



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ESTATAL MANUEL GONZALES PRADA, ATE VITARTE,

2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Bach. CHAUCA VELA, TOMASITA

Bach. TITO AQUINO, RAUL

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA

JURADO EXAMINADOR

Dr. PEDRO PABLO ALVAREZ FALCONI
Presidente

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Secretario

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Vocal

DEDICATORIA

Sobre todo, a Dios por ser parte de este gran reto de mi vida, a mi hija quien fue el motivo y motor en el transcurso de ésta etapa, a mis padres y hermanos porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos, lo cual contribuyeron en el logro de mis objetivos.

Tomasita Chauca Vela

A Dios eterno, a mi padre en el cielo, a mi madre y hermanas, por su apoyo continuo e incansable en el logro de mi meta profesional, importante para esta vida.

Raúl Tito Aquino

AGRADECIMIENTO

A Dios, con profunda gratitud a nuestra casa de estudios, a nuestros maestros, familiares y amigos que siempre estuvieron prestos para apoyarnos en todo momento, y fueron piezas fundamentales para el logro de nuestra tesis.

Así mismo por su gran apoyo, dedicatoria, motivación y asesoramiento desinteresado durante el inicio, proceso y culminación de este trabajo, nuestro profundo agradecimiento a nuestra asesora Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otárola, por sus acertadas observaciones.

Los autores

RESUMEN

La investigación fue realizada para determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020. Tipo de estudio básico, de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. El muestreo censal por lo tanto la muestra equivale a toda la población que son 50 docentes. Se concluye que no existe relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral con p de ,761 lo que pone en evidencia que el grado de valor que le atribuya el docente a su clima organizacional es de poco interés para el incremento de su satisfacción laboral. Asimismo, no existe relación entre estructura organizacional del clima organizacional y satisfacción laboral con un p valor de ,274 además no existe relación entre responsabilidad del clima organizacional y satisfacción laboral con p valor de ,789. Por otro lado, no existe relación entre los riesgos del clima organizacional y satisfacción laboral con p de ,948. no existe relación entre los conflictos del clima organizacional y satisfacción laboral con p de 541 lo que pone en evidencia, que los retos y conflictos generados por las estrategias de los directivos siempre persisten, pero no está relacionado con los niveles de satisfacción laboral.

Palabras clave: ambiente laboral, beneficios, clima organizacional, reconocimiento, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research was carried out in order to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the Manuel Gonzales Prada State Educational Institution, Ate Vitarte, 2020. The type of study is basic, descriptive correlational level, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The census sampling, therefore, the sample is equivalent to the entire population that is 50 teachers of the Educational Institution. It is concluded that there is no relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction with a p value of .761, which shows that the degree of value that the teacher attributes to their organizational climate is of little interest to increase their job satisfaction. Likewise, there is no relationship between organizational structure of the organizational climate and job satisfaction with a p value of .274; in addition, there is no relationship between organizational climate responsibility and job satisfaction with a p value of .789. On the other hand, there is no relationship between organizational climate risks and job satisfaction with a p value of .948. There is no relationship between conflicts in the organizational climate and job satisfaction with a p value of .541, which shows that the challenges and conflicts generated by managers' strategies always persist, but it is not related to satisfaction levels labor.

Keywords: Work environment, benefits, organizational climate, recognition, job satisfaction

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.3.2. Justificación práctica.....	18
1.3.3. Metodología	18
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.2. Bases teóricas de la variable.....	25
2.2.1. Clima organizacional.....	25
2.2.2. Satisfacción Laboral.....	28
2.3. Definición de términos básicos	31

III. MÉTODOS Y MATERIALES	33
3.1. Hipótesis de la investigación	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas	33
3.2. Variables de estudio	34
3.2.1. Definición conceptual.....	34
3.2.2. Definición operacional.....	35
3.3. Tipo y nivel de la investigación	36
3.3.1. Tipo de investigación	36
3.3.2. Nivel de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	36
3.5. Población y muestra de estudio.....	37
3.5.1. Población	37
3.5.2. Muestra	37
3.5.3. Muestreo	38
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	38
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	38
3.6.3. Validación y confiabilidad del instrumento	40
3.7. Métodos de análisis de datos	41
3.8. Aspectos éticos	42
IV. RESULTADOS	44
4.1. Resultados	44
4.1.1. Análisis descriptivo	44
4.1.2. Análisis inferencial	46
V. DISCUSIÓN	50
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	50
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	62
Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2: Matriz de operacionalización	65

Anexo 3: Instrumentos	67
Anexo 4: Validación del instrumento.....	74
Anexo 5: Matriz de datos	84
Anexo 6. Propuesta de valor.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de clima organizacional	44
Tabla 2.	Nivel de Satisfacción laboral	45
Tabla 3.	Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral. ...	46
Tabla 4.	Prueba de correlación entre dimensión estructura organizacional y variable satisfacción laboral.	46
Tabla 5.	Prueba de correlación entre dimensión Responsabilidad y variable compromiso organizacional en docentes, 2020	47
Tabla 6.	Prueba de correlación entre dimensión Riesgos y variable Satisfacción laboral en docentes, 2020	47
Tabla 7.	Prueba de correlación entre dimensión recompensas y variable satisfacción laboral en docentes, 2020.....	48
Tabla 8.	Prueba de correlación entre dimensión Calor y apoyo y variable satisfacción laboral en docentes, 2019.....	48
Tabla 9.	Prueba de correlación entre dimensión los conflictos y satisfacción laboral en docentes, 2020	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje del nivel de clima organizacional.....	44
Figura 2. Porcentaje del nivel de satisfacción laboral.....	45

INTRODUCCIÓN

Evaluar clima organizacional y satisfacción laboral sea institución, organización, ayuda a manifestar tanto facilidades o dificultades que halla el trabajador y de acuerdo a esto, si aumenta o disminuye su productividad, a la vez se exterioriza también mediante discernimiento de trabajadores, que opinan acerca de dificultades que hay en una organización, además se evalúan estructuras organizativas, proceso de trabajo, ofreciendo información sobre calidad institucional del punto de vista profesional, analizando igualmente satisfacción laboral, considerándose como fin máximo, el cual puede mejorar la productividad.

Existen investigaciones, las cuales refieren que en países como Europa, Dinamarca y Austria presentan satisfacción laboral elevada (66%), contexto que se discrepa con la realidad de Estados Unidos, que se observa un declive que hace una década ocurrió hoy en día está en 50%, y en ambos los encuestados refieren que, a más salario, aumenta su nivel de satisfacción. (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2013)

Lo que ocurre en países sudamericanos como Brasil, Argentina y Chile que son evaluados a través de estudios, y al compararse con países de parte de Europa como por ejemplo Hungría y Ucrania, (Rodriguez, 2008) al respecto concluye que el factor más determinante de satisfacción laboral, en al menos estos cinco países, es la naturaleza del trabajo; y lo que menos se muestra gratificación, es el salario, los beneficios o bonos.

Investigaciones nacionales, encuentran que muchas veces tienen frecuencia más climas déspotas y, es así que hay mayormente insatisfacción laboral, y así se encuentra que 50% se basa en trato con compañeros de labores, 47% observa remuneración socio económica baja, 66% no adquieren reconocimientos, 66% piensan que su jefe no da incentivos a empleados y 73% discurre que la rotación constante representa inseguridad laboral. (Hospinal, 2013)

Muchas veces años anteriores, los gerentes tradicionales expresan con cierta sorpresa ¡Ahora se debe tratar al personal como si fueran nuestros consumidores o clientes, y es que todo está de cabeza al revés! Y no es así, lo que

si es cierto es que antes, se creía que el personal que laboraba era parte de los insumos, siendo hoy en día la realidad que es el centro donde gira la llamada gestión empresarial.

Dicho esto, se hace necesario estudiar y conocer la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral que es dónde se centra la presente investigación, plateándose interrogante por la cual se realizó el estudio. Derivándose al objetivo de determinar la relación entre estas mencionadas variables.

Por lo tanto, siguiendo reglamentos y normas correspondientes a la Universidad, es que se estructura el informe del modo a seguir:

El capítulo primero, inicia con el correspondiente problema de investigación, dentro está planteamiento, formulación del problema y, además justificación, y objetivos según tema. El capítulo segundo, conformado por marco teórico, cuyos puntos internos son antecedentes y sustento teórico referidos a las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, culminando con definición de diversos términos básicos. Capítulo tercero, encontramos marco metodológico, el cual encierra hipótesis, definición conceptual y operacional de variables, nivel, diseño, y tipo de estudio, y así también, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos y análisis de datos además los aspectos éticos. Capítulo cuarto, resultados, estadística de datos llegando a la interpretación de resultados en tablas y gráficos. En el capítulo quinto tenemos la discusión, contrastándose los resultados que se obtuvieron con los considerados en los antecedentes seleccionados y las teorías investigadas. Capítulo sexto se menciona conclusiones, resultados de investigación y finalmente capítulo séptimo, se expresa recomendaciones, y estas se plantean teniendo en cuenta investigaciones futuras. Culminando se tiene las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Satisfacción laboral, uno de los anhelos de organizaciones modernas. Es uno de los objetivos estratégicos para la consecución de una serie de beneficios tanto en aspecto económico, como gestión administrativa, así como también en el aspecto humano. Se percibe que si el personal se encuentra satisfecho laboralmente esto tendrá un efecto multiplicador para la misma organización, para los equipos de trabajo, para lograr un buen clima laboral, y también para el logro de una buena imagen, porque ese es el rostro institucional que se ofrece a los usuarios o clientes.

A nivel mundial, clima organizacional y satisfacción laboral son temáticas asociadas a psicología organizacional estadounidense. También, conocida como psicología industrial, según (Cuevas, 2010), surgió debido al creciente interés por el reclutamiento de tropas jóvenes para ser enviadas a Europa durante la Primera Guerra Mundial. Su fortalecimiento llegó con la posguerra. De acuerdo con (Gómez, 2011), selección de personas más idóneas para determinados trabajos, además del tipo de remuneración que estas esperaban, hizo que se elaboren instrumentos psicométricos con dicha finalidad. De este modo, los psicólogos empezaron a problematizar el cansancio, la rutina y otros factores con un impacto negativo en el buen desenvolvimiento laboral.

A nivel nacional, clima organizacional y satisfacción laboral se han convertido en tema más frecuentes de las tesis de pregrado y posgrado. Sustentar esta afirmación solo requiere ver los resultados de búsqueda en ALICIA Concytec, el repositorio digital más grande del Perú. Hace mención especial para el clima organizacional, a raíz de que los modelos de eficacia escolar lo sitúan en un lugar preponderante para diversos resultados tales como: nivel de aprendizaje de los estudiantes, equidad, deserción y violencia escolar (Macbeath & Mortimore, 2001); (Creemers & Reezigt, 2003). Más aún si se le aborda en relación a reformas educativas de “segunda generación”. Según (Fernández, 2004), se trata de transformar la escuela en base únicamente a fuerzas endógenas o agentes

internos, el clima organizacional y la gestión estratégica son políticas que no alcanzarán nada significativo sin el compromiso de los docentes.

En el plano local y específicamente en el seno de la Municipalidad Distrital de Ate Vitarte, se advierte, con motivo de las prácticas pre profesionales, que dentro del personal existía una suerte de insatisfacción laboral permanente, ya que unos se quejaban de otros y viceversa, quedando estancados en que se preguntaban del porqué de dichas dificultades. Como cualquier organización, la Municipalidad Distrital de Ate tiene algunas características que se transforman en un factor de riesgo para la buena marcha organizacional, puesto que cada cuatro años se renuevan las autoridades, y un sector que sufre la incertidumbre para la continuidad en el trabajo es el personal administrativo, porque hay una costumbre en el sentido que las nuevas autoridades que asumen los cargos de elección popular, suelen negociar los puestos de trabajo ofrecidos con anticipación a sus correligionarios y personal de confianza cercano a ellos. Esta dificultad, sumada a las condiciones inadecuadas de trabajo por falta de criterios de renovación y cambio positivo y proactivo, se agrava porque la gestión del personal no es técnica sino clientelista. Por otro lado, las condiciones laborales son condiciones elementales que se les debe brindar a los trabajadores con el fin de que ellos se sientan a gusto y que se involucren de la mejor manera en la dinámica organizacional, para el beneficio de la organización como una realidad concreta, para el beneficio de las familias de trabajadores.

La institución educativa materia de investigación cuenta con 50 docentes que en estos últimos años muestran actitudes que no indican el compromiso real que deberían tener con su institución, suelen no asistir a las actividades extraacadémicas, incumplen algunas normas impuestas por sus supervisores y los estudiantes se quejan que los profesores no cumplen con el objetivo de la enseñanza académica por lo que a criterio de los autores es necesario investigar si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de institución educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?

PE 2 ¿Qué relación existe entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?

PE 3 ¿Qué relación existe entre los riesgos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?

PE 4 ¿Qué relación existe entre las recompensas y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?

PE 5 ¿Qué relación existe entre el calor y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?

PE 6 ¿Qué relación existe entre los conflictos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Porque recoge y valora las contribuciones más resaltantes para caracterizar tanto al clima organizacional como satisfacción laboral. La primera variable,

(Robbins, 1999) y (Gibson, Ivancevich y Donelly, 1996) lo precisan como personalidad y carácter de organización. La segunda variable, (Palma, 2004) la enuncia también como resultado del clima organizacional puesto que se trata de una percepción individual del trabajador acerca de la atmósfera, valores e ideales adoptados por su institución o entidad. Estos aportes, al igual que los de otros especialistas, serán abordados en las bases teóricas y servirán de referencias para futuras investigaciones.

1.3.2. Justificación práctica

El plan de tesis responde al interés evidenciado en las investigaciones nacionales por impacto del clima organizacional en las escuelas. Asimismo, el tratamiento estadístico de datos y discusión de resultados será un insumo valioso para una mejor toma de decisiones por parte de los directivos de la institución educativa estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

1.3.3. Metodología

Instrumentos de recolección de datos como el cuestionario Clima Organizacional (Tupiño, 2014) y Escala de Satisfacción Laboral. (Palma, 2005) tienen la doble ventaja de su confiabilidad y de su utilización asequible por parte del investigador y de los sujetos integrantes de la muestra. Por tanto, los instrumentos en mención podrían ser empleados en próximas investigaciones.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Establecer la relación existente entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

- OE 2 Establecer la relación existente entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020
- OE 3 Establecer la relación existente entre los riesgos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.
- OE 4 Establecer la relación existente entre las recompensas y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020
- OE 5 Establecer la relación existente entre el calor y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.
- OE 6 Establecer la relación existente entre los conflictos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Osejo, Obando, y García (2017), en “2 Relación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral con desempeño Laboral de Docentes de la Escuela de Ciencias Agrarias y veterinarias de la UNAN-León en el período comprendido junio - agosto del 2017”, sustentado en Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, donde busca: Identificar relación que tiene Clima organizacional y la Satisfacción Laboral con Desempeño Laboral de los docentes de la Escuela de Ciencias Agrarias y Veterinarias de la UNAN– LEÓN en el periodo comprendido de Junio-Agosto del 2017. El enfoque de la investigación es mixto o integrado multimodal, investigación no experimental, población es 76 docentes y por ser una cantidad pequeña se toma como muestra la población, fue muestreo no probabilístico. El autor concluye que Satisfacción y Desempeño Laboral poseen reciprocidad y correlación por lo que sí se trabaja en producir un incremento en la satisfacción del docente también aumentará su desempeño y realizará sus labores con más entusiasmo y dedicación, lo que beneficiaría directamente a los universitarios pertenecientes a la Escuela de Ciencias Agrarias y Veterinarias y a la institución en general, porque se mejorarían los estándares y la competitividad del cuerpo docente.

El estudio dará lugar a un material escrito, que nos orienta a hacer una comparación ya que constituye una investigación similar a la que se realiza.

Rodríguez (2017) en su Tesis “Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral observados por el personal del grupo de colegios adventistas situados en Colombia del norte 2016”, presentado en la Universidad de Montemorelos, México. Objetivo: Determinar si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral observada por empleados de colegios adventistas. Esta investigación con enfoque cuantitativo, transversal, diseño descriptivo, correlacional, de campo y transversal. Población es de 64 sujetos, se incluyó a la totalidad de los participantes y no se efectuaron procedimientos de muestreo. Para

analizar el constructo referente a la satisfacción laboral de los empleados, se hizo uso del Cuestionario Satisfacción Laboral, originalmente de Chiang Vega, Salazar Botello y Núñez Partido (2007) y posteriormente adaptado por Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera y Núñez Partido (2008) una investigación que se realizó en Chile, en hospitales de complejidad alta y baja. Conclusiones: Existe correlación positiva significativa altamente entre satisfacción laboral y clima organizacional. Empleados que laboran en 03 colegios, mostraron estar muy satisfechos, tener una buena autopercepción del clima organizacional de las instituciones respectivas. Tanto mujeres como hombres expresaron estar satisfechos con el trabajo y con el clima organizacional que pueden percibir.

La investigación se toma como comparativo con la nuestra en cuanto a la relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral sobre todo en instituciones educativas.

Zans (2017) en “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua 2016”, presentado en Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, en la cual presentó el objetivo de Analizar Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo – cualitativo, tipo descriptivo - explicativo. Con universo de 88 y muestra 59 trabajadores a quienes aplicó la encuesta y los resultados indicaron que Clima Organizacional, es de optimismo mayormente, de euforia y entusiasmo, y también frialdad y distanciamiento en menos caso, considerándose medianamente favorable y desfavorable, hablando de mejorar el Clima Organizacional. Incidiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Es de utilidad en nuestro tema de investigación pues muestra en su contenido como ayudar a alcanzar un Clima Organizacional, propicio, óptimo, y lograr niveles de euforia y entusiasmo, orgullo, lo cual produce un ambiente propicio para la productividad, explica cómo se debe impedir la toma de decisiones individuales y fortalecerla en decisiones colectivas.

Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016) en estudio “Situación contractual y su

relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes, Revista Universidad Católica del Norte – Chile”, el cual presentó como fin: Analizar la relación entre situación contractual con clima organizacional, satisfacción laboral y absentismo en docentes. Se efectuó muestreo no probabilístico, obteniendo 108 profesores, aplicándose el Cuestionario ad-hoc (Ramírez, 2008), de 8 dimensiones y test de Warr, Cook y Wall (1979) llamado “escala general de satisfacción”. Concluye: docentes con contrato indefinido manifiestan mayor compromiso intrínseco y mayor conocimiento en cuanto a sus descriptores de cargo, es un elevado sentido de pertenencia para con la organización, por otro lado, docentes contratados a plazo fijo tienen menor compromiso, y menor claridad en cuanto a funciones concretas que deben cumplir.

Se percibió escasa representatividad de la muestra, ocasionado por el poco interés en participar, así lo declara las instituciones educativas, y eso debemos tener muy en cuenta en la investigación que realizaremos.

Belizán (2015), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del sector público y privado, presentada en Universidad Abierta Interamericana, Argentina”, presenta como finalidad: Determinar la relación existente entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en profesores empleados en sector público y privado. Investigación tipo transversal, diseño descriptivo-comparativo no experimental. Muestra 100 docentes con edad promedio 38, 21 años. Se administró el inventario psicológico de Clima Organizacional de 47 ítems con escala tipo Likert, además la Escala de satisfacción laboral versión profesores que constan de 32 ítems. Es un estudio que por sus resultados revelaron que existen relaciones estadísticamente significativas entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes evaluados

Es así que para nuestra investigación nos ayudó a tener una comparación tomando en cuenta sus resultado y conclusiones, y a la vez tener en cuenta los instrumentos con los que se evaluó.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Acuña, y Ceras (2019) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca”, sustentado en Universidad Nacional del Centro del Perú. Objetivo fue: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral. Investigación aplicada, descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. Muestra 120 trabajadores, aplicándose el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, validados con matriz de consistencia interna y confiabilidad con estadístico Alfa de Cronbach. Determinándose que, existe relación entre ambas variables, esta es alta significativa y positiva con (0,762) de Rho de Sperman.

Es de utilidad para nuestro estudio porque demuestra, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral, lo que conlleva a mejores oportunidades para la organización y colaboradores.

Incacari (2019) en su investigación: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018”, presentado en la Universidad Peruana Unión, para determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativo, descriptiva de corte transeccional, correlacional y diseño no experimental, aplicado a 94 docentes la encuesta. Resultados: clima organizacional influye positiva y significativamente sobre retribución económica, relacionamiento con compañeros, apoyo y respeto a superiores y desarrollo personal. Concluye, existe influencia significativa sobre satisfacción laboral.

Al igual que toda investigación es de gran aporte si consideramos el desarrollo, aplicación de instrumentos y nos permite analizar los resultados.

Guerrero y Chamocho (2018) en “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Coordinadores Académicos y Directores de carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana (2017)”. Cuyo objetivo fue: Determinar si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de coordinadores académicos y directores. La investigación es tipo correlacional, diseño no

experimental – correlacional, enfoque cuantitativo. La población, esta se explica en el total de profesores de la universidad San Ignacio de Loyola; sin embargo, y para efectos de la investigación, se resolvió escoger a coordinadores académicos y directores. El total de coordinadores académicos y directores de carrera es de 61 trabajadores distribuidos. El estudio ayudó a comprobar, mediante el estadígrafo rho de Spearman ($r = .498, p < .05$), que sí existe una correlación entre ambas dimensiones. Asimismo, se pudo conocer que los coordinadores académicos y directores de carrera tienen los insumos cuando los necesitan y que tienen facilidad de superar sus limitaciones propias de su experiencia.

Nos ayudó en el desarrollo y comparación de resultados pues es un estudio de similar aplicación a la nuestra, así aprovechamos los datos al relacionarlos.

Reyes y Oblitas (2017) en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017”, sustentado en la Universidad Peruana Unión, objetivo fue: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes. Estudio correlacional, no experimental, corte transversal. Población y muestra 171 docentes. Resultados, mediante prueba de Spearman, es 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). La satisfacción laboral se determina por nivel de clima organizacional, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae satisfacción laboral.

Éste estudio nos sirve como comparativo porcentual en cuanto a la relación de variables tomando en cuenta que también fue aplicado en institución educativa.

Moreno (2016) en “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016”, en Chimote, su objetivo fue conocer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Investigación tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y corte transversal. Población 10 docentes se aplicó clima organizacional de Palma (2003) y Satisfacción Laboral Docente de Álvarez (2003). 60,0% de docentes presentó nivel de satisfacción moderado y alto (40,0%). 80,0% de los docentes presentó nivel favorable de clima organizacional, 20,0% evidenció nivel desfavorable de clima

organizacional. No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral docente.

Es importante este estudio pues en cuanto a desarrollo y resultados que proporcionó, tiene contraste en relación antecedentes anteriores en cuanto a la relación entre las variables.

2.2. Bases teóricas de la variable

2.2.1. Clima organizacional

Hall (1996) señaló clima organizacional es unir elementos internamente de un entorno laboral, que sonpreciados de manera directa o indirecta por personas consideradas la fuerza que actúa en el comportamiento de empleados.

Grupo de cualidades psicológicas que representan una organización, la diversifican de otras, es respectivamente constante en el tiempo ejerciendo influencia en conductas de trabajadores (Menárguez, 1999)

Chiavenato (2009) señala clima organizacional es medio interno de la organización, el espacio psicológico y particularidad está en cada organización; puede definirse como cualidad o propiedad laboral del ambiente que son observadas o experimentadas por miembros de la organización y tiene influencia directa en comportamientos de empleados.

Anzola (2003) dice: son percepciones e interpretaciones respectivamente permanentes que las personas tienen respecto a su organización, influyen en cuanto a conducta de trabajadores, que diferencia una organización de otra.

El clima organizacional se considera a la cadena de particularidades del medio ambiente interno organizacional así lo perciben (Brown y Moberg, 1990)

2.2.1.1. Importancia del clima organizacional.

Brunet (2004) opinó que clima organizacional manifiesta valores, actitudes y convicciones de miembros, convirtiéndose en importante y el administrador esté capacitado para el examen y diagnóstico del clima de su organización por:

- Se consigue manifestar y estudiar el origen de problemas, dilemas, estrés o

insatisfacción que contribuyen ampliamente al impulso de negativas conductas en la empresa.

- Se puede usar como datos básicos para emprender y conservar un cambio que demuestre al administrador los factores determinados sobre los que debe conducir sus intervenciones.
- Se utiliza en suscitar el avance de su empresa y advertir probables problemas que puedan ocasionarse.

Rodriguez (2008) alude clima organizacional caracterizado por:

- Ser permanente, esto es, empresas tienen algo de estabilidad de clima laboral con algunos graduales cambios.
- El comportamiento de trabajadores se modifica por el clima de la organización.
- El clima de una empresa despliega influencia en el compromiso e identifica trabajadores.
- Trabajadores cambian el clima laboral de la empresa y afectan sus comportamientos y actitudes propios.

2.2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin & Stringer (1966) señala tiene seis dimensiones:

- 1) **Estructura organizacional.** Representa la percepción de trabajadores de la empresa sobre cuantas reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones enfrentan al desempeñar su labor. Resultado positivo o negativo, se da en cuanto la organización da salida al énfasis en la burocracia, enfrentado el énfasis que se pone en cuanto a trabajo libre, informal y de poca estructura o jerarquía. Conocimiento de las obligaciones, reglamentos y políticas de una organización. Percepción de la autoridad y como realizar especialización.
- 2) **Responsabilidad.** Es percibir sobre la autonomía al tomar decisiones en relación a su labor. Se toma como la medida recibida de la supervisión que

es general y no estrecha, esto es, sentir ser su propio jefe y tener la certeza de cuál es su labor y cuál es la función en la organización. Identificar funciones, atender sobre el manejo de sus responsabilidades, anticipándose ante cualquier evento que requiera de su atención.

- 3) **Riesgos.** Percibir el nivel de amenazas, reto y riesgo que se presentan en cierta situación de trabajo al enfrentarse a la supervisión de sus labores.
- 4) **Recompensas.** Es percibir sobre recompensa que se recibe por el trabajo que se hace bien. Es la medición donde la organización usa más un premio en comparación al castigo, dimensión podría crear un clima adecuado en la organización, si es que no se castiga solo se incentive al empleado que haga su trabajo bien y si no motivarlo a mejorar en un plazo mediano. Conocimiento de equidad en la retribución para un trabajo bien hecho. Así como de motivación ante los incentivos.
- 5) **Apoyo.** Es la ayuda que perciben los empleados en su labor. Y las relaciones que se desarrollan con sus compañeros.
- 6) **Conflicto.** Sentir que jefes y colaboradores prefieren diversas opiniones; el énfasis en que salgan los problemas a la luz y no se disimulen. Aquí juega un importante papel el rumor, acerca de lo sucede o no en cierto momento en la organización, comunicarse fluidamente entre las jerarquías no permita que haya conflicto.

Bowers y Taylor citado en (Adan, 2019) estudiaron 05 dimensiones que analizan:

- 1) **Apertura cambios tecnológicos.** Basada en apertura que manifestándose cuando la dirección entrega ante nuevos recursos que faciliten o mejoren la labor de los empleados.
- 2) **Recursos Humanos.** Es la atención que presta la dirección para bienestar de empleados.
- 3) **Comunicación.** Basada en las formas como se comunican los integrantes en la organización, y la facilidad de empleados para que sean escuchados por la dirección.

- 4) **Motivación.** Son condiciones que conllevan a empleados a laborar algo intenso en la organización.
- 5) **Toma de decisiones.** Basada en las distintas evaluaciones que realiza el trabajador al momento de tomar decisiones dentro de la organización

2.2.1.3. Tipos de Clima Organizacional

Según (Lickert, 2002) son:

A) Clima Autoritario:

Sistema I Autoritario explotador: cuando la organización al no confiar en sus trabajadores toma decisiones de manera arbitraria, el clima percibido es miedo mas no respeto, la interacción entre jefes y empleados casi no existe, y decisiones las toma solo los jefes.

Sistema II Autoritarismo paternalista: donde hay demasiada confianza entre los jefes y operadores, usan recompensas y castigos para motivar a los trabajadores.

B) Clima Participativo:

Sistema III Consultivo: confianza de los superiores a subordinados a los que se les consiente tomar decisión específica, satisface necesidad de estima, hay interacción y delegación.

Sistema IV Participación en grupo: el aire de confianza que existe entre la dirección y los empleados es de lo mejor. La toma de decisiones tiene por objetivo lograr la integración en todos los niveles.

2.2.2. Satisfacción Laboral

Locke (1976) define como estado emocional positivo y placentero que resulta de valorar en forma personal al individuo en cuanto a su trabajo y experiencia que adquiere el mismo.

Spector (1997) dice es la actitud hacia el trabajo en diversos aspectos. (Davis, 1999) señala la satisfacción se concibe como concepto multidimensional encierra sentimientos favorables y desfavorables en cuanto a labor y encierra

factores (ambiente de trabajo, compañeros, etc.)

Muchinsky (2011) refirió satisfacción laboral «el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo», lo cual denota una percepción bastante personal y sin mayores presiones por parte del trabajador.

Gorden (2000) La satisfacción laboral es el sentimiento a la organización se manifiesta por el orgullo de saberse parte de, identificar sus objetivos, productos y gratitud por contraprestación y tratamiento recibido. Así, el trabajador no solo forma un vínculo afectivo con la organización, sino también identidad, compromiso y se fortalece otro elemento importante referido a su actitud hacia la empresa por el trato recibido.

Peiró y Prieto (1996), satisfacción deriva de factores sobre los que puede medirse el nivel de satisfacción del trabajador. Locke (1976) consideró que el nivel de satisfacción laboral es la suma de aspectos que el empleado valora. Clasifica dimensiones específicas diferenciando entre sucesos o contextos y agentes de satisfacción laboral.

2.2.2.1. Factores determinantes para Satisfacción Laboral

Robbins (1999):

- Desafío del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Agrado con salario.
- Satisfacción promociones y ascensos.
- Condición favorable de labor.
- Colegas que ofrezcan apoyo.
- Afinidad entre personalidad y puesto de trabajo

Para (Gibson, 2002) son características asociadas con satisfacción laboral, cinco tienen particularidades decisivas:

- Paga: Lo que se recibe y sentir equidad de esa paga.
- Trabajo: cuando se considera interesantes y facilitan oportunidades de aprendizaje.

- Oportunidad de ascenso: existencia de estas.
- Jefe: capacidad para mostrar interés por empleados.
- Colaboradores: compañerismo, competencia y apoyo entre colaboradores.

2.2.2.2. Dimensiones de la Satisfacción laboral

- 1) Condiciones materiales.** Mecanismos que benefician el avance del trabajo cotidiano y es medidor de eficacia y rendimiento.
- 2) Beneficios remunerativos.** Normativas de beneficios salariales son relevantes pues establecen la satisfacción laboral de trabajadores, ya que valen para satisfacer necesidades fisiológicas. Una remuneración apropiada admite fomentar satisfacción superior, pues trabajadores observan que consiguen ganancias proporcionales a su desempeño laboral.
- 3) Políticas administrativas.** Estatutos institucionales que se direcciona en regular el vínculo laboral y asociadas directamente con el trabajador y se anexan logrando objetivos propuestos. También, desenvuelven en qué forma se lograrían los objetivos y son guías que determinan dirección y ámbito global de tareas aceptables para obtener metas.
- 4) Relaciones Interpersonales.** Basadas en las constantes relaciones entre todos los que laboran en una organización forjando credibilidad y confianza.
- 5) Desarrollo personal.** Asociada a la inclinación de empleados por trabajos que consientan empleo de sus capacidades y facultades. Ayuda a la autorrealización del empleado y a la visión del trabajo como un reto.
- 6) Desarrollo de tareas.** Asociación con las tareas cotidianas el trabajador dentro de sus labores. Desempeñarse en el trabajo, no necesita solo tener algunas destrezas, habilidades, o conocimientos, para cumplir adecuadamente de dicha tarea, además es importante otras ideas como voluntad, interés e intención de realizar determinado trabajo.
- 7) Relación con la autoridad.** Aporta apreciación valorativa en cuanto a sus actividades cotidianas. El nivel de aceptación y/o desagrado por el jefe influencia en el éxito laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Apoyo. Soporte ofrecido por la dirección a empleados. (Brunet, 2004).

Clima Organizacional. Ambiente de trabajo que resulta de la expresión o manifestación de muchos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. (Álvarez, 1995)

Comunicación. Establece la energía como fuente que activa la organización, sobre su entorno, productos, servicios y personas que la componen e implica transferir significados que tienen que entender las personas. (Robbins, 1999)

Equidad. Sentimiento de justicia que perciben empleados la cual les otorga la organización. (Brunet, 2004).

Identidad. Sensación de pertenecer a su empresa u organización que sienten los trabajadores. (Palma, 2009)

Liderazgo. Influencia ejercida a un individuo tras el comportamiento de otras personas quienes buscan objetivos determinados de forma previa, a través de la habilidad al orientar y convencer (no imponer) a otros para que lo ejecuten de manera entusiasta. (Chiavenato, 2000)

Motivación. Conjunto de reacción y actitud natural, pertenecientes de cada persona, manifestándose cuando ciertos estímulos del medio se presentan. (Castillo, 1992)

Participación en la toma de decisiones. El valor de contribuir tiene que comprenderse por quienes están implicados en su ejercicio, como elemento básico del proceso de integrar personas en la estructura, lo que es efecto de la participación. Involucramiento es un proceso participativo el cual aprovecha la total capacidad de empleados y alienta a comprometerse cada vez más en el éxito de la organización. (Davis y Newstrom, 1999)

Recompensa. Reconocimiento que perciben los miembros de una organización por realizar correctamente un trabajo. (Palma, 2009)

Relaciones humanas. Son acciones y actitud que se desarrollan por contactos entre personas y el participar en grupos sociales dentro de la estructura. Los

trabajadores tienen constante interacción social, a través de relaciones cordiales y de provecho para ambas partes, concordancia de respectivos intereses, vínculos amistosos, basados determinadas reglas que aceptan todos, que se fundan en reconocimiento y respeto. (Robbins, 1999)

Satisfacción laboral. Actitud del individuo por su trabajo; es la actitud del empleado hacia su trabajo real en comparación con el ideal, y la relación con su vida en general. (Robbins, 1999)

Sistema de recompensas. Son los beneficios que dispone la organización para sus miembros, y mecanismos por los que se distribuyen estos beneficios. (Palma, 2009)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

HE 2 Existe relación significativa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.

HE 3 Existe relación significativa entre los riesgos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

HE 4 Existe relación significativa entre las recompensas y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

HE 5 Existe relación significativa entre el calor y apoyo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

HE 6 Existe relación significativa entre los conflictos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

3.2. Variables de estudio

Una variable, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) es un atributo dinámico, y su variación es observable, medible y cuantificable. Dicho atributo puede presentarse en una o más personas, uno o más objetos y en los grupos humanos. Por lo tanto, la variable se refiere a una cualidad de personas u objetos en estudio, puede ser común a estos, pero ocurre en momentos diferentes.

El presente plan de tesis identificó dos variables cuyo interés no procede únicamente de la psicología organizacional. Se trata de dos variables con elementos de variación de carácter numérico y cuantitativo, por lo que los datos que provengan de ellas recibieron un tratamiento estadístico. Las variables fueron definidas de forma conceptual y operacional son:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

3.2.1. Definición conceptual

Según (Latorre, del Rincón & Arnal, 2005), la definición conceptual de una variable de investigación debe facilitar la comprensión del fenómeno estudiado. Por lo general, esta idea precisa y clara procede de un diccionario especializado o de los artículos de revisión.

3.2.1.1. Variable 1: clima organizacional

Es factor interviniente entre factores del sistema organizacional y comportamiento individual, repercute en comportamiento laboral. Sus particularidades son relativamente permanentes en tiempo, y se distinguen entre una y otra organización. (Goncalves, 1997).

3.2.1.2. Variable 2: satisfacción laboral

Palma (2004), dice es una percepción subjetiva e individual, expresa una determinada actitud o predisposición ante el trabajo, y se basa en valores producidos durante la rutina laboral.

3.2.2. Definición operacional

La operacionalización es un proceso de abstracción y desagregación de conceptos hasta alcanzar un nivel mucho más concreto, es decir, observación, medición y valoración a través de indicadores.

3.2.2.1. Variable 1: Clima organizacional

El cuestionario consta de seis dimensiones. La distribución de ítems por cada una de las dimensiones es de la siguiente manera:

Dimensiones	Ítems
Estructura organizacional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Responsabilidad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
Riesgos	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32
Recompensas	33, 34, 35, 36, 37, 38
Calor y apoyo	39, 40, 41, 42, 43, 44
Conflictos	45, 46, 47, 48, 49

3.2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

El cuestionario consta de cinco dimensiones. La distribución de ítems por cada una de las dimensiones es de la siguiente manera:

Dimensiones	Ítems
Condiciones Materiales	1, 2, 3, 4, 5
Beneficios Remunerativos	6, 7, 8, 9, 10
Políticas Administrativas	11, 12, 13, 14, 15
Relaciones Interpersonales.	16. 17. 18, 19, 20
Desarrollo del Personal	21, 22, 23, 24, 25
Desarrollo de tareas	26, 27, 28, 29, 30
Relación con la autoridad	31, 32, 33, 34, 35

Fuente: El autor

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Tipo que se utilizó fue básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal.

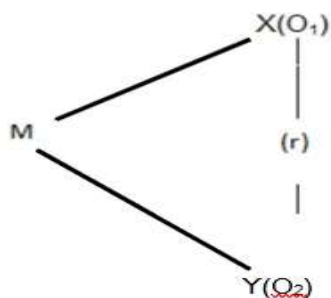
Investigación básica no tiene fines prácticos de forma inmediata, sino que contribuye a la formación de conocimiento recopilando información fiable justamente para sumar al conocimiento que ya es conocido o consensuado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.3.2. Nivel de investigación

Hernández Sampieri et al. (2014) refiere el nivel correlacional implica conocer el nivel de relación o correspondencia que sucede entre dos o más elementos sean estos conceptos, variables en determinado momento o argumento. Para la investigación se usó el nivel correlacional.

3.4. Diseño de la investigación

Hernández Sampieri et al. (2014), diseño correlacional se representa:



Donde:

M: muestra de docentes.

X (01): Clima organizacional

Y (02): Satisfacción laboral

Decimos que esta investigación tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, porque midió con precisión las variables que obedecen a este estudio (Hernández Sampieri et al., 2014). Para ello, nos valimos de métodos y procesos estadísticos que nos

ayudaron a cuantificar los datos obtenidos, los cuales fueron analizados e interpretados.

Diseño de investigación es no experimental. Hernández Sampieri et al. (2014) coincide bajo este tipo de investigación no experimental se requiere observar a los participantes en su desenvolvimiento “natural”, sin mayor intervención externa que afecte su comportamiento cotidiano en el contexto donde se encuentra, por tanto, no se manipula variables de estudio. Para el estudio se observó y evaluó a los docentes en el momento que realizaban sus actividades y funciones de docencia sin ninguna manipulación de las dos variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La entendemos como el conjunto de individuos que participaron de la investigación y que tienen las características y especificaciones necesarias (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para la investigación, población conformada por 50 docentes.

3.5.2. Muestra

Según (Hayes, 1999), en el muestreo censal la muestra equivale a la población. Suele ser utilizado cuando se tiene acceso relativamente fácil a toda una base de datos, o si es necesario acopiar opiniones o percepciones de todos los clientes o usuarios de un servicio y/o producto. Por tanto, la muestra censal de la presente investigación fue de 50 docentes de Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.

Grados	1°	2°	3°	4°	5°
Sección	A, B, C, D, E, F, G	A, B, C, D, E, F, G	A, B, C, D, E, F, G	A, B, C, D, E, F, G	A, B, C, D, E, F, G
N°	10*	09*	11	09*	11
Profesores					
Sexo de profesores	6 hombres 4 mujeres	5 mujeres 4 hombres	6 mujeres 5 hombres	5 hombres 4 mujeres	7 hombres 4 mujeres

* Llevan dos cursos

3.5.3. Muestreo

El diseño muestral fue no probabilístico, a partir de ello entendemos que la muestra de participantes elegidos fue según las posibilidades de la presente investigación y la disposición de los colaboradores, sin perder validez y solidez (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Técnica a emplear será encuesta. Para información a partir de un instrumento estandarizado, el cual nos permitió establecer un contacto directo con la población a través de preguntas las cuales nos brindaron información objetiva y seguro subjetiva, la cual se debe analizar con los criterios previstos en la investigación (García, 1993). Para el estudio las encuestas fueron enviados a los docentes en forma virtual a través del whatsapp mediante un link, por medio de un formulario de Google Drive con el apoyo de la directora y el psicólogo de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada ya que ellos manejaban los números telefónicos para el envío, la encuesta se iba recolectando en la nube en un plazo límite de una semana para su aplicación. La aplicación tuvo lugar en Ate Vitarte en Julio del presente año.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

La encuesta será un instrumento importante para obtener información, de sus percepciones tanto de clima organizacional como satisfacción laboral. Toda la información obtenida de ambas variables seguirá su procesamiento reflexivo y analítico a partir de lo descrito en la metodología.

3.6.2.1. Instrumento de la variable 1: Clima organizacional

Ficha técnica.

Título	:	Cuestionario del clima organizacional
Autor	:	Tupiño
País	:	Perú
Año	:	2014

Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	20 minutos aproximadamente
Aplicación	:	Trabajadores con dependencia laboral
Calificación	:	Computarizada

Estructura

El instrumento es un cuestionario individual de 49 ítems, de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Significación

Nivel de percepción global del ambiente organizacional y percepción específica en relación a estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo, y conflictos.

Descripción

J. Tupiño obtuvo el grado de Maestro por la Universidad César Vallejo (Lima, Perú). Su tesis se tituló “Estilo de liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas de la Red 08 UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, Lima”.

3.6.2.2. Instrumento de la variable 2: Satisfacción laboral

Ficha técnica

Título	:	Escala de Satisfacción laboral (SL – SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
País	:	Perú
Año	:	2012
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	15 a 30 minutos aprox.
Aplicación	:	Trabajadores con dependencia laboral
Calificación	:	Computarizada

Estructura

50 ítems bajo las indicaciones de la técnica Likert. Si ítem es positivo o negativo, puntuaciones oscilan entre 27 a 135 puntos. Las puntuaciones de las categorías diagnósticas se basan en las puntuaciones directas. Estas no son

equivalentes entre factores, puesto que el número de ítems varía por factores.

Significación

Nivel de percepción global del ambiente laboral y percepción específica en relación a condiciones materiales, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo del personal, desarrollo de tareas, y relación con autoridad.

Descripción

La autora es psicóloga de profesión y docente investigadora en Facultad de Psicología de Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Su instrumento disfruta del reconocimiento internacional y fue diseñado con la técnica de Likert.

3.6.3. Validación y confiabilidad del instrumento

3.6.3.1. Validez

Hernández et. al. (2014), refieren “Herramienta para recolectar datos, elaborado o adaptado por el investigador, mida ciertamente lo que se desea medir. La validez de expertos, lo que se relaciona con validez del contenido. A través de juicio y ponderación, los expertos informantes respaldan u objetan la validez del instrumento”. (ver anexo 4).

Para obtener la validez de los instrumentos se aplicó técnica Juicio de expertos, obteniéndose en coeficiente de validez de Aiken el valor de 1,00. Que indica un alto grado de Validez de contenido

Experto	Opinión de la aplicabilidad
Mg: Allan Izquierdo, Luis Eduardo	Aplicable
Mg: Antonella Arguelles De la Cruz	Aplicable

		Juez 1	Juez 2	V. Parcial
Instrumento: Clima Organizacional	Redacción	1.000	1.000	-
	Pertinencia	1.000	1.000	-
	Claridad	1.000	1.000	-
	V Parcial	1.000	1.000	1.000
Instrumento: Satisfacción laboral	Redacción	1.000	1.000	-
	Pertinencia	1.000	1.000	-
	Claridad	1.000	1.000	-
	V Parcial	1.000	1.000	1.000
			V Total	1.000

3.6.3.2. Confiabilidad

Hernández et. al. (2014), refiere “grado que al aplicarla repetidamente a un único sujeto u objeto da resultados similares”, (p. 200). Se tiene estadístico más usados “es el Alpha de Cronbach.

El resultado del coeficiente alfa de Cronbach para Clima Organizacional fue 0.930 mientras que para satisfacción laboral fue 0.910; lo que significa que los instrumentos de medición tienen confiabilidad muy alta.

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Clima organizacional	49	0.930	Muy alta
Satisfacción laboral	27	0.910	Muy alta

3.7. Métodos de análisis de datos

Se recogerá información por cuestionarios, de las mismas se elaborará la sábana estadística consistente en ingreso de datos al sistema estadístico “Microsoft Office” Excel 2016 y el SPSS 26.0. Además, se hará el control de calidad con dos formas de digitación para la verificar de ingreso del integro de datos al sistema computarizado, procurando la veracidad al 100% en ingreso de datos.

Se empleó “estadística descriptiva inferencial”. Utilizando lo siguiente:

- Coeficiente Alfa de Cronbach, porque eran cuestionarios con interrogaciones

de opción múltiple.

- Prueba de Shapiro-Wilk el cual establece si datos distribuidos eran normales o no.”

Coeficiente de correlación de Spearman para determinar grado de relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Se emplea este coeficiente, porque las variables son de escala ordinal y los datos no presentan normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,117	50	,03	,955	50	,038
Satisfacción Laboral	,087	50	,025*	,975	50	,041

3.8. Aspectos éticos

Puesto que la investigación científica se realiza con la participación de personas, éstas deben tener la protección y el respeto de todos cuanto faculten las leyes y convenciones internacionales referidas a sus derechos fundamentales, enfatizándose en privacidad de datos personales y en la participación libre y voluntaria. La investigación prevista implica contar con los permisos respectivos de la institución educativa para realizar la investigación, así también con la autorización de los autores de los instrumentos para ejercer su uso consentido y con el consentimiento informado del participante, por ello se tendrá en cuenta el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), al igual que las recomendaciones de la *American Psychological Association* (2017). Por ello, algunas de las consideraciones éticas serán:

Principio de autonomía o de participación libre y voluntaria. Implica respetar la decisión de participación de la persona, la cual debe estar exenta de presiones de toda índole. Universidad Internacional de Santander, UIS (2015).

Principio de benignidad. Por ningún motivo el investigar puede causar daño al participante, por el contrario, debe procurar su bienestar en todo el proceso (Asociación Médica Mundial, 1964).

Principio de confidencialidad. Por la cual toda información voluntaria y los datos que se obtengan de ella no pueden ser divulgados o compartidos sin su pleno consentimiento, por ello el cuestionario tiene el carácter de ser anónimo. UIS (2015).

Principio de no maleficencia. Enfatiza en no tener ninguna mala intención con los participantes en el proceso de investigación, de ningún modo genera algún tipo de daño físico o psicológico; esto podría generar cambios en las percepciones lo cual debilita la confiabilidad de la información. UIS (2015).

Principio de veracidad. Declara como fundamental actuar con la verdad en cada etapa del proceso de investigación, tanto el participante como el investigador deben establecer una relación donde prime la veracidad, confidencialidad y fidelidad lo cual debe reflejarse en todo momento y con naturalidad (Coasaca, Argota, Celi, Campos & Méndez, 2016).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 1.

Nivel de clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	46	92,0	92,0
Adecuado	4	8,0	8,0
Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes.

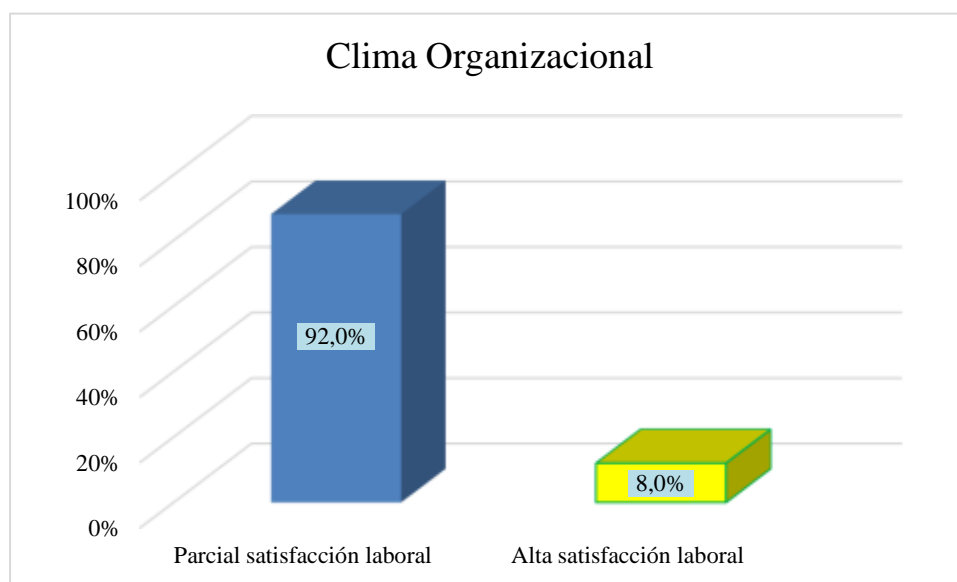


Figura 1. Porcentaje del nivel de clima organizacional

Tabla 1 y figura 1, del 100% de encuestados, en clima organizacional predominó el nivel regular con 92%, y el nivel adecuado en 8% en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.

Tabla 2.
Nivel de Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Parcial satisfacción laboral	44	88,0	88,0
Alta satisfacción laboral	6	12,0	12,0
Total	50	100,0	100,0

Fuente: Ídem.

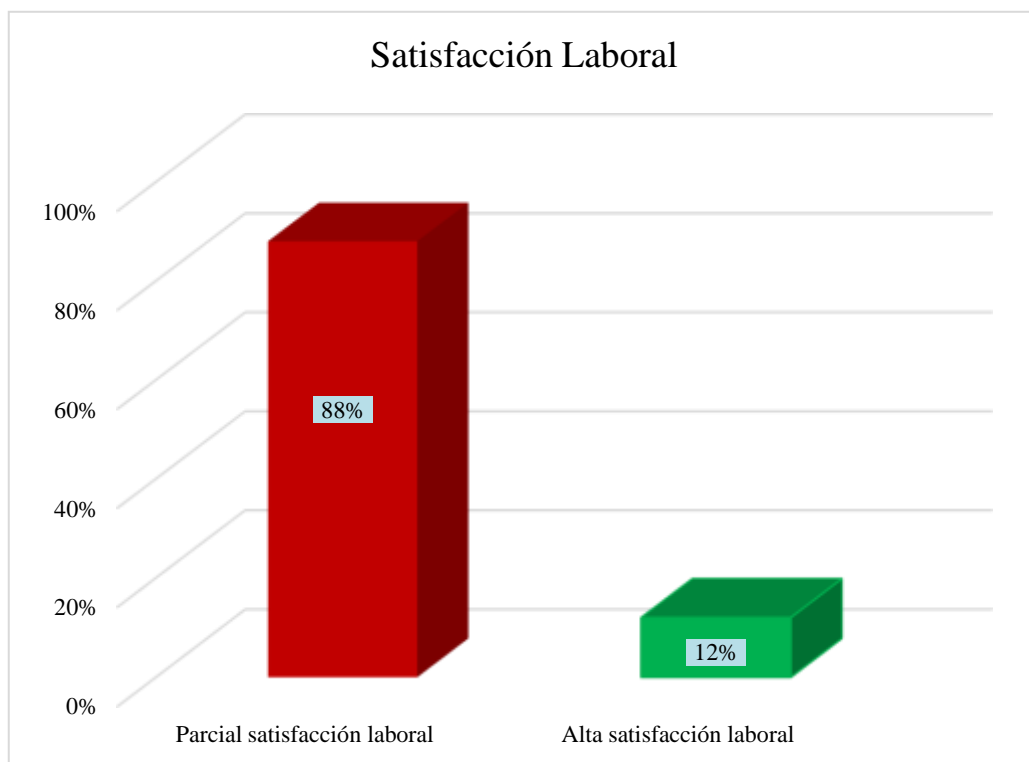


Figura 2. Porcentaje del nivel de satisfacción laboral

Según tabla 2 y figura 2, del 100% de encuestados, en satisfacción laboral predominó el nivel parcial con un 88% y alta satisfacción laboral en un 12 % en los docentes de Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.

4.1.2. Análisis inferencial

Tabla 3.

Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

			Total Clima Organizacional	Total Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Total Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,761
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	,044	1,000
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,761	.
		N	50	50

En la tabla 3, Se aprecia que la Sig. = ,761 lo que indica que es mayor a 0,05, consecuentemente, se rechaza hipótesis alterna y acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

4.1.2.1. Hipótesis específica 1.

Tabla 4.

Prueba de correlación entre dimensión estructura organizacional y variable satisfacción laboral.

			Dimensión Estructura Organizacional	Total Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,158
		Sig. (bilateral)	.	,274
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	,158	1,000
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,274	.
		N	50	50

En la tabla 4, Se aprecia que la Sig. = ,274 lo que indica que es mayor a 0,05, consiguientemente, se rechaza hipótesis alterna y acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre estructura organizacional y la satisfacción laboral.

4.1.2.2. Hipótesis específica 2.

Tabla 5.

Prueba de correlación entre dimensión Responsabilidad y variable compromiso organizacional en docentes, 2020

			Dimensión Responsabilidad	Total Satisfacción Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,039
Spearman	Responsabilidad	Sig. (bilateral)	.	,789
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	,039	1,000
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	,789	.
	Laboral	N	50	50

En la tabla 5, Se aprecia que la Sig. = ,789 lo que indica que es mayor a 0,05, consecuentemente, se rechaza hipótesis alterna y acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre responsabilidad y la satisfacción laboral.

4.1.2.3. Hipótesis específica 3.

Tabla 6.

Prueba de correlación entre dimensión Riesgos y variable Satisfacción laboral en docentes, 2020

			Dimensión Riesgo	Total Satisfacción Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	-,010
Spearman	Riesgo	Sig. (bilateral)	.	,948
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	-,010	1,000
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	,948	.
	Laboral	N	50	50

En tabla 6, Se aprecia que la Sig. = -,948 lo que indica que es mayor a 0,05, consiguientemente, se rechaza hipótesis alterna y acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre riesgos y satisfacción laboral.

4.1.2.4. Hipótesis específica 4

Tabla 7.

Prueba de correlación entre dimensión recompensas y variable satisfacción laboral en docentes, 2020.

			Dimensión Recompensas	Total Satisfacción Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	-,072
Spearman	Recompensas	Sig. (bilateral)	.	,621
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	-,072	1,000
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	,621	.
	Laboral	N	50	50

En la tabla 7, Se aprecia que la Sig. = -,621 lo que indica que es mayor a 0,05, consecuentemente, se rechaza hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre recompensas y satisfacción laboral.

4.1.2.5. Hipótesis específica 5

Tabla 8.

Prueba de correlación entre dimensión Calor y apoyo y variable satisfacción laboral en docentes, 2019

			Dimensión Calor y Apoyo	Total Satisfacción Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	-,073
Spearman	Calor y Apoyo	Sig. (bilateral)	.	,614
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	-,073	1,000
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	,614	.
	Laboral	N	50	50

En la tabla 8, Se aprecia que la Sig. = -,614 lo que indica que es mayor a 0,05, consiguientemente, se rechaza hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre calor y apoyo del clima organizacional y satisfacción laboral.

4.1.2.6. Hipótesis específica 6

Tabla 9.

Prueba de correlación entre dimensión los conflictos y satisfacción laboral en docentes, 2020

			Dimensión Conflicto	Total Satisfacción Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,089
Spearman	Conflicto	Sig. (bilateral)	.	,541
		N	50	50
	Total	Coeficiente de correlación	,089	1,000
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	,541	.
	Laboral	N	50	50

En la tabla 9, Se aprecia que la Sig. = ,541 lo que indica que es mayor a 0,05, luego, se rechaza hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula. Esto es: No existe relación significativa entre conflictos y satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

La presente obtuvo no existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, resultado que no coinciden de las investigaciones propuestas por Rodríguez (2017) y Belizán (2016). Según la Likert (1967) en su teoría clima organizacional alude que el comportamiento de empleados es causa del comportamiento administrativo y condiciones organizacionales, y se debe a la percepción que forman ellos sobre la influencia de su entorno. Por otro lado, en la teoría de valor o teoría de discrepancia por Locke (1976), menciona que satisfacción laboral implica el grado de percepción que experimenta el empleado, es así, que ellos le dan un determinado valor a cada condición laboral que enfrenta en la organización, dando por entendido la significancia de cada condición y comparándola si resulta buena o malo para el empleado. En la Institución Educativa se evidencia que la percepción del docente sobre clima organizacional, si bien es cierto es regular, no se relaciona con su satisfacción laboral debido que actualmente existe una situación cambiante influenciada por la emergencia sanitaria que cruza el país y mundo entero, donde se ha alterado las condiciones y protocolos de seguridad dentro de las instituciones educativas iniciando un trabajo remoto es decir no es obligatorio estar presente dentro de la institución para poder laboral, por lo que no hay influencia del entorno en forma directa como por ejemplo: la supervisión de los coordinadores o jefes de áreas son menores, las relaciones presenciales con los otros colegas son nulas, la presencia permanente y gestión por parte del director es menor, ya no se cuenta con capacitaciones permanentes, reunión de coordinaciones semanales, entre otros, las situaciones de riesgos y conflictos que eran generados como producto de la relación con el entorno dentro de la institución ha variado también ya que, al realizar estos trabajos remotos y en forma virtual tenemos que hacerlo en el calor del hogar y es ahí donde el entorno laboral se modifica ya que interviene la influencia de la propia familia del docente y las responsabilidades que intrínsecamente aparecen al momento de realizar la labor en sus casas. Dicho todo ello se tiene que indicar que, el estado emocional del docente sea satisfactorio o no, son actitudes individuales ante las constantes

experiencias que obtienen del entorno laboral, poniendo en manifiesto que las tareas que realizan, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, igualmente no están relacionados con influencia que pueda o no tener la institución, es decir el docente puede aceptar y cumplir las normas de la institución educativa, sin embargo, se denota que las condiciones en las que laboran bajo su perspectiva no cumplen con sus expectativas por lo cual, no hay un apego emocional como resultado del clima organizacional.

