



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 2081 PERÚ
SUIZA, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2021

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Jhadyra Priscila Justo Leon

Karen Elizabeth Llauce Luna

Asesor:

Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios por ser mi creador, a la memoria de mi padre por ser mi motivo de superación y el motor que me impulsa a ser cada día una mejor persona y una excelente profesional. A mi madre por siempre brindarme su apoyo incondicional y enseñarme que en la vida siempre hay que seguir superándose y pese a las caídas uno debe levantarse para superar todos los obstáculos.

Jhadyra Priscila Justo Leon

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme llegar a culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres, que siempre están apoyándome en mis decisiones y me alientan a seguir superándome.

A mi hija, que es mi mayor motivación.

Karen Elizabeth Llauce Luna

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a nuestra familia por estar siempre presente.

A nuestro asesor Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago por su apoyo y colaboración, quien nos acompañó con su conocimiento, enseñanza y dirección lo que permitió el desarrollo de nuestro trabajo de investigación para la titulación.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Privada del Norte por brindarnos la posibilidad de desarrollarnos profesionalmente.

A los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza por ser nuestra población y muestra en este estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	32
CAPÍTULO III. RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	57
REFERENCIAS	61
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01.	Cantidad de contagios Covid-19 - Mundo al 03/02/2021	12
Tabla 02.	Resumen de procesamiento de casos	38
Tabla 03.	Estadísticas de fiabilidad	39
Tabla 04.	Validación de expertos	39
Tabla 05.	Congruencia entre los expertos	40
Tabla 06.	Estadística descriptiva por rangