siguientes. En el capítulo I, se presenta el planteamiento de la investigación, en el cual se considera el planteamiento de problema, formulación de la misma, objetivos y justificación.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, donde se desarrolla los antecedentes de la investigación y la fundamentación a través de las bases teóricas-científicas donde se encuentra enfocada las bases epistemológicas sobre el clima organizacional, la satisfacción laboral de los docentes.



El capítulo III aborda el aspecto metodológico que precisa el sistema de hipótesis, la metodología utilizada en la investigación donde se establece el nivel de investigación, tipo y diseño de investigación, población y muestra, la definición operativa con sus indicadores, el instrumento.

El capítulo IV contienen los resultados obtenidos por variables a nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes, también se presenta las tablas de los resultados referidos a las variables en cuestión y por supuesto la correlación de variables.

Finalmente se aborda la síntesis de la investigación proponiendo las conclusiones, recomendaciones, bibliografía 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. (Palma, 2007) define el clima organizacional como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Asi mismo 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.

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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

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.

Según Analy (2005) menciona que “las dimensiones del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, este repercute sobre las motivaciones

de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como por ejemplo productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.”

Para el estudio se considera la medición del clima organizacional bajo el instrumento elaborado por los estadounidenses cuya versión popular es la de Likert Organizacional Profile, Este instrumento consta de 3 dimensiones:

a) Trabajo en equipo

Se entiende como las diversas formas de colaboración entre un grupo de personas que, con una misión u objetivo común trabajan coordinadamente y bajo la dirección de un líder para la consecución de los intereses colectivos.

Existen diversas definiciones respecto al significado del mencionado trabajo en equipo. Katzenbach y Smith (2011), define como al número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida, según Luis Riquelme Fritz. "El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general".

En esa dimensión el trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta”. Esto significa que el equipo es como las diferentes partes del cuerpo humano y debe “pensar con la misma cabeza”. O sea que, aunque desarrollen diferentes funciones están integradas en un organismo y actúan coordinadamente utilizando un cerebro coordinador (Salon, 2005).

Chiavenato (2007), afirma que, para fomentar el trabajo en equipo dentro de la organización, se necesita actuar y compartir el mismo entusiasmo para alcanzar la meta del equipo.

b) Cooperación

Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstas reciben de su organización.

Bastidas *et al.* (2003) indica que, la cooperación es la antítesis de la competición; sin embargo, la necesidad o deseo de competir con otros es un impulso muy común, que motiva en muchas ocasiones a los individuos a organizarse en un grupo y cooperar entre ellos para poder formar un conjunto mucho más fuerte y competitivo.

Valenzuela (2006) manifiesta que, por ello, la falta de cooperación es signo que aún falta mejorar el grado de identificación del personal con la empresa y sus propósitos, el grado de integración de los equipos de trabajo y del conjunto de la organización.

c) Cohesión

Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros. Las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados (Bastidas *et al.* 2003).

1.1.4. Satisfacción Laboral.

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

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.

Cuando todo esto ocurra el nivel de satisfacción de los empleados será una señal del buen funcionamiento de la organización. Para conocer dicho nivel de satisfacción la organización debe medir periódicamente cuan satisfechos se encuentran los empleados, incluyendo en el cuestionario respectivo preguntas para conocer tanto los refuerzos intrínsecos como los extrínsecos” (Florez, 1989).

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 legado 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 la 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
- Satisfacción con el salario
- Satisfacción con las promociones
- Satisfacción con el reconocimiento
- Satisfacción con los beneficios
- Satisfacción con las condiciones de trabajo

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

- Satisfacción con la supervisión
- Satisfacción con los compañeros
- Satisfacción con la compañía y la dirección.

1.2. Antecedentes de la Investigación.

Pupo *et al.* (2017) La investigación vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas de programación y automatización de la región holguinera. Se seleccionó al total de trabajadores de ambas entidades debido a la reducida cantidad de los mismos. El instrumento empleado fue elaborado a partir de una revisión teórica y metodológica del constructo clima organizacional. Su validez y confiabilidad fueron debidamente demostradas. Los resultados mostraron un estrecho vínculo entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas estudiadas, encontrándose ambos en un estado satisfactorio, a pesar de señalarse deficiencias sobre las que trabajar en pos de la mejora organizacional.

En Colombia, la investigación realizada con el objetivo de establecer la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Edo. Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por afijación proporcional. Para recolectar la información se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos (Nieves, 2009).

En España, el estudio realizado sobre “clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME” en el año 1996, concluyó que los empleados valoran positivamente el clima organizacional sobre todo en las dimensiones de implicación, apoyo, autonomía, tarea, claridad e innovación. Los resultados sugieren que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables complejas e independientes, pero que mantienen relaciones entre sí de moderado tamaño. Esto no ocurre con los otros dos factores, auto realización y estabilidad/cambio, ya que menos del 20% de las correlaciones resultan significativas (Salgado *et al.*, 1996).

Rodríguez (2017) La 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.

Quea (2018) El estudio titulado ““Relación entre los Factores de Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani – Moquegua - 2018”. Los principales métodos utilizados fue el inductivo, para clasificar y ordenar la información obtenida en la investigación y determinar las regularidades que presentan estos; el deductivo y el método estadístico para la ordenación, sistematización y valoración de los datos, la investigación se basó en una población de 427 personas, entre trabajadores y obreros con un margen de error de 5 % y 95% de confianza, obteniendo una muestra de 202 personas que laboran en esta empresa. Los resultados han sido obtenidos con el uso de una metodología cuantitativa, mediante el análisis de contenido y de campo cuyas principales conclusiones señalan que si existe una significativa relación entre los factores de satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la citada empresa minera.

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.

Maraza (2017) La investigación se realizó con el propósito de determinar e Identificar la Percepción del Clima Organizacional en docentes y administrativos, el tipo de estudio fue

descriptivo, diseño no experimental; la muestra estuvo conformado por 15 unidades de estudio correspondiente a docentes y personal administrativo que pertenecen a la Institución que laboran; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario CLIOUNing, donde se obtuvieron los siguientes resultados: de los resultados se concluye que no existe un clima organizacional favorable si no posee un clima organizacional mediamente favorable.

Espinoza (2015) realizo 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 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) empleo 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.

González y Figueroa (2017) 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 de 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.

Gálvez (2017) realizó una investigación no experimental de 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.

Hinojosa (2010) El objetivo de la presente investigación es evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. Tipo exploratorio descriptivo-transversa. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. La investigación concluye que el Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción.

Quiñonez (2013) El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). La metodología empleada fue descriptivo y Correlacional. El instrumento para recolectar los datos fue la escala de opiniones SL. Los resultados asumen que el clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE).

Bonilla (2014), el propósito de la investigación fue identificar el diagnóstico del Clima Organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura. El diseño empleado fue descriptivo-Transversal. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Concluyo que las debilidades y fortalezas encontradas en relación con el clima laboral y sus dimensiones dentro de la institución estudiada, destacando que son los docentes los que aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado y el clima laboral va de regular a bueno en la institución.

Crespín (2009) El propósito de la investigación fue crear condiciones de mutua reciprocidad que contribuyan al logro de las metas trazadas. De acuerdo con el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. El diseño empleado fue descriptivo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Llegó a la conclusión de que el clima laboral según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel medio.

Pérez & Rivera (2013) El propósito de la investigación fue determinar los niveles de Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral, así como determinar la relación entre ambas, por ello es que el trabajo se denomina: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Empleó el diseño no experimental transeccional. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegó a la siguiente conclusión: Existe evidencia empírica que demuestra que existe relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013.

Salluca (2010) El objetivo de la investigación fue establecer la relación existente entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica regular. El método de investigación empleado en esta investigación es de percepción deductivo, de enfoque cualitativo y de tipo correlacional, siendo el diseño de investigación de descriptiva correlacional, y corresponde a los no experimentales lo que conlleva en su forma de investigación a una descriptiva comparativa. Los resultados conducen a pensar que los profesores en general independientemente de su condición laboral, se relacionan significativamente con el desempeño docente según los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del cercado Callao en educación básica regular.

En el Perú, el estudio realizado sobre la “Relación entre El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima – SEDALIB S.A” con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en una muestra de 84 trabajadores, finalmente se concluye que existe una correlación positiva significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral; correlación positiva significativa entre el Factor Autorrealización del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa (Alquizar & Ruiz, 2007).

A nivel local Zamata (2014) hace mención que el clima organizacional hace una influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, el cual está orientado a satisfacer sus necesidades económicas de las personas, para la recolección de la información implemento un cuestionario aplicado a los trabajadores, como resultado obtuvo que el

clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri es positivo ya que se observado que el desempeño y la satisfacción son muy convenientes. Llego a la conclusión de que el clima organizacional tiene una relación lineal positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgas – Ayaviri, 2013.

Quispe De La Torre y Yana (2014) explican de manera cuántica la influencia del clima organizacional en los trabajadores de San Juan de Salinas, San José, Muñani, José Domingo Choquehuanca y Santiago de Pupuja con respecto al síndrome de Burnout, sus perspectivas teóricas usadas que guían su trabajo son: la Teoría de las relaciones humana de Elton Mayo, la teoría del Síndrome de Burnout o “Quemado en el trabajo”. Los resultados que logro le permiten sostener que no existe evidencia empírica que corrobora la relación entre clima organizacional percibido y el Síndrome de Burnout, en cambio determinado que el clima organizacional predominante es por mejorar o poco saludable.

Vilca (2013) señala la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral que determina la eficacia de los trabajadores, desde la perspectiva de una investigación de tipo descriptivo- correlacional, cuyo sub diseño es transversal; llevo a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos del Clima Organizacional y el Desempeño Docente, con ello logro conocer la relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la UNJBG de Tacna 2013.

Quispe (2011) sostiene que se debe tomar medidas preventivas para mejorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, desde el punto de vista de los cambios en el desarrollo funcional de la Sede Regional de ORAP – INPE, resulta oportuna aplicar un estudio de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, llego a la conclusión general de que El Clima Organizacional tiene una relación significativa con la Satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución, de ahí determino que la influencia en la Satisfacción Laboral es positiva ya que se demostraron porcentajes altos de satisfacción en torno a las dimensiones del Clima Organizacional.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En las Instituciones Educativas de Perú, el clima organizacional es considerado como un aspecto que permite alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia en la gestión institucional, ya que ejerce influencia directa en el desempeño docente el mismo que repercute en la productividad del personal y por consiguiente el logro de los objetivos institucionales. Medir el clima organizacional brinda a las Instituciones Educativas la posibilidad de mejorarla con acciones y a través de esta fortalecer el desempeño docente.

En los últimos años, en las organizaciones existe un interés creciente por prestar atención al factor humano, es decir a las personas que trabajan en ellas. Sin embargo, se ha podido observar a los trabajadores que laboran en el ámbito de la administración educativa, ejercicio de la docencia apatía en la atención al usuario y cierto grado de aburrimiento por el cargo que viene ejerciendo. A la vez se observa un ambiente autoritario, rígido que dificultan el buen desempeño de los trabajadores; los más perjudicados de este problema son los usuarios es decir los estudiantes, padres de familia, quienes tienen que enfrentar en el momento de interactuar a través del proceso de enseñanza aprendizaje, procesos administrativos. Un claro caso se detecta en las Instituciones Educativas Secundarias con un buen número de docentes, donde algunos refieren no estar de acuerdo con las asignaciones del puesto, no son motivados, cada uno hace lo que puede y lo que quiere, nadie se esmera por mejorar su trabajo.

El clima organizacional de los docentes no es ajeno a estos problemas 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.

Castro (2006), refiere que, un recurso humano con baja capacitación, motivación, no será capaz de resolver problemas, tampoco se interesa por el mejoramiento personal y profesional, es más, la organización no cuenta con trabajadores de calidad. Las malas relaciones laborales en la organización pueden determinar los bajos niveles de productividad y competencia de la empresa, pues si estas relaciones no son óptimas limitan los trabajos en equipo y se generan problemas de desempeño de los empleados reduciendo el nivel de trabajo.

Los estudios de clima organizacional y satisfacción permiten a los empleados expresar su opinión sobre cómo funciona la organización y cómo se sienten en ella (Rodríguez, Lorenzo, y Herrera, 2005). En los docentes que labora en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Accha, de la provincia de Paruro, Región del Cusco, no se han realizado este tipo de investigaciones.

Durante el ejercicio profesional de colegas en las Instituciones Educativas del Distrito de Accha, se ha realizado un sondeo en algunos docentes, los resultados muestran quejas, sobre la falta de motivación, promoción por reconocimiento del trabajo que realizan ni por la Dirección, mucho menos de la UGEL PARURO, otros casos suceden por conflictos entre sus compañeros y la falta de trabajo en equipo, que no les permiten cumplir con su tarea ya que cada uno trabaja individualmente, por esta situación no les gusta trabajar en equipos o compartir experiencias con otros colegas de otras instituciones, y no está inmerso a esto la I.E.S Jose María Arguedas Altamirano a pesar de que el colegio está

focalizado con el Sistema de Jornada Escolar Completa deberían participar en las reuniones de colegiados pero lamentablemente solo le dan el trabajo para los docentes que tienen carga laboral de 30 horas o en los casos que estén en plazas orgánicas no hay compromiso de los docentes por los hechos señalados anteriormente, situaciones que se pueden ver reflejadas en la calidad educativa que brindan a los estudiantes y obviamente los perjudicados son ellos.

Por lo indicado anteriormente asumimos que existe la necesidad de realizar el estudio de investigación sobre “La percepción del Clima Organizacional y los niveles de Satisfacción Laboral del personal docente de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020?

2.2.2. Problemas específicos

P1 ¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020?

P2 ¿Cuál es el nivel de relación entre la cooperación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020?

P3 ¿Cuál es el nivel de relación entre la cohesión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020?

2.3. Justificación

La importancia de la investigación lo podemos enfocar considerando los siguientes aspectos:

Desde el punto de vista teórico. La presente investigación brinda un aporte teórico, debido a que se revisaran conceptos actualizados sobre el Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

Desde el punto vista práctico. La investigación proporciona información práctica que ayuda a establecer un diagnóstico del Clima Organizacional como herramienta adecuada para conocer y elevar los niveles de la satisfacción de los docentes dentro de la institución.

Desde el punto de vista metodológico. El presente estudio brinda un aporte metodológico ya que permite establecer indicadores que van a ser utilizados para desarrollar políticas, planes con el objeto de mejorar el bienestar del principal activo de la institución, que son los trabajadores docentes, los cuales son la piedra angular para el desarrollo de las actividades de la institución.

El presente estudio tiene una gran relevancia social, cultural, ya que la Educación Básica Regular tiene y un gran impacto en la sociedad, debido a que esta es un agente de cambio, de transformación e influencia en ésta.

Para algunos, el clima organizacional y satisfacción laboral son conceptos comunes; sin embargo, son conceptos de suma importancia para el progreso de una institución, ya sea en campo productivo, empresas, instituciones estatales y en especial en el campo educativo, en este último requiere la atención de todo un conjunto de organismos estatales y privadas en cuanto a recurso humanos, materiales, financieros, entre otros, que si la organización no maneja bien estos dos conceptos que resulta muy compleja, no puede mejorar como institución; por todo estos aspectos la presente investigación es importante y de trascendencia social.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

2.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

OE2.Determinar cuál es el nivel de relación entre la cooperación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

OE3.Determinar cuál es el nivel de relación entre la cohesión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

2.5. Hipótesis.

2.5.1. Hipótesis General.

El clima organizacional se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

2.5.2. Hipótesis Especifica.

HE1.El trabajo en equipo se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

HE2.La cooperación se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.



HE3.La cohesión se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro departamento de Cusco Cuenta con el número total de 33 docentes distribuidos en los distintos grados secciones. El periodo de recojo de información fue en el segundo trimestre de 2020.

3.2. Población

La población en estudio estuvo constituida por treinta y tres profesores que laboran y pertenecen a en la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro departamento de Cusco correspondiente al año escolar 2020. La información fue proporcionada a través del aplicativo de Google DRIVE por los 33 docentes de la mencionada institución. 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 la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de docentes de la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro 2020.

Institución Educativa	Docentes	N° Docentes	%
	Damas	14	42
	Varones	19	58
	Total	33	100

3.3. Muestra

Para el presente trabajo de investigación se trabajó con toda la población correspondiente a la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro departamento de Cusco correspondiente al año escolar 2020; en tal sentido la muestra de la presente investigación es de tipo no probabilístico.

3.4. Método de investigación

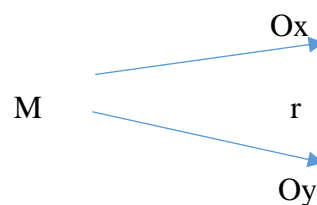
La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo transversal (Montero & León, 2002). Vale decir, el clima organizacional y la satisfacción laboral existen y los sujetos son evaluados de forma consustancial en un momento único. No se pretende manipular las variables en estudio, ni se busca establecer o probar relaciones causales entre ellas (Neil & Salkind, 1998). Por otra parte, en este estudio el investigador “no posee control directo de la variable independiente, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables” (Kerlinger & Howard, 1987). En cuanto a la profundidad del estudio, este es de tipo descriptivo y relacional, puesto que se “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, [o] comunidades...” (Sampieri, 2014). Establecer el grado de relación existente entre dos o más variables. Por lo tanto, debido a que se analizó la información correspondiente a la totalidad de ambas cohortes, no fue necesario definir ningún diseño maestral.

Los instrumentos que se implementaron para la presente investigación son: cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, que fue validado su confiabilidad través de la evaluación de expertos utilizando la ficha de evaluación. Para la etapa de análisis, se utilizó el software Statistical Package for Social Science® [SPSS] tanto para la consolidación de la base de datos como para realizar todos los análisis estadísticos descriptos. Para la construcción de figuras y tablas, los resultados que se obtuvieron en dicho software fueron traspasados a Microsoft Office Excel ® 2010 para luego ser integrados al texto del presente estudio, en el software Microsoft Office Word.

En la etapa del análisis descriptivo las variables de naturaleza cuantitativa se calcularon los siguientes estadísticos. Se calculó el promedio (medida de tendencia central) y desviación estándar (medida de dispersión), para determinar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes.

Finalmente, para los cruces entre variables cuantitativas, se realizaron Correlaciones de Pearson (r). Luego se construyó una tabla de síntesis de cada uno de los cruces, mostrando el valor de t , F o r según correspondiera, y detallando si la asociación resultara significativa y en qué nivel ($\text{Sig.} < 0,05$ ó $< 0,01$ bilateral).

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 métodos por objetivos específicos

Para establecer el grado de correlación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020, se realizó el siguiente procedimiento:

3.5.1. Descripción de las variables analizadas

Las variables en estudio fueron el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco,2020.

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.

3.5.3. Materiales

Cuestionario: La escala tipo Likert, validado para medir el clima organizacional, derivado de la escala mixta Likert-Thurstone, se utilizó para medir las variables clima organizacional y satisfacción laboral el cual consta de 18 ítems cada uno. En el primer instrumento se evalúa en una escala tipo Likert las dimensiones: trabajo en equipo, cooperación, cohesión. Para el segundo instrumento se evalúa en una escala tipo Likert las dimensiones de satisfacción con: Los incentivos y promociones, monotonía laboral, relaciones interpersonales, competencia profesional, seguridad laboral, autorrealización (4 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:

Tabla 2

Escala Likert

Nunca	Casi Nunca	De vez en Cuando	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Los resultados de la encuesta estuvieron dentro de un intervalo mínimo de puntos y máximo de 90 y 120 puntos respectivamente, una vez sistematizado los instrumentos se organizaron considerando la siguiente escala de valoración:

Tabla 3

Escala de valoración

Nunca	Casi Nunca	De vez en Cuando	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

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 la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020. El análisis de las variables se organizó de acuerdo a siguiente escala de valoración:

Tabla 4

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 de Pearson (r). y la prueba de hipótesis Chi – cuadrado (χ^2) a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%.

3.5.5. Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación.

En la investigación se utilizó dos cuestionarios. 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 bivariado en donde la prueba estadística para establecer el grado de relación entre las variables se empleó la correlación de Pearson (r). La contrastación de hipótesis para variables de asociación tiene los siguientes pasos:

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 abordarán 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 (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 la institución objeto de estudio. Para demostrar los objetivos específicos se utilizó el software SSPS cuya correlación se realizó entre las dimensiones del clima organizacional: Trabajo en equipo (ítems del 1 al 6), cooperación (ítems del 07 al 13), cohesión (ítems del 14 al 18), 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. Trabajo en equipo

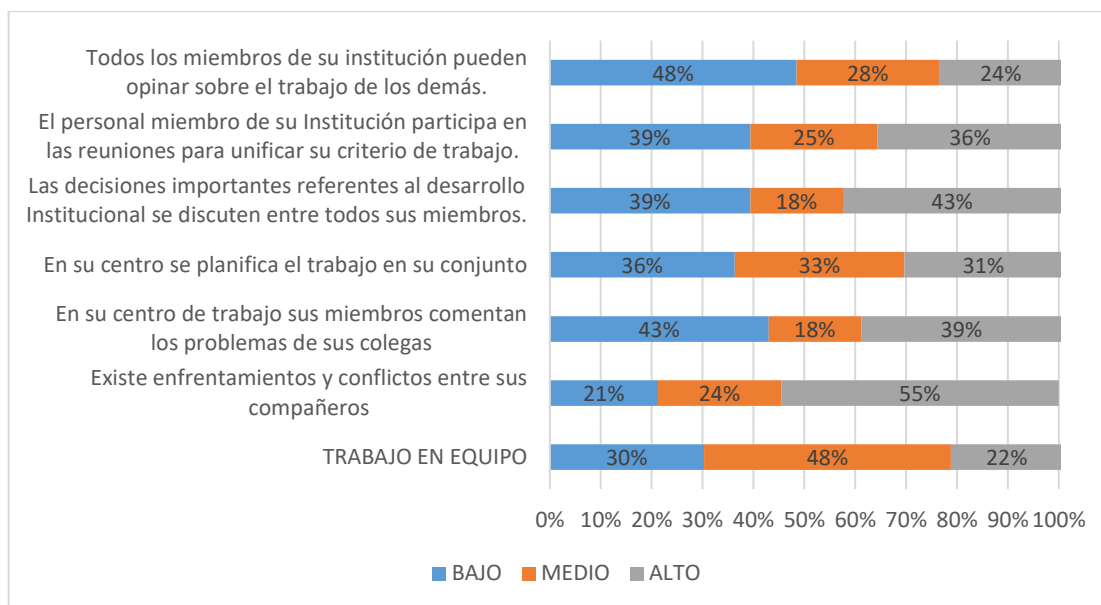


Figura 1. Nivel de trabajo en equipo del clima organizacional

En la Figura 1 el 48% de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020, perciben que el trabajo en equipo está en el nivel medio y el 22% se ubican en el nivel alto, en tanto que 30% de docentes asume que no existe trabajo en equipo en la organización educativa.

Asimismo, la mayoría de los docentes que representa el 55,39,31,43,36,24% respectivamente consideran que existe un nivel alto en relación a la existencia de enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros, que en su centro de trabajo sus miembros comentan los problemas de sus colegas, se planifica el trabajo en su conjunto, las decisiones importantes referentes al desarrollo Institucional se discuten entre todos sus miembros, el personal miembro de su Institución participa en las reuniones para unificar su criterio de trabajo, todos los miembros de su institución pueden opinar sobre el trabajo de los demás.

4.1.2. Cooperación

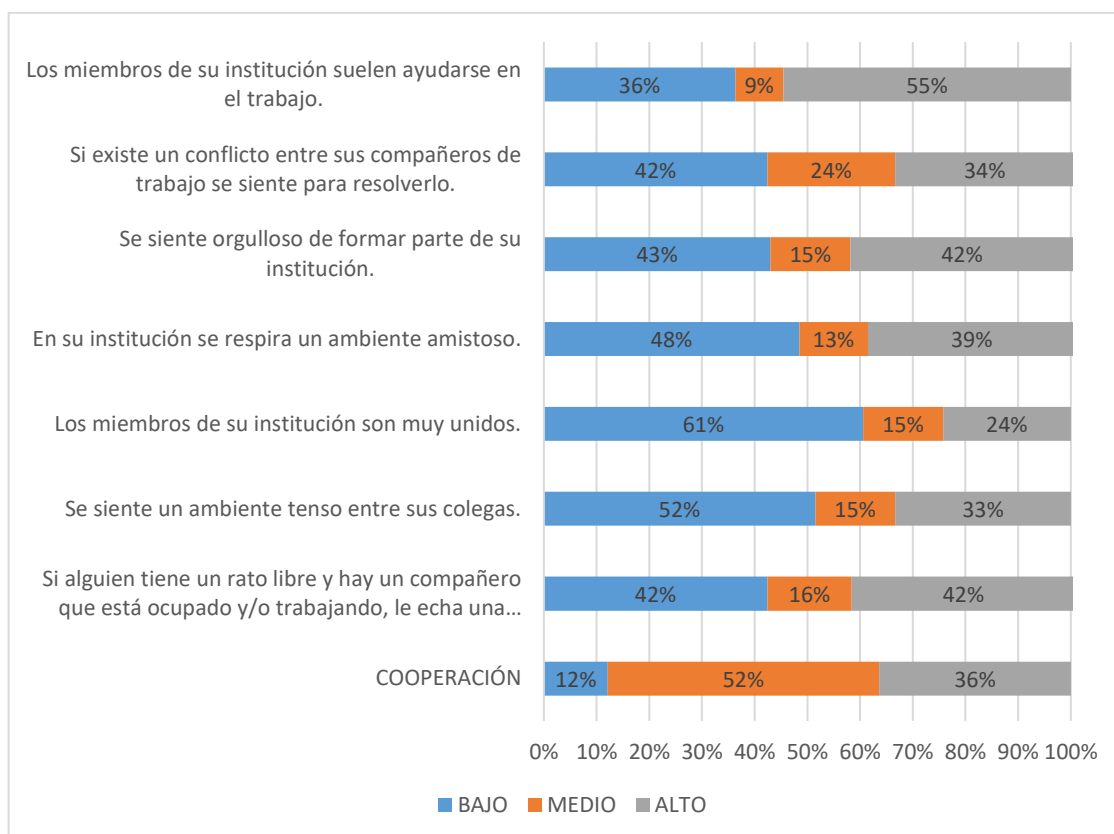


Figura 2. Nivel de cooperación del clima organizacional

En la Figura 2 el 52% de los docentes, perciben un trabajo cooperativo entre docentes de nivel medio, el 36% de nivel alto y el resto que representa el 12% percibe un trabajo de cooperación de nivel bajo; lo que significa que la mayoría de los docentes (52%) perciben que la cooperación se ubica en el nivel medio, es decir que están medianamente satisfechos con el trabajo cooperativo.

Del mismo modo la mayoría de docentes que representa el 42,33,24,39,42,34 y 55% consideran que existe un nivel alto cuando los profesores que trabajan se siente un ambiente tenso entre sus colegas, los miembros de su institución son muy unidos.

Sin embargo, se muestran un nivel bajo que corresponde al 36% ante la pregunta si los miembros de su institución suelen ayudarse en el trabajo.

4.1.3. Cohesión

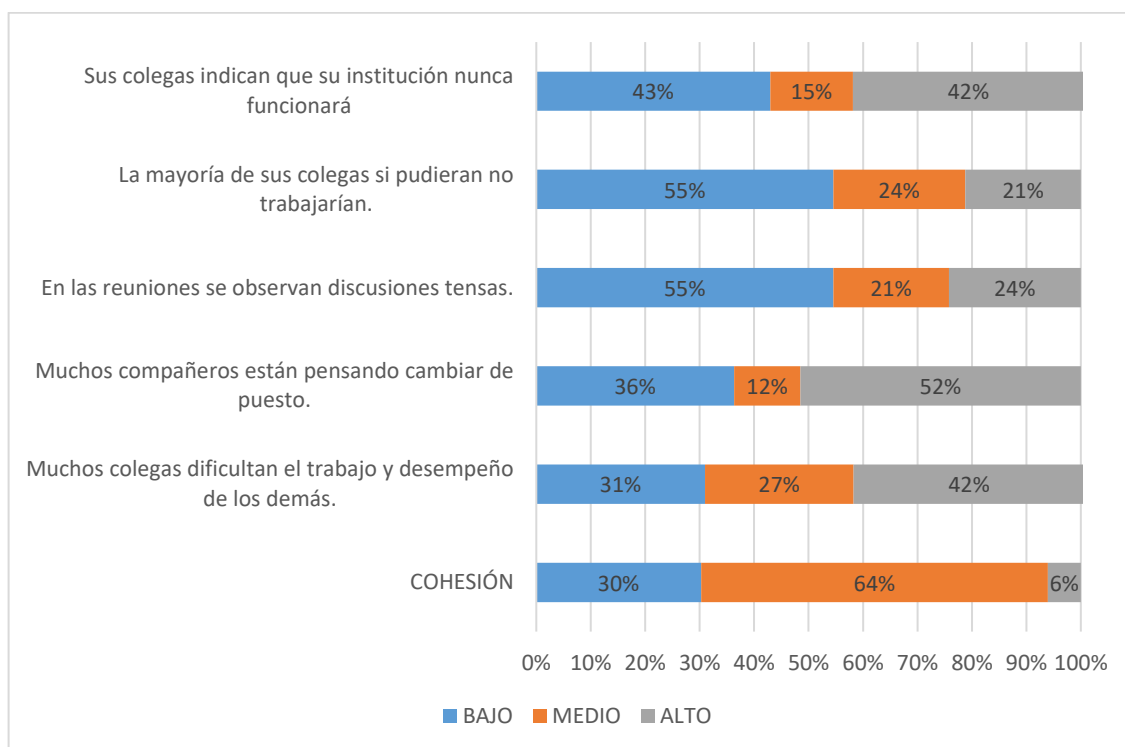


Figura 3. Nivel de cohesión del clima organizacional

En la Figura 4 el 64% perciben una cohesión entre docentes de nivel medio, el 30% de nivel bajo y el 6% percibe una cohesión de nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (64%) perciben que la cohesión es baja, es decir que están insatisfechos con la integración del equipo y el compañerismo. Del mismo modo la mayoría de docentes que representa el 42,52,24,21y42% consideran que existe un alto nivel 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, el 55 % asumen un nivel bajo respecto a que muchos colegas piensan que si pudieran no trabajarían y los colegas observan discusiones tensas.

4.2. Satisfacción Laboral

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

4.2.1 Incentivos y promociones

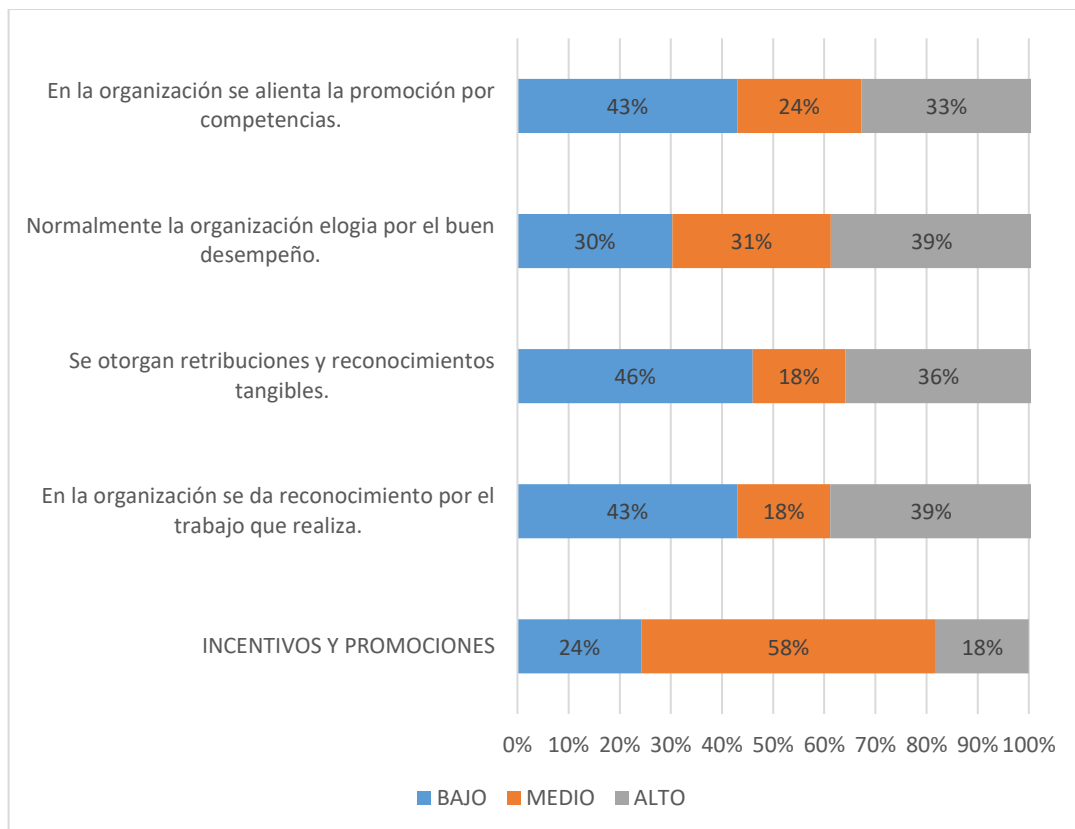


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral con los incentivo y promociones.

En la Figura 4 el 58% perciben una satisfacción en el nivel bajo en cambio un 18% en el nivel alto, lo que significa que la mayoría de los docentes (58%) perciben que la satisfacción con los incentivos y promociones es medio, es decir que están relativamente satisfechos con las políticas remunerativas, el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.

Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 39,36,39 y 33% consideran que existe un alto nivel de satisfacción con el reconocimiento por el trabajo que realizan, se otorgan retribuciones y reconocimientos tangibles, el elogio por el buen desempeño, el aliento a la promoción por competencias.

Sin embargo, hay otra menor cantidad de docentes (46 y 30%) que consideran que los elogian por el buen desempeño y recibieron reconocimientos tangibles respectivamente.

4.2.2 Monotonía laboral

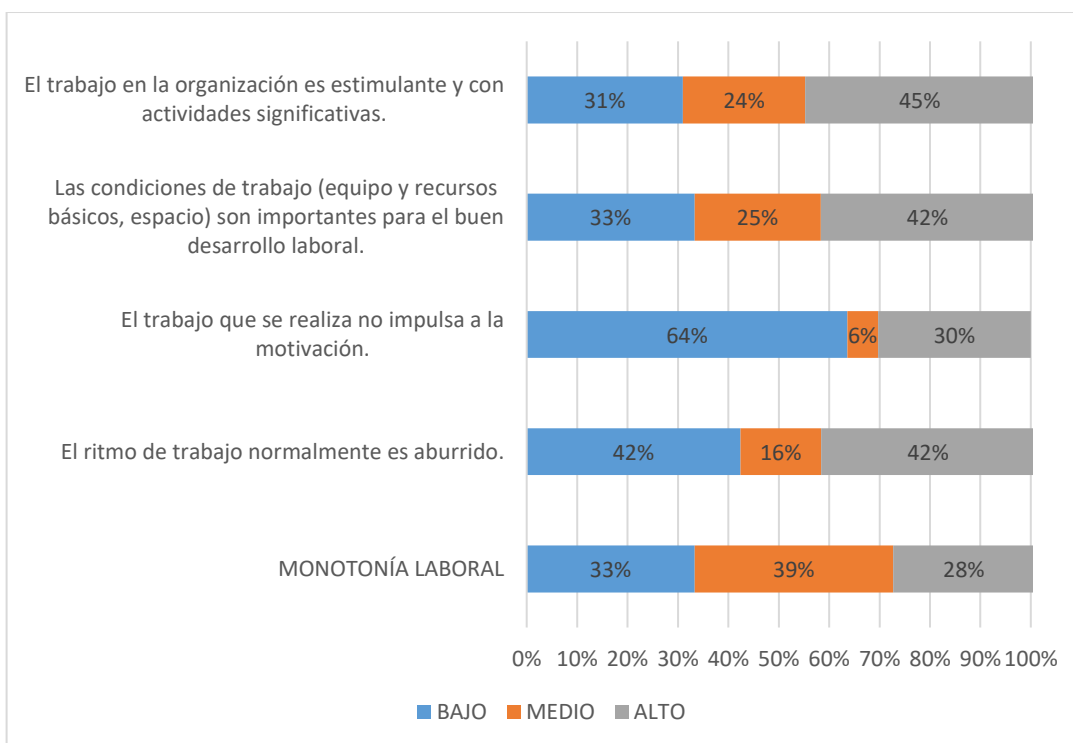


Figura 5. Nivel de satisfacción laboral con la monotonía laboral

En la Figura 5 el 39% de los docentes, perciben una monotonía en el trabajo de nivel bajo y el 28% percibe una equidad de nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (39%) perciben que el trabajo es relativamente monótono decir que están relativamente satisfechos con la dinámica laboral. Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 42,30,42 y 45% consideran que existe un alto nivel de monotonía en el trabajo cuando; el trabajo normalmente es aburrido, el trabajo que se realiza no impulsa a la motivación, las condiciones de trabajo (equipo y recursos básicos, espacio) son importantes para el buen desarrollo laboral.

4.2.3 Relaciones interpersonales

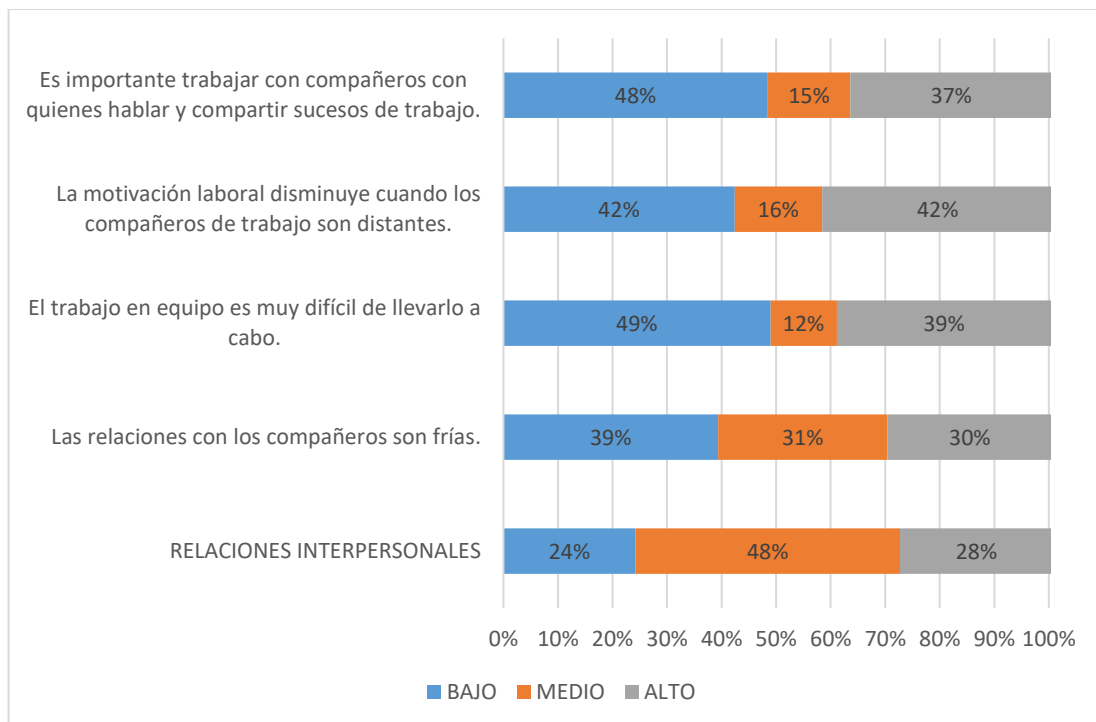


Figura 6. Nivel de satisfacción laboral las relaciones interpersonales

En la Figura 6 el 48% de los docentes, perciben estar medianamente satisfechos con las relaciones interpersonales, el 24% de nivel bajo y el 28% percibe las relaciones interpersonales en el nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (48%) perciben que la relación entre compañeros de trabajo es buena.

Asimismo, buena parte de los docentes que representa el 30,39,42 Y 37% consideran que existe un alto nivel en cuanto a las relaciones con los compañeros son frías, el trabajo en equipo es muy difícil de llevarlo a cabo, la motivación laboral disminuye cuando los compañeros de trabajo son distantes, la importancia de trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir sucesos de trabajo.

4.2.4 Competencia profesional

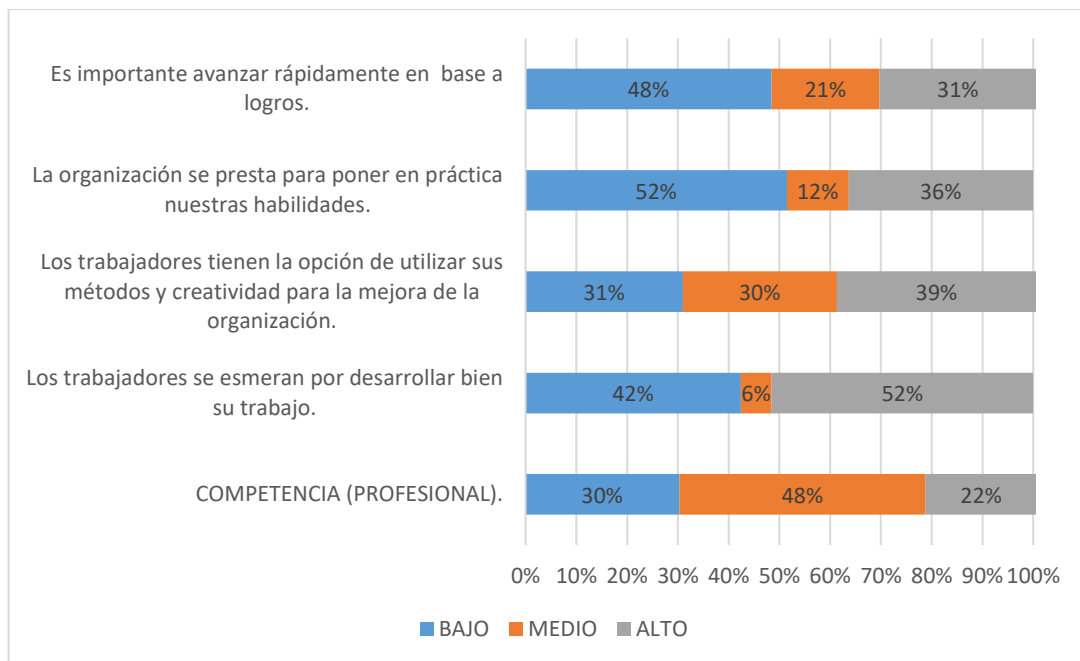


Figura 7. Nivel de satisfacción laboral con la competencia profesional

En la Figura 7 el 48% de los docentes, perciben con satisfacción la competencia profesional alcanzando nivel bajo y 22% de nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (27%) perciben con mediana satisfacción la competencia profesional en la institución mencionada. Asimismo 52% perciben en un nivel alto respecto a que los trabajadores se esmeran por desarrollar bien su trabajo por otro lado el 39% perciben en un nivel alto respecto a que los trabajadores tienen la opción de utilizar sus métodos y creatividad para la mejora de la organización, en un 52% de docentes percibe en un nivel bajo respecto a que la organización se presta para poner en práctica las habilidades de los docentes, en un 48% de docentes percibe en un nivel bajo respecto a la importancia de avanzar rápidamente en base a logros. Estos resultados reflejan la diversidad no habiendo prevalecido ninguno de los niveles.

4.2.5 Seguridad laboral

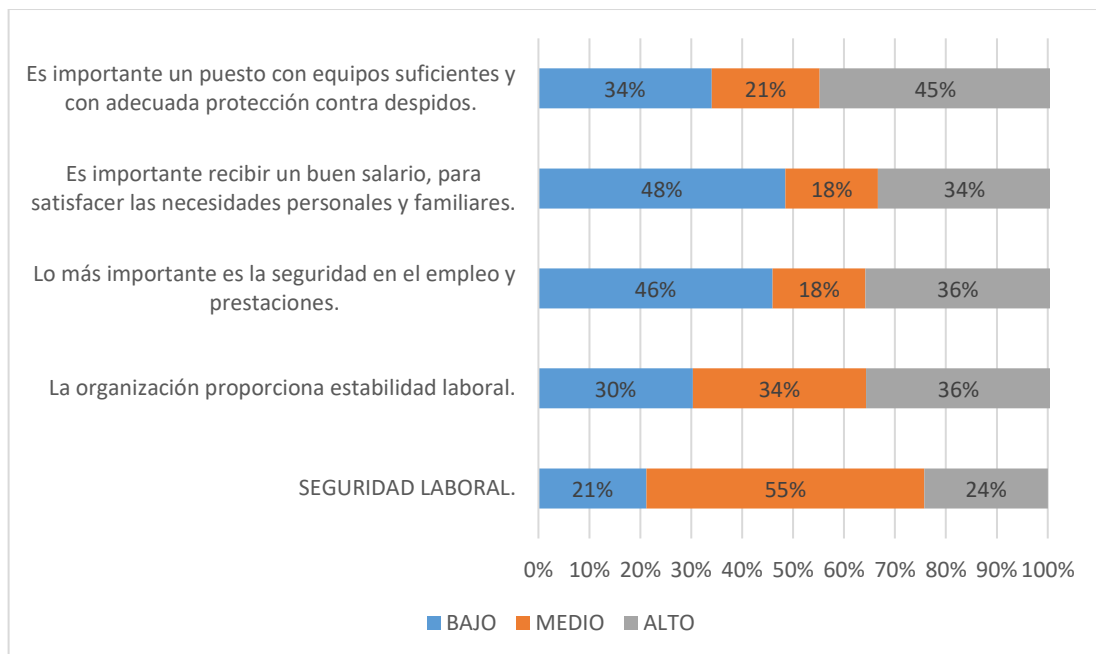


Figura 8. Nivel de satisfacción laboral con la seguridad laboral

En la Figura 8 el 55% de los docentes, perciben una seguridad laboral con el 21% de nivel bajo y el 24% percibe una equidad de nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (55%) perciben que la seguridad laboral en el trabajo es relativamente estable, es decir que están medianamente satisfechos con la seguridad laboral. Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 36,36,34 y 45% consideran que existe un alto nivel de satisfacción en el trabajo cuando la organización proporciona estabilidad laboral, lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones, es importante recibir un buen salario, para satisfacer las necesidades personales y familiares, es importante un puesto con equipos suficientes y con adecuada protección contra despidos. En tal virtud se asume que existe medianamente satisfechos con la seguridad laboral.