En cuanto a dimensión estructura organizacional y variable satisfacción laboral, resulta no existe relación, resultado que se diferencia del estudio de Acuña y Ceras (2019), según teoría del clima organizacional propuesta por Litwin & Stringer (1966), miembros de una organización perciben positiva o negativamente la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones al que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. Por otro lado, Locke (1976) refiere que las condiciones de trabajo entre ellas los diseños de puestos, la estructura organizacional, horarios y otros determinan en la satisfacción laboral de los trabajadores. En la institución educativa los procedimientos, trámites y normas relacionadas a la estructura organizacional no influyen ni se relacionan con la satisfacción del docente, puesto que, actualmente las tareas están siendo rediseñadas por la coyuntura, adaptándose a los nuevos cambios que enfrentan el ámbito educativo y, al realizar los trabajos en el hogar, existe un alejamiento de estos indicadores.

En cuanto a dimensión responsabilidad y variable satisfacción compromiso organizacional, se obtuvo como resultado que, no existe relación, resultado que se diferencia de la investigación de Incacari (2019), según la Teoría del clima organizacional propuesta por Litwin & Stringer (1966), los miembros de la organización perciben acerca de su nivel de autonomía al momento de tomar decisiones relacionadas a su trabajo y al momento de atender con responsabilidad sus funciones y actividades laborales. Ello es fundamental ya que facilita el cumplimiento de las labores diarias haciendo que se sienta seguro y cómodo. En la institución educativa las responsabilidades y las decisiones al momento de cumplir una labor ya sea con sus estudiantes o con la institución, actualmente no depende de la influencia de la autoridad ni de las normas de la institución, puesto que, la

emergencia sanitaria que se enfrenta actualmente afecta la relación de autoridad y mandato por lo que la responsabilidad es un indicador individual muy ajeno a la influencia de la institución y a la satisfacción que puede generar esta relación empleado – empleador.

Para dimensión riesgos y variable satisfacción laboral, se obtuvo como resultado que no existe relación, resultados que se diferencian del estudio de Oblitas y Richard (2017), según la teoría del clima organizacional, Litwin & Stringer (1966) refirieron que, los colaboradores perciben los riesgos como retos y amenazas al momento de enfrentarse a la supervisión de sus labores y que son capaces de superarlos. En la institución educativa, los docentes se enfrentan a nuevos retos y riesgos en las labores diarias debidas principalmente al cambio brusco de sistema de enseñanza donde incluye metodologías nuevas, herramientas virtuales desconocidas hasta hace poco y estudiantes con conductas totalmente diferentes. Los riesgos del docente en estos tiempos son mayores ya que la esperanza que el estudiante aprenda con este nuevo sistema sigue latente debido a las limitaciones tanto en el sistema como en la adecuación al nuevo sistema de enseñanza por parte de los estudiantes, sin embargo no se relaciona de alguna manera con el nivel de satisfacción de los docentes, puesto que existen muchas dificultades al realizar el seguimiento por parte de las autoridades tanto del proceso de enseñanza y el buen uso de las plataformas virtuales por parte del docente como a la supervisión objetiva del rendimiento académico y conductual del estudiante.

Para la dimensión recompensas y variable Satisfacción laboral, se obtuvo como resultado que, no existe relación, resultado que se diferencia de Moreno (2016). Según la teoría de planteada por Litwin & Stringer (1966) la recompensa recibida por el colaborador por un buen trabajo genera un clima apropiado y a ello, suma que siempre se debe incentivar más que castigar y si un trabajo no está bien hecho se les debe motivar a mejorar en el mediano plazo, esta premisa se relaciona a lo que indica Robbins (1999) quien refiere que uno de los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral es el sistema de recompensas justas. En la institución educativa, los beneficios económicos y las recompensas, en base al valor de su trabajo y el pago que recibe, no se relaciona

a la satisfacción laboral. Actualmente, debido a la pandemia y al trabajo remoto de los docentes los beneficios económicos se mantienen; sin embargo, la carga de trabajo aumentado, están en casa y también tienen que asumir roles y funciones relacionados al desenvolvimiento en el hogar y a ello, sumamos el desconocimiento sobre las nuevas tecnologías usadas en el sistema virtual por lo que la percepción acerca de las recompensas no les genera satisfacción. Indicar que el docente está satisfecho puede ser debido principalmente que está en casa y se encuentra más familiarizado con su pareja e hijos, algo que hace mucho tiempo no disfrutaba por lo entendemos que la satisfacción es más una condición personal e influenciada por la nueva forma de trabajo más que por la influencia de la institución.

Para la dimensión calor y apoyo y la variable satisfacción laboral, se obtuvo como resultado que no existe relación, resultados que se diferencian del estudio de Belizán (2015). Para Litwin & Stringer (1966) los sentimientos de apoyo y de ayuda que experimentan los empleados en el trabajo como producto de la relación con sus compañeros de trabajo, de sus supervisores y de sus jefes es primordial para general un buen clima organizacional. Por otro lado, nos referimos a Robbins (1999) quien considera que el apoyo de los colegas y amigos determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas. En la institución educativa, el apoyo que reciben los docentes de su director, coordinadores y pares y que aporta en la generación de un clima organizacional, no se relaciona con el nivel de satisfacción laboral debido que la situación de pandemia y el trabajo remoto en casa ha generado la falta de contacto presencial con sus compañeros y supervisores, ya no existe el contacto gestual ni corporal así como las reuniones de coordinación donde se destacaban las relaciones y los contactos directos con sus pares por lo que esta nueva situación laboral coyuntural, no está afectando directa ni indirectamente en la satisfacción de los docentes. Podemos explicar que la existencia de una satisfacción laboral puede estar influenciada por la presencia de la familia cercanamente a la situación laboral.

Para la dimensión conflicto y la variable Satisfacción laboral, se obtuvo como resultado que, no existe relación, resultado que se diferencia de Moreno (2016), según la teoría de planteada por Litwin & Stringer (1966) los conflictos son necesarios y nacen al momento que los jefes desean oír diferentes opiniones y

puntos de vista de sus colaboradores y que al no ser coincidentes generamos un conflicto, asimismo Locke (1976) coincide con esta propuesta y profundiza el papel del jefe con la apertura del reconocimiento a partir de los elogios al momento que las coincidencias de opiniones sean cada vez mejores. En la institución educativa, los retos y conflictos generados por las estrategias de los directivos siempre persisten, pero no está asociado con los niveles de satisfacción laboral, no obstante que en estos tiempos de pandemia y de trabajo remoto el desconocimiento de las nuevas metodologías y herramientas virtuales han generado confusiones, incomodidades por lo que el conflicto se genera como consecuencia de la coyuntura de la pandemia en vez del entorno laboral producido por la misma institución. Ya los conflictos no son solo provocados por las distintas opiniones sugeridas por los docentes y por la misma relación presencial y directa con otros pares o autoridades del plantel, sino que han variado, puesto que ahora los conflictos no solo aparecen como resultados de esa relación sino también, por la interacción del trabajo y las labores diarias que se tiene en el hogar.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se determinó que no existe relación entre el clima organizacional y Satisfacción Laboral con un p valor de ,761 lo que pone en evidencia que el grado de valor que le atribuya el docente a su clima organizacional es de poco interés para el incremento de su satisfacción laboral.
- Segunda.** Se determinó que no existe relación entre la dimensión estructura organizacional y variable satisfacción laboral con un p valor de ,274 lo que significa, que las normas, procedimientos, funciones o tareas de su puesto pueden tener un grado de percepción regular para ello, pero no está asociado al grado de satisfacción que presenta el docente.
- Tercera.** Se determinó que no existe relación entre la dimensión responsabilidad y la variable satisfacción laboral con un p valor de ,789 lo que pone en evidencia, que la acción de atender con responsabilidad sus funciones y actividades laborales facilita el cumplimiento de las labores diarias haciendo que el docente se sienta seguro y cómodo, sin embargo, carece de relación con su satisfacción laboral.
- Cuarta.** Se determinó que no existe relación entre la dimensión riesgos y la variable satisfacción laboral con un p valor de ,948 lo que pone en evidencia, que los retos y riesgos que atraviesa el docente al momento en las labores diarias por realizar sus funciones y sentirse cómodo, no facilitan que se sienta satisfecho con la institución educativa.
- Quinta.** Se determinó que no existe relación entre la dimensión recompensas y la variable satisfacción laboral con un p valor de ,621 lo que pone en evidencia, que el sistema de remuneración bajo la percepción del docente es un factor principal para tener una regular percepción del clima organizacional, sin embargo, no posibilita un grado óptimo de satisfacción laboral.

- Sexta.** Se determinó que no existe relación entre la dimensión Calor y apoyo y la satisfacción laboral con un p valor de ,614 lo que pone en evidencia, que el apoyo y ayuda que experimentan los empleados en el trabajo como producto de la relación con sus compañeros de trabajo, supervisores y jefes facilita el cumplimiento de las labores diarias, sin embargo, carece de relación con su satisfacción laboral.
- Séptima.** Se determinó que no existe relación entre la dimensión conflictos y la satisfacción laboral con un p valor de ,541 lo que pone en evidencia, que los retos y conflictos generados por las estrategias de los directivos siempre persisten, pero no está relacionado con los niveles de satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** En vista de que se no se ha demostrado la correlación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral, las autoridades de la institución educativa estatal Manuel Gonzales Prada del distrito de Ate Vitarte podrían incluir esto como un dato relevante de su diagnóstico, con el objetivo de planificar estrategias para el año académico 2021, ya que las circunstancias por motivo de la pandemia van a ser similares.
- Segunda.** A la dirección general de la Institución educativa se sugiere implementar planes de capacitación con indicadores orientados a las normas y procedimientos nuevos asociados a la tecnología virtual.
- Tercera.** A la dirección general diseñar e implementar diversas estrategias orientados a la supervisión del cumplimiento de responsabilidades asociados a un incentivo motivacional a fin que los docentes se sientan satisfechos al momento de cumplir con sus responsabilidades.
- Cuarta.** A la dirección general, se sugiere establecer estrategias de seguimiento tanto en el proceso de enseñanza como en el uso de la plataforma virtual por parte de los docentes de tal modo, que se evalúe sus debilidades y se les capacite para después otorgarles beneficios o incentivos y de esta forma mejorar su satisfacción laboral.
- Quinta.** Al Ministerio de Educación, se sugiere implementar el presupuesto para incrementar las remuneraciones de los docentes y con ello, mejorar su satisfacción laboral.
- Sexta.** A la dirección general diseñar e implementar diversas estrategias orientados a generar mejores vínculos entre los docentes y docentes con autoridades en concordancia con la modalidad del trabajo remoto virtual.
- Séptima.** A la dirección general, se sugiere realizar un análisis de contexto direccionado a la evaluación de los conflictos que han atravesado los docentes en el presente año a fin de aplicar estrategias de sensibilización mediante capacitaciones para el siguiente año.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Adan, T. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la corporación agrícola El Campesino E.I.R.L. 2017*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4277/TESIS_A_DAN_OSWALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Universidad del Valle. Colombia: Universidad del Valle.
- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia.
- Belizán, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Brown, W. y Moberg, D. . (1990). *Teoría de la organización y la administración*. México: Noriega – Limusa.
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Castillo, A. (1992). *Teoría y práctica de la motivación. 2a Edición*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional - La Dimensión de éxito de las organizaciones II Edición*. México D. F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Coluccio, Á.; Muñoz, C. y Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 98 - 111.
- Creemers, B., & Reezigt, G. (2003). *The role of school and classroom climate in elementary school learning environment*. London: Routledge Falmer.
- Cuevas, M. (2010). *Análisis histórico-crítico de las teorías de estrés en el trabajo en*