4.2.6 Autorrealización

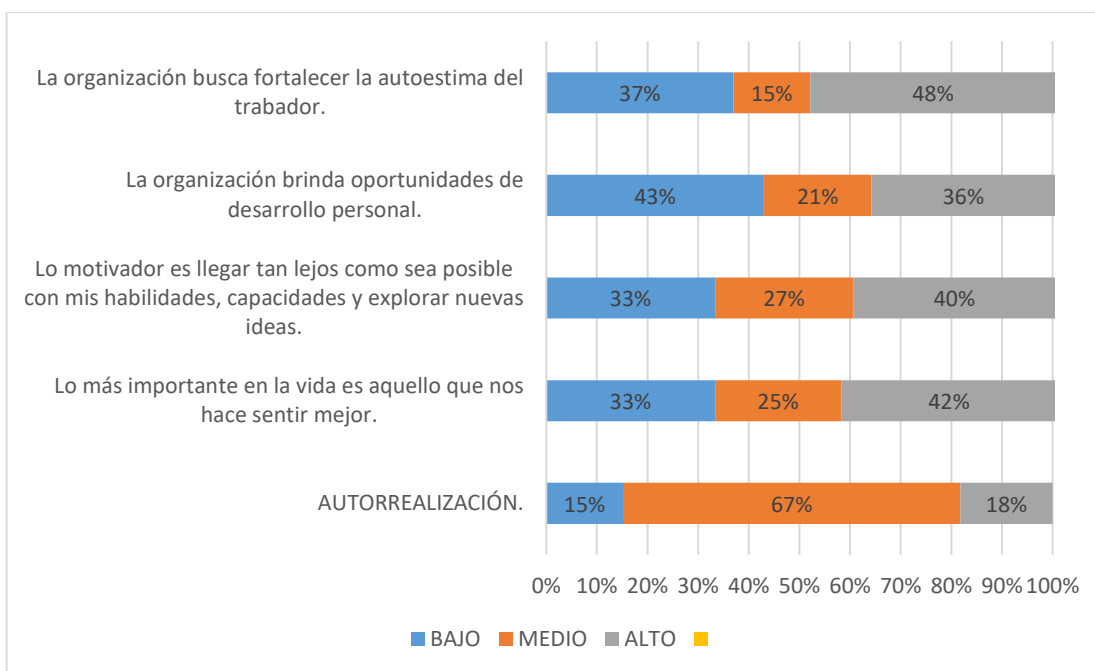


Figura 9. Nivel de satisfacción laboral con la autorrealización.

En la Figura 9 el 67% de los docentes, perciben que la autorrealización está en el nivel medio, el 15% de nivel bajo y el 18% percibe un nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (67%) perciben que la autorrealización en el trabajo es poco valorada, es decir los trabajadores necesitan recuperar la confianza en la meritocracia. Asimismo, la mayor parte de los docentes que representa el 42,40,36 y 48% consideran que existe un alto nivel de satisfacción en el trabajo cuando asumen que lo más importante en la vida es aquello que nos hace sentir mejor, lo motivador es llegar tan lejos como sea posible con mis habilidades, capacidades y explorar nuevas ideas, la organización brinda oportunidades de desarrollo personal, la organización busca fortalecer la autoestima del trabajador. En tal virtud se asume que existe medianamente satisfechos con la autorrealización.

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 5

Nivel De Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De La I.E.S. José María Arguedas Altamirano Del Distrito De Acha Provincia De Paruro-Cusco, 2020

Niveles	Clima Organizacional		Satisfacción Laboral	
	n	%	n	%
Bajo	5	15	4	12
Medio	26	79	25	76
Alto	2	6	4	12
Total	33	100	33	100

En la tabla 2 de un total de 33 docentes que representa el 100% se observa que el 79% de los profesores de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020, perciben un clima organizacional de nivel medio, el 15% de nivel bajo, 06% en el nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (79%) 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 76% de los profesores de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020, perciben una satisfacción laboral de nivel medio, el 12% de nivel bajo y 12% en el nivel alto; lo que significa que la mayoría de los docentes (76%) perciben una satisfacción laboral favorable y media, 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 trabajo en equipo del clima organizacional y satisfacción laboral.

Teniendo los resultados de los instrumentos de la población de 33 profesores de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano, para contrastar la hipótesis se utilizó el aplicativo SPSS para determinar el coeficiente correlación r de Pearson cuyos resultados se presentan a continuación:

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No Existe una relación directa entre la dimensión Trabajo en equipo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión Trabajo en equipo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

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 r de Pearson

Tabla 6

Correlación Entre La Dimensión Trabajo En Equipo Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral

Correlación de variables		Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
R de Pearson	Trabajo en Equipo	Coefficiente De Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N		33
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,450*
Sig. (bilateral)		0,025	
N		33	

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 4 siendo $0,025 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0) por lo tanto existe una relación directa y significativa entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

Aplicando la correlación de Pearson (r). se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,380$; que según tabla de decisión se ubica entre -0,11 y -0,50 lo que nos revela que hay una relación negativa débil con tendencia a una correlación débil. Es decir, trabajo en equipo en las actividades laborales, tiene una relación débil con la satisfacción laboral.

4.3.2 Relación entre la dimensión cooperación del clima organizacional y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

Ho: No Existe una relación directa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

H1: Existe una relación directa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

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 r de Pearson

Tabla 7

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

Correlación de variables		Cooperación	Satisfacción Laboral
Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000	0,53
	Sig. (bilateral)	.	0,02
	N	33	33
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,53	1,000
	Sig. (bilateral)	0,02	.
	N	33	33

PASO 5: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 4 siendo $0,139 > 0,05$ 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 cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

Aplicando la correlación de Pearson (r). se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,255$; que según la tabla de decisión se ubica entre $+0,10$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva débil con tendencia a una correlación débil. Es decir, la cooperación en las actividades laborales, tiene una relación débil con la satisfacción laboral.

4.3.3 Relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No Existe una relación directa entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

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 r de Pearson

Tabla 8

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

Correlación de variables		Cohesión	Satisfacción Laboral	
R de Pearson	Cohesión	Coefficiente De Correlación	1,000	0,423*
		Sig. (Bilateral)	.	0,04
		N	33	33
	Satisfacción Laboral	Coefficiente De Correlación	0,423*	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,04	.
		N	33	33

Al observar el resultado de la tabla 4 siendo $0,542 > 0,05$ 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 cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

Aplicando la correlación Tau b de Kendall se ha obtenido el resultado de correlación $r = +0,104$; que según la tabla de decisión se ubica entre $+0,10$ y $+0,50$ lo que nos revela que hay una relación positiva media con tendencia a una correlación débil. Es decir, la cohesión en las actividades laborales, tiene una relación débil con la satisfacción laboral.

4.3.4 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

PASO 1: Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

H_1 : Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020.

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

PASO 3: Prueba Estadística

Se seleccionó el estadístico de Prueba chi- cuadrada.

GRADOS DE LIBERTAD = 2

$\alpha = 0.05$

$X_c^2 = 5.9915$



Figura 10. Región de aceptación o rechazo

PASO 4: Región Crítica

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

$$G l = 4$$

Además: $\alpha = 0.05$ (Bilateral)

Entonces: $X^2 = 949$

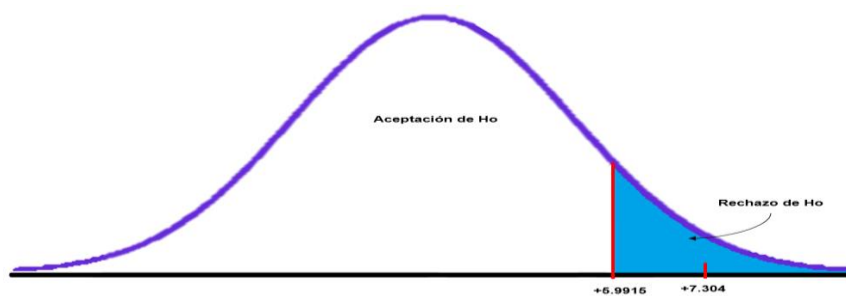


Figura 11. Región de aceptación o rechazo

PASO 05.

Tabla 9

Resultados De La Prueba Chi- Cuadrada

	Valor	D. F	Significación Asintótica (Bilateral)
Chi-Cuadrado De Pearson	7,304a	2	,026
Razón De Verosimilitud	3,763	2	,152
Asociación Lineal Por Lineal	3,642	1	,056
N De Casos Válidos	33		

Tabla 10

Correlación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	R de Pearson	0,471	,198	-1,152	,249
N de casos válidos	33				

PASO 6: Toma de Decisión:

Al observar el resultado de la tabla 06 tenemos que $X^2 = 7,304$ 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 de los docentes de la I.E.S. José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro – Cusco, 2020. Del mismo modo en la tabla 07 se observa la correlación Tau b de Kendall se verifica que $0,026 < 0,05$ entonces rechazamos de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis

alterna (H1) cuyo resultado de correlación $r = -0,321$; 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

Los trabajos de investigación realizados por distintos autores corroboran nuestros resultados como: Gálvez (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, tiene una relación con nuestra investigación en vista de que en algunas dimensiones no se tuvo un nivel adecuado o satisfactorio.

En la mayoría de las dimensiones del clima organizacional los docentes perciben niveles medios y alto en la dimensión trabajo en equipo, cooperación a excepción de cohesión donde prima el nivel medio. Presión pues el docente siente temor cuando los colegas dificultan el trabajo y desempeño de los demás, están pensando cambiar de puesto, observan discusiones tensas, si pudieran no trabajarían, su institución nunca funcionará. 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.

Según Chiang *et al.* (2008) respecto a la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral, las dimensiones de clima organizacional: trabajo en equipo, cooperación, cohesión, tienen en esta muestra relaciones estadísticamente relativamente 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 dimensión: trabajo en equipo a excepción de la relación entre la cooperación, cohesión cuya correlación es débil.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe una relación directa y positiva entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, la participación de los miembros de la institución en las reuniones es muy importante para unificar su criterio de trabajo y la participación democrática con opiniones de todos los miembros de su institución.

Existe un grado de relación positiva entre la dimensión cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, esto quiere decir, que el sentirse orgulloso de formar parte de su institución, la cooperación de los miembros de trabajo, permitirá a los docentes involucrarse en las tareas asignadas.

Existe un grado de relación positiva entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, de esta manera la existencia de colegas que dificultan el trabajo, los compañeros que están pensando cambiar de puesto, la existencia de pocas discusiones tensas, alto índice de que los colegas siempre querrán laborar, posibilitan que los docentes tengan actitudes favorables y puedan mostrar cambios de satisfacción laboral en su trabajo.

Finalmente concluimos que existe una relación directa y positiva entre la entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esto quiere decir que, si hay un ambiente grato y óptimo para el trabajo, los docentes mejoraran sus actitudes o percepciones positivas de esta manera ayudara a lograr los objetivos educativos propuestos por la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas Altamirano de Accha.

RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Educación debe 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.
- La Unidades de Gestión Educativa mediante el director y con el apoyo de los especialistas del nivel secundario, deben elaborar programas de capacitación y talleres para mejorar el clima organizacional, de esta manera enmendar deficiencias o limitaciones que se podrían encontrar en otras instituciones educativas.
- A las universidades e instituciones públicos y privados promover cursos talleres frecuentes de las 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 Accha, provincia de Paruro – Cusco
- Se sugiere a los docentes participar de manera activa en el fortalecimiento del clima organizacional, en especial en las dimensiones, a fin de contribuir al desarrollo de la calidad educativa de la institución educativa donde labora.
- 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.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, J. (2012). *El clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la Perspectiva de los Docentes*. Lima Peru: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_40ad0b63494ac0ae0e171bd65fce9185
- Alonzo, P. (2008). Estudios comparativos de la satisfacción laboral en el personal. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24(1), 25-40. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622008000100002
- Alquizar, C., & Ruiz, G. (2007). *Relación entre El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo Trujillo SEDALIB S.A. Recuperado de: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>
- Analy, O. (2005). *Trabajo en Equipo Unidad V. Curso de Administración y Finanzas*. Lima-Peru. el 25 de Agosto de 2013. Lima- Peru. Recuperado el 12 de Junio de 2021
- Ascarza, K. (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*. Lima Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6054?show=full>
- Bastidas, E., Estrada, J., & Rivera, G. (2003). *Clima Organizacional y su incidencia en la calidad de los servicios de Cedenar*. Colombia: Empopasto y Telenariño. Recuperado el 2 de Junio de 2021.pag.16. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos14/servpublicos/servpublicos>
- Bonilla, K. (2014). *“Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014*. Piura:

Universidad Nacional de Piura. Recuperado de:
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1985>

Bosque, V. (2011). *Relación entre el clima organizacional, la Satisfacción Laboral y el Rendimiento Académico*. Chile: Recuperado de:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010#:~:text=Aunque%20no%20son%20iguales%2C%20el,de%20algunas%20investigaciones%20son%20contradictorios.

Bravo, J. (2015). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un contexto post-fusión de una Empresa Industrial de Lima*. Lima Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6580>

Brunet., L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas. Pag.18
Recuperado de: <https://corganizaciona1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del*, 1-6. Obtenido de etrieved from
<http://www.ugr.es/uredspro/rev16co15.pdf>. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Calderon de los Rios, H. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Peru. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/526>.

Castro Solano, A. (Junio de 2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *anales de psicología*, 22(1), pag 89-97. Obtenido de
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/8082/1/Teorias%20implicitas%20del%20liderazgo,%20contexto%20y%20capacidad%20de%20conduccion.pdf>

Charaja, F. (2012). *Ingenieria de la Educacion*. Puno: Santiago Impresores.

Chiang, M., Salazar, B., Nuñez, A., & Huerta, P. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación*. *Universum*. Universum (Talca).

- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos (8va ed.)*. México: Mc Graw. Mexico: Mc Graw Hill. pag. 6
- Crespin, A. (2009). “*Clima laboral según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao. Informe de investigación científica*.” Callao.
- Espinoza, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Lima Peru: Universidad Cesar Vallejo,.
- Fernandez, J. (2009). *Valoración de la calidad docente*. Madrid España: Edit. complutense S.A.
- Flores, J. (1989). *El comportamiento Humano en las Organizaciones*. . Lima Peru: Universidad del Pacifico.
- Galvez, L. (2017). *El Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. Lima Peru: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6191/G%C3%A1vez_RLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, S., & Figueroa, H. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción Docente en el Colegio Técnico Microempresarial el Carmen de Colombia, 2016*. Lima Peru: Universidad Privada Nolbert Wiener.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional (9na Ed.)*. Mexico: CENGAGE Learnig (9na Ed.).
- Hackman, R., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 2(60), 159-170.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, P., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología*. Mexico: México: McGraw-Hill (3ra ed.). .

- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Informe de investigación, Lima*. Lima: Inform de investigación.
- Kerlinger, F., & Howard , B. (1987). *Investigacion del comportamineto*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Likert, R. (1965). *Teoría del clima laboral. Instituto de Investigación Social de Michigan de la Universidad*. México: Trillas. pág. 16-18.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1343.
- Lopez, J. (2006). *Lenguaje transparente: relaciones interpersonales en la empresa*. Almeria: Instituto de estudios Almerienses.
- M. L., & Leon, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología y Retrieved from. 503-508. Obtenido de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf
- Maraza, N. (2017). *Percepción Del Clima Organizacional Del Docente Y Administrativos De La Institución Educativa Primaria N° 70081 De Salcedo Puno 2017*. Puno: Unidad de Segunda Especializacion -FCEDUC.
- Neil, E., & Salkind, J. (1998). *El papel y la importancia de la investigación*. Mexico: Retrieved from. Obtenido de <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2013/07/salkind-cap1.pdf>
- Palma, R. (2007). *El trabajador respecto a su ambiente de labor*. Mexico: Lonjavo. Mexico: Lonjavo.
- Perez, N., & Rivera, R. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana. Amazonas: instituto de investigaciones de la Amazonía peruana*. Amazonas: instituto de investigaciones de la Amazonía peruana.
- Pupo, B., Velazquez, R., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguin*, 23(04), 1-15.