- las transformaciones laborales emergentes*. San Juan - Puerto Rico: Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico.
- Davis, J. W. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo 10^o edición*. México: McGraw-Hill.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- García, M. (1993). *La encuesta*. Madrid - España: Alianza Universidad.
- Gibson, J. (2002). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. . Santiago de Chile, Chile: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos*. Colombia: McGraw Hill.
- Gómez, L. (2011). *Módulo de Psicología Organizacional*. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm
- Gorden, J. (2000). *Comportamiento organizacional. 5a Edición*. México: Prentice Hall.
- Guerrero, G. y Chamocho, J. (2018). *Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Coordinadores Académicos y Directores de carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana (2017)*. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Hayes, B. (1999). *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill /Interamericana editores S.A.
- Hospinal, E. (2013). *Clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la empresa F y D. Inversiones S.A.C. Industrial Data (Perú)*. Lima - Perú.
- Incacari, H. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018*. Juliaca - Perú: Universidad Peruana Unión.

- Latorre, A., del Rincón, D., & Arnal, J. (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Experiencia.
- Lawler E. E. y Porter, L. W. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance* vol. 2, 122-142.
- Lickert. (2002). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Deusto.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. . (1966). *The influence of organizational climate*. Estados Unidos de Norteamérica: Editorial Harvard University Press.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Macbeath, J. & Mortimore, P. (2001). *School effectiveness and improvement: the story so far*. In: *Idem (eds.). Improving School Effectiveness*. Suffolk: Open University Press.
- Menárguez, J. (1999). Validación de un cuestionario para la medición del clima organizacional en centros de salud. *Revista Atención Primaria*, 192-197.
- Moreno, U. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016*. Nuevo Chimbote - Perú: Universidad Nacional del Santa.
- Muchinsky, P. (2011). *Psychology applied to work* . EE.UU.: Bertrams.
- Osejo, S.; Obando, E. y García, M. (2017). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con el desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Ciencias Agrarias y veterinarias de la UNAN-*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima.
- Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. *Materiales*, 13-56.
- Palma, S. (2009). *Teoría e investigación en Psicología*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Peiró J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Síntesis.
- Reyes, K. y Oblitas, R. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017*. Lima - Perú:

Universidad Peruana Unión.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional. Octava Edición*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez, D. (2008). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. Chile: ed. Santiago: Eds. Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, D. 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*. México: Universidad de Montemorelos.
- Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2013). *Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital humano*.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Tupiño, J. (2014). *Estilo de liderazgo y el clima organizacional de la IIEE de la red N° 08 UGEL N° 05 distrito de SJL. (Tesis de maestría)*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Zans, C. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa - Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título : Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la Estructura organizacional del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre Responsabilidad del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre Riesgos del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre estructura organizacional del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre Responsabilidad del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre Riesgos del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre Estructura organizacional del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre Responsabilidad del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre Riesgos del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones Estructura organizacional Responsabilidad Riesgos Recompensas Calor y apoyo Conflictos</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones Condiciones materiales Beneficios remunerativos Políticas administrativas Relaciones interpersonales Desarrollo del personal Desarrollo de tareas Relación con la autoridad</p>	<p>Tipo y diseño de investigación Tipo: Básico Diseño: No experimental Nivel: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Población y muestra Población: 50 docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada. Tipo de muestreo: No probabilístico y censal Tamaño de muestra: 50 docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada.</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento 1 Cuestionario del Clima organizacional (Tupiño, 2014) Instrumento 2 Escala de Satisfacción laboral (Palma, 2012)</p>

<p>¿Qué relación existe entre Recompensas del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre Calor y apoyo del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre Conflictos del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre Recompensas del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre Calor y apoyo del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre Conflictos del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre Recompensas del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre Calor y apoyo del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p> <p>Determinar la relación significativa entre Conflictos del clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020</p>		<p>Estadística a utilizar Descriptiva Inferencial</p>
---	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
De acuerdo con Goncalves (1997), es un factor en el sistema organizacional y el comportamiento individual, y que repercute en el comportamiento laboral.	Se trata de los factores influyentes en el rendimiento individual y organizacional, cuya percepción puede ser acopiada o recolectada a través de un cuestionario.	Estructura organizacional	Reglamentos	1 al 4	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente (126 - 146) Regular (147 - 167) Bueno (168 - 188) Excelente (189 - 209)
			Procedimiento	5 al 8		
			Autoridad	9 al 12		
			Especialización	13 al 15		
		Responsabilidad	Identifica	16 al 19		
			Atiende Anticipa	20 al 22 23 al 25		
		Riesgos	Amenazas	26 al 28		
Supervisión	29 al 32					
Recompensas	Incentivos	33 al 36				
	Motivación	36 al 38				
Calor y apoyo	Ayuda	39 al 41				
	Relaciones	42 al 44				
Conflictos	Solución	45 al 49				

Fuente. Tupiño (2014)

Operacionalización de la Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Según Palma (2004), la satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, que expresa una determinada actitud o predisposición ante el trabajo, y se basa en valores producidos durante la rutina laboral.	Variedad de percepciones individuales en torno a la predisposición al trabajo, y recogidas a través de un cuestionario	Condiciones materiales	Elementos de infraestructura en los que se produce la labor cotidiana, y se constituye en un facilitador de esta.	1, 2, 3, 4, 5	Totalmente de acuerdo (TA), 5 pts.	Alta satisfacción laboral (136-175 pts.)
		Beneficios remunerativos	Grado de acuerdo en relación a la remuneración por el trabajo realizado.	6, 7, 8, 9, 10		
		Políticas administrativas	Grado de acuerdo frente a los lineamientos administrativos.	11, 12, 13, 14, 15	De acuerdo (DA), 4 pts.	Parcial satisfacción laboral (91-135 pts.)
		Relaciones interpersonales	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización.	16, 17, 18, 19, 20	Indeciso (I), 3 pts.	
		Desarrollo del personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización	21, 22, 23, 24, 25	En desacuerdo (ED), 2 pts.	Parcial insatisfacción laboral (46-90 pts.)
		Desarrollo de tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora	26, 27, 28, 29, 30		
		Relación con la autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	31, 32, 33, 34, 35	Totalmente en desacuerdo (TD), 1 punto	Alta insatisfacción laboral (1-45 pts.)

Fuente: Sonia Palma Carrillo (2012)

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL (Tupíño, 2014)

El propósito de este cuestionario es conocer sobre el clima organizacional de la Institución Educativa Fernando Carvajal Segura 6039 de Ate, Lima-2020. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°		ÍTEMS					
		1	2	3	4	5	
		DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1.	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena administración.					
2.		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3.		Los instrumentos de gestión son revisado y actualizado anualmente para su aplicación					
4.		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.					
5.	Procedimiento	Promueve el buen clima institucional, entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.					
6.		Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.					
7.		Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.					
8.		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.					
9.	Autoridad	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.					
10.		Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.					
11.		Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.					
12.		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director.					
13.	Especialización	El director participa permanentemente en capacitaciones y actualización					
14.		El director organiza capacitaciones para su personal docente					

15.		El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.					
DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD							
16.	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y soluciona de manera diplomática.					
17.		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.					
18.		El director demuestra amabilidad y brinda confianza que la entera comunidad educativa debe tener en él.					
19.		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa					
20.	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.					
21.		El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos.					
22.		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.					
23.	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.					
24.		El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.					
25.		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.					
DIMENSIONES: RIESGO							
26.	Amenaza	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.					
27.		La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.					
28.		La institución educativa promueve la participa activa en simulacros de sismo.					
29.	Supervivencia	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar					
30.		En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.					
31.		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.					
32.		La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios, sismos y otros fenómenos naturales					
DIMENSIONES: RECOMPENSAS							
33.	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.					
34.		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.					
35.		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.					
36.		Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa.					
37.		En esta institución educativa mostramos interés por el					

		trabajo que realizamos.					
38.		En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.					
DIMENSIONES: CALOR Y APOYO							
39.	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.					
40.		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.					
41.		En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades personales.					
42.	Relaciones	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.					
43.		La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.					
44.		Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.					
DIMENSIONES: CONFLICTOS							
45.	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.					
46.		El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.					
47.		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad					
48.		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.					
49.		El director organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores de la institución educativa					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: A continuación, una serie de opiniones vinculadas al trabajo y mostrar actividades en la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa (X) en columna que considere mejor su punto de vista. Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

Totalmente de acuerdo = **TA** **5**
De acuerdo = **DA** **4**
Indeciso = **I** **3**
En desacuerdo = **ED** **2**
Total desacuerdo = **TD** **1**

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.					
11	Siento que recibo de parte de mi Institución u buen trato					

12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.					
13	No me disgusta mi horario.					
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.					
15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores					
20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho					
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante					
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
29	Mi trabajo no me aburre					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
31	Los jefes son comprensivos.					
32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal					
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial					

34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza					
35	La relación entre los jefes es de lo mejor					

DIMENSIONES CONSIDERADAS EN LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES	ÍTEMS
I	Condiciones Físicas y/o Materiales	01, 02, 03, 04, 05
II	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	06, 07, 08, 09, 10
III	Políticas Administrativas	11, 12, 13, 14, 15
IV	Relaciones Interpersonales.	16. 17. 18, 19, 20
V	Desarrollo Personal	21, 22, 23, 24, 25,
VI	Desempeño de Tareas	26, 27, 28, 29, 30
VII	Relación con la Autoridad.	31, 32, 33, 34, 35

PUNTAJE POR DIMENSIONES

Satisfacción Laboral	DIMENSIONES							Puntaje Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta satisfacción								
Parcial Satisfacción								
Parcial Insatisfacción								
Alta Insatisfacción								

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

Totalmente de acuerdo	(TA)	5 puntos
De acuerdo	(DA)	4 puntos
Indeciso	(I)	3 puntos
En desacuerdo	(ED)	2 puntos
Totalmente en desacuerdo	(TD)	1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL	
De 136 a 175	: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135	: Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90	: Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45	: Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN	
De 18.75 – 25	: Alta satisfacción laboral
De 12.50 – 18.75	: Parcial satisfacción laboral
De 6.25 – 12.50	: Parcial insatisfacción laboral
De 01 – 6.25	: Alta insatisfacción laboral

Anexo 4: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Satisfacción Laboral								
Dimensión Condiciones Físicas y/o materiales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento bien con lo que gano.	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.	X		X		X		
Dimensión Políticas Administrativas								
11	Siento que recibo de parte de mi institución u buen trato	X		X		X		
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.	X		X		X		
13	No me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.	X		X		X		
15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
Dimensión Relaciones Interpersonales								
16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores	X		X		X		
20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho	X		X		X		
Dimensión Desarrollo Personal								
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
Dimensión Desempeño de Tareas								
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante	X		X		X		
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.	X		X		X		
29	Mi trabajo no me aburre	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
Dimensión Relación con la Autoridad								

31	Los jefes son comprensivos.	X						
32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal	X						
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X						
34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza	X						
35	La relación entre los jefes es de lo mejor	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Mg:

Antonella Arguelles De la Cruz

DNI: 42846113

Especialidad del evaluador: PSICOLOGA CLÍNICA


 Antonella Arguelles De la Cruz
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 14366

.....
 Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Clima Organizacional								
Dimensión Estructura Organizacional								
1	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena administración.	X		X		X	
2		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	X		X		X	
3		Los instrumentos de gestión son revisado y actualizado anualmente para su aplicación	X		X		X	
4		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X	
5	Procedimiento	Promueve el buen clima institucional, entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia	X		X		X	
6		Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.	X		X		X	
7		Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.	X		X		X	
8	Autoridad	Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X	
9		El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.	X		X		X	
10		Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde	X		X		X	
11		Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	X		X		X	
12	Especialización	Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director.	X		X		X	
13		El director participa permanentemente en capacitaciones y actualización	X		X		X	
14		El director organiza capacitaciones para su personal docente	X		X		X	
15		El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.	X		X		X	
Dimensión Responsabilidad								
16	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y soluciona de manera diplomática.	X		X		X	
17		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.	X		X		X	
18		El director demuestra amabilidad y brinda confianza que la entera comunidad educativa debe tener en él.	X		X		X	
19		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa	X		X		X	
20	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.	X		X		X	
21		El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos.	X		X		X	
22		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.	X		X		X	
23	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	X		X		X	
24		El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	X		X		X	
25		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	X		X		X	
Dimensión Riesgo								
26	Amenazas	Me da vergüenza felicitar a un amigo(a) cuando realiza algo bueno.	X		X		X	
27		La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.	X		X		X	
28		La institución educativa promueve la participa activa en simulacros de sismo.	X		X		X	
29	Supervisión	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar	X		X		X	
30		En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.	X		X		X	

31		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución	X	X	X	
32		La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios, sismos y otros fenómenos naturales	X	X	X	
Dimensión Recompensas						
33	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	X	X	X	
34		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	X	X	X	
35		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	X	X	X	
36	Motivación	Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa	X	X	X	
37		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.	X	X	X	
38		En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.	X	X	X	
Dimensión Calor y Apoyo						
39	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.	X	X	X	
40		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.	X	X	X	
41		En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades personales.	X	X	X	
42	Relaciones Sociales	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.	X	X	X	
43		La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.	X	X	X	
44		Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.	X	X	X	
Dimensión Conflictos						
45	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.	X	X	X	
46		El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.	X	X	X	
47		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad	X	X	X	
48		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.	X	X	X	
49		El director organiza eventos sociales para contratemizar con sus trabajadores de la institución educativa	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Mg:

Antonella Arguelles De la Cruz.....

DNI: 42846113.....

Especialidad del evaluador: PSICOLOGA
CLÍNICA.....



Antonella Arguelles De la Cruz
PSICOLOGA
C.Ps.P. 14366

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Satisfacción Laboral								
Dimensión Condiciones Físicas y/o materiales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento bien con lo que gano.	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.	X		X		X		
Dimensión Políticas Administrativas								
11	Siento que recibo de parte de mi Institución u buen trato	X		X		X		
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.	X		X		X		
13	No me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.	X		X		X		
15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
Dimensión Relaciones Interpersonales								
16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores	X		X		X		
20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho	X		X		X		
Dimensión Desarrollo Personal								
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
Dimensión Desempeño de Tareas								
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante	X		X		X		
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.	X		X		X		
29	Mi trabajo no me aburre	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
Dimensión Relación con la Autoridad								

31	Los jefes son comprensivos.	X		X		X	
32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal	X		X		X	
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X		X		X	
34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza	X		X		X	
35	La relación entre los jefes es de lo mejor	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Mg: ALLAN IZQUIERDO,, LUIS EDUARDO.

DNI: 06175625.

Especialidad del evaluador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL



.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Clima Organizacional								
Dimensión Estructura Organizacional								
1	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena administración.	X		X		X	
2		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	X		X		X	
3		Los instrumentos de gestión son revisado y actualizado anualmente para su aplicación.	X		X		X	
4	Procedimiento	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X	
5		Promueve el buen clima institucional, entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.	X		X		X	
6		Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.	X		X		X	
7		Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.	X		X		X	
8	Autoridad	Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X	
9		El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.	X		X		X	
10		Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.	X		X		X	
11		Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	X		X		X	
12	Especialización	Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director.	X		X		X	
13		El director participa permanentemente en capacitaciones y actualización.	X		X		X	
14		El director organiza capacitaciones para su personal docente.	X		X		X	
15		El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.	X		X		X	
Dimensión Responsabilidad								
16	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y soluciona de manera diplomática.	X		X		X	
17		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.	X		X		X	
18		El director demuestra amabilidad y brinda confianza que la entera comunidad educativa debe tener en él.	X		X		X	
19	Atiende	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.	X		X		X	
20		El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.	X		X		X	
21		El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos.	X		X		X	
22	Anticipa	Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.	X		X		X	
23		El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	X		X		X	
24		El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	X		X		X	
25		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	X		X		X	
Dimensión Riesgo								
26	Amenazas	Me da vergüenza felicitar a un amigo(a) cuando realiza algo bueno.	X		X		X	
27		La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.	X		X		X	
28	Supervisión	La institución educativa promueve la participa activa en simulacros de sismo.	X		X		X	
29		El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar.	X		X		X	
30		En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.	X		X		X	

31		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución	X	X	X	
32		La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios, sismos y otros fenómenos naturales	X	X	X	
Dimensión Recompensas						
33	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	X	X	X	
34		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	X	X	X	
35		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	X	X	X	
36	Motivación	Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa	X	X	X	
37		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.	X	X	X	
38		En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.	X	X	X	
Dimensión Calor y Apoyo						
39	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.	X	X	X	
40		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.	X	X	X	
41		En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades personales.	X	X	X	
42	Relaciones Sociales	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.	X	X	X	
43		La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.	X	X	X	
44		Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.	X	X	X	
Dimensión Conflictos						
45	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.	X	X	X	
46		El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.	X	X	X	
47		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad	X	X	X	
48	49	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.	X	X	X	
49		El director organiza eventos sociales para contratemizar con sus trabajadores de la institución educativa	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

Especialidad del evaluador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL



Mg. Luis E. Allen I.
PSICOLOGO
C.P. 18231

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

	Estructura Organizacional															Responsabilidad										Riesgo							Recompensas							Calor y Apoyo							Conflicto						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49				
Sujeto 27	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3					
Sujeto 28	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3					
Sujeto 29	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3			
Sujeto 30	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3			
Sujeto 31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4			
Sujeto 32	4	2	5	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	2	3	5	2	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	3	3	5	5	4	1	5	1	2	2	3			
Sujeto 33	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3			
Sujeto 34	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3		
Sujeto 35	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3			
Sujeto 36	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3			
Sujeto 37	4	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	
Sujeto 38	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4				
Sujeto 39	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4			
Sujeto 40	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3			
Sujeto 41	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3				
Sujeto 42	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4		
Sujeto 43	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3			
Sujeto 44	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3		
Sujeto 45	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4		
Sujeto 46	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	3	4			
Sujeto 47	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4		
Sujeto 48	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4			
Sujeto 49	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3			
Sujeto 50	3	4	5	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4		

Satisfacción Laboral

	Condiciones Físicas y/o Materiales					Beneficios Laborales y/o Remunerativos					Políticas Administrativas					Relaciones Interpersonales					Desarrollo Personal					Desempeño de Tareas					Relación con la Autoridad							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35			
Sujeto 1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
Sujeto 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2		
Sujeto 4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2		
Sujeto 5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
Sujeto 6	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 8	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2		
Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Sujeto 10	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3		
Sujeto 11	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4		
Sujeto 12	4	4	4	4	5	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 13	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4		
Sujeto 14	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3		
Sujeto 15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2		
Sujeto 16	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2		
Sujeto 17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto 18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2		
Sujeto 19	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
Sujeto 20	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 21	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 22	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 23	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto 24	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
Sujeto 25	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2		

	Condiciones Físicas y/o Materiales					Beneficios Laborales y/o Remunerativos					Políticas Administrativas					Relaciones Interpersonales					Desarrollo Personal					Desempeño de Tareas					Relación con la Autoridad					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
Sujeto 26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2			
Sujeto 27	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2			
Sujeto 28	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2				
Sujeto 29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2				
Sujeto 30	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2			
Sujeto 31	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2				
Sujeto 32	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2				
Sujeto 33	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2				
Sujeto 34	5	5	2	4	5	4	5	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4
Sujeto 35	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2		
Sujeto 36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3		
Sujeto 37	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Sujeto 38	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 39	5	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	
Sujeto 40	5	3	2	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	5	2	3	4	4	2	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	
Sujeto 41	5	2	3	2	2	5	4	4	3	2	4	3	5	3	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	3	
Sujeto 42	5	3	2	4	4	5	2	3	2	2	2	4	5	4	3	2	3	2	3	5	4	3	5	3	2	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	
Sujeto 43	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	2	4	2	3	2	5	2	2	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	
Sujeto 44	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	5	3	4	3	4	3	4	4	2	2	5	4	2	4	4	4	5	5	2	2	4	4	2	
Sujeto 45	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	5	2	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	
Sujeto 46	5	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	5	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	5	4	5	5	5	2	3	4	3	3	
Sujeto 47	5	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	5	3	2	5	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3		
Sujeto 48	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	5	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	3	
Sujeto 49	5	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	
Sujeto 50	5	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	5	3	3	5	4	2	5	4	5	5	4	3	3	2	2	4	

Anexo 6. Propuesta de valor

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Alcance

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal docente que labora en la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020

Objetivo del plan de capacitación

Desarrollar competencias y habilidades a los docentes orientados a las normas y procedimientos nuevos asociados a la tecnología virtual.

Metas

Capacitar al 100% de los docentes que laboran en la Institución Educativa Estatal Manuel Gonzales Prada, Ate Vitarte, 2020.

CURSO DE ACTUALIZACIÓN PARA DOCENTES						
MÓDULOS	TEMAS	FACILITADOR	HORAS POR SEMANA	TOTAL DE HORAS	DOCENTE CARGO PRÁCTICAS	A DE FECHAS
MÓDULO I	Diseño de procesos formativos no presenciales	Especialista	4 horas teóricas 6 horas prácticas guiadas	10 horas	Especialista	En coordinación
MÓDULO II	<i>Herramientas virtuales para la educación no presencial</i>	Especialista	4 horas teóricas 6 horas prácticas guiadas	10 horas	Especialista	En coordinación
MÓDULO III	Estrategias socioemocionales para promover de los estudiantes en la educación no presencial.	Especialista	4 horas teóricas 6 horas prácticas guiadas	10 horas	Especialista	En coordinación
MODULO IV	Tutoría virtual	Especialista	4 horas teóricas 6 horas prácticas guiadas	10 horas	Especialista	En coordinación
TOTAL DE HORAS				40 horas		