- Quea, N. (2018). *Factores De La Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Clima Organizacional De Los Trabajadores De La Compañía Minera Aruntani Sac-Moquegua 2018*. Arequipa: EPG-UNSA. pag. 24
- Quiñonez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas*. Quito-Ecuador: PUCESE. pag.21
- Quispe de la Torre, N., & Yana Ancasi, F. (2014). *Influencia del clima organizacional de San Juan de Salinas, San Jose, Muñani. Informe de Investigacion*. Puno Peru: UNA-Puno.
- Quispe, N. (2011). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, desde el punto de vista de los cambios en el desarrollo funcional de la Sede Regional de ORAP – INPE*. Puno: UNA.
- Quispe, N. (2015). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas Apurimac.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. . Mexico: 8ª Edición Prentice Hall.pag.12
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. . Mexico: Prentice Hall. Pag. 35
- Rodriguez , 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*. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Rodriguez, C., Lorenzo, o., & Herrera, L. (2005). *Teoría Y Práctica Del Análisis De Datos Cualitativos Proceso General Y Criterios De Calidad*. *Sociotam*, XV(2), 133-154.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación educativa*. Venezuela: FEDUPEL. Recuperado de: https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf

- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglecias, M. (2006). Clima organizacional y satisfacción Laboral en una PYME. *08(02)*, 329-335.
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao. Informe de investigación*. Callao: UNC. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/9dd90f3c-b803-41a0-8416-ae112188ab46>
- Salon, G. (2005). "Siete puntos sobre el Trabajo en Equipo" . *revista Inter Forum*. Recuperado el 12 de Mayo de 2021, de http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/032403efoque_trabajo_equipo.html
- Sampieri, R. (2014). *Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.)*. Mexico. Mexico: McGRAW-HILL.
- Schein., H. (1996). *Psicología de la Organización*. . Mexico: Prentice Hall, Hispanoamericana S.A.
- Valenzuela, M. (2006). "*Competitividad y Clima Organizacional*". Recuperado el 20 de Junio de 2021, de http://www.degerencia.com/articulo/clima_organizacional
- Vilca Salinas, E. (2013). *Relación del clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la facultad de Educación, Comunicación y Humanidades de la UNJBG de Tacna*. Tacna-Peru: UNJBG.
- Zamata, D. (2014). *El clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri” Perú – Puno, 2014. Informe de investigación, Puno*. Puno: UNA-. Recuperado de: https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/129757/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC&rpp=55&etal=30&null=&offset=5151
- Zegarra, C. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016*. Lima Peru: Universidad Cesar Vallejo. pag. 33. Recuperado de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2987076>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de la percepción del clima organizacional en nuestra institución educativa José María Arguedas Altamirano de Accha - Paruro

INSTRUCCIONES: Estimado Colega, anote la respuesta al margen derecho, en uno de los cinco recuadros con un aspa de **X**, se detalla a continuación las siglas: Siempre (**S**), Casi Siempre (**CS**), De vez en Cuando (**DE**), Casi Nunca (**CN**) y Nunca (**N**); recuerde solo debe marcar una de las opciones, la encuesta es de "Carácter Anónimo".

DATOS GENERALES: Sexo: M () F () Edad: Estado Civil.....

Tiempo laboral..... Cargo que desempeña.....Especialidad:.....

	1.1. TRABAJO EN EQUIPO	S	CS	DE	C N	N
1	Existe enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros					
2	En su centro de trabajo sus miembros comentan los problemas de sus colegas					
3	En su centro se planifica el trabajo en su conjunto					
4	Las decisiones importantes referentes al desarrollo Institucional se discuten entre todos sus miembros.					
5	El personal miembro de su Institución participa en las reuniones para unificar su criterio de trabajo.					
6	Todos los miembros de su institución pueden opinar sobre el trabajo de los demás.					

	1.2. COOPERACIÓN	S	CS	DE	C N	N
7	Si alguien tiene un rato libre y hay un compañero que está ocupado y/o trabajando, le echa una mano.					
8	Se siente un ambiente tenso entre sus colegas.					
9	Los miembros de su institución son muy unidos.					
10	En su institución se respira un ambiente amistoso.					
11	Se siente orgulloso de formar parte de su institución.					
12	Si existe un conflicto entre sus compañeros de trabajo se siente para resolverlo.					
13	Los miembros de su institución suelen ayudarse en el trabajo.					

	1.3. COHESIÓN	S	CS	DE	C N	N
14	Muchos colegas dificultan el trabajo y desempeño de los demás.					
15	Muchos compañeros están pensando cambiar de puesto.					
16	En las reuniones se observan discusiones tensas.					
17	La mayoría de sus colegas si pudieran no trabajarían.					
18	Sus colegas indican que su institución nunca funcionará					

GRACIAS POR SU COOPERACION ESTIMADO COLEGA

Anexo 2. Cuestionario de satisfacción laboral en la institución educativa José María Arguedas Altamirano Accha -Paruro

INSTRUCCIONES: Estimado Sr.(a), anote la respuesta al margen derecho, en uno de los cinco recuadros con un aspa de **X**, se detalla a continuación las siglas: Falso e Impreciso (**F**), Ligeramente cierto y Preciso (**LC**), Parcialmente Cierto y Preciso (**PCP**), Muy Cierto y Preciso (**MP**) y totalmente Cierto (**TC**); recuerde solo debe marcar una de las opciones, la encuesta es de “Carácter Anónimo”.

	2.1. INCENTIVOS Y PROMOCIONES	F	L C	PCP	M P	T C
1	En la organización se da reconocimiento por el trabajo que realiza.					
2	Se otorgan retribuciones y reconocimientos tangibles.					
3	Normalmente la organización elogia por el buen desempeño.					
4	En la organización se alienta la promoción por competencias.					

	2.2. MONOTONÍA LABORAL	F	L C	PCP	M P	T C
5	El ritmo de trabajo normalmente es aburrido.					
6	El trabajo que se realiza no impulsa a la motivación.					
7	Las condiciones de trabajo (equipo y recursos básicos, espacio) son importantes para el buen desarrollo laboral.					
8	El trabajo en la organización es estimulante y con actividades significativas.					

	2.3. RELACIONES INTERPERSONALES	F	L C	PC P	M P	T C
9	Las relaciones con los compañeros son frías.					
10	El trabajo en equipo es muy difícil de llevarlo a cabo.					
11	La motivación laboral disminuye cuando los compañeros de trabajo son distantes.					
12	Es importante trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir sucesos de trabajo.					

	2.4. COMPETENCIA (PROFESIONAL).	F	L C	PCP	M P	T C
13	Los trabajadores se esmeran por desarrollar bien su trabajo.					
14	Los trabajadores tienen la opción de utilizar sus métodos y creatividad para la mejora de la organización.					
15	La organización se presta para poner en práctica nuestras habilidades.					
16	Es importante avanzar rápidamente en base a logros.					

	2.5. SEGURIDAD LABORAL.	F	L C	PC P	M P	T C
17	La organización proporciona estabilidad laboral.					
18	Lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones.					

19	Es importante recibir un buen salario, para satisfacer las necesidades personales y familiares.					
20	Es importante un puesto con equipos suficientes y con adecuada protección contra despidos.					

	2.6. AUTORREALIZACIÓN.	F	L	PC	M	T
		C	C	P	P	C
21	Lo más importante en la vida es aquello que nos hace sentir mejor.					
22	Lo motivador es llegar tan lejos como sea posible con mis habilidades, capacidades y explorar nuevas ideas.					
23	La organización brinda oportunidades de desarrollo personal.					
24	La organización busca fortalecer la autoestima del trabajador.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACION ESTIMADO COLEGA

Anexo 03. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICE
VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL	Trabajo en equipo. Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enfrentamientos y conflictos entre compañeros ✓ Fomento de problemas entre colegas. ✓ Planificación del trabajo en conjunto. ✓ Discusión y toma de decisiones entre todos sus miembros ✓ Participación en las reuniones para unificar sus criterios de trabajo. ✓ Opiniones sobre el trabajo y rendimiento de los demás ✓ Cooperación entre compañeros ✓ Tensión entre colegas ✓ Unión para el trabajo entre colegas ✓ Ambiente amistoso. ✓ Orgullo de formar parte de su institución ✓ Resolución de conflictos entre compañeros ✓ Colegas que dificultan el trabajo y desempeño de los demás ✓ Pensamientos de cambio de puesto ✓ Discusiones en las reuniones de trabajo. ✓ Amor por el puesto de trabajo. ✓ Optimismo para el desarrollo de la institución educativa. 	<p>S = 5 pts. CS = 4 pts. DE = 3 pts. CN = 2 pts. N = 1 pt.</p>
VARIABLE DEPENDIENTE SATISFACCIÓN LABORAL	Incentivos promociones Monotonía laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento por el trabajo que se realiza. 2. Retribuciones y reconocimientos tangibles 3. Elorgio por el buen desempeño 4. Aliento por la promoción y competencias 5. Ritmo de trabajo. 6. Motivación hacia el trabajo que se realiza. 7. Las condiciones de trabajo (equipo y recursos básicos, espacio) son importantes para el buen desarrollo laboral. 8. El trabajo en la organización es estimulante y con actividades significativas. 9. Las relaciones con los compañeros de trabajo son frías 1. Trabajo en equipo. 2. La motivación laboral disminuye cuando los compañeros de trabajo son distantes 3. Es importante trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir sucesos de trabajo 4. Los trabajadores se esmeran por desarrollar bien su trabajo. 5. Los trabajadores tienen la opción de utilizar sus métodos y creatividad para la mejora de la organización 	<p>F = 5 pts. LC = 4 pts. PCP = 3 pts. MC = 2 pts. TC = 1 pt.</p>

	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Competencia (profesional)</p> <p>Seguridad laboral</p> <p>Autorrealización</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La organización se presta para poner en práctica las habilidades 2. Es importante avanzar rápidamente en base a logros 3. La organización proporciona estabilidad laboral 4. Lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones <ol style="list-style-type: none"> 1. Las prestaciones como hospitalización, atención dental, etc., son importantes en el trabajo 2. Es importante recibir un buen salario para satisfacer las necesidades personales y familiares 3. Lo más importante en la vida es buscar aquello que me haga sentir mejor 4. La motivación es llegar tan lejos como sea posible con mis habilidades, capacidades y explorar nuevas ideas <ol style="list-style-type: none"> 1. La organización brinda oportunidades de desarrollo personal 2. La organización se preocupa por fortalecer la autoestima 	
--	---	---	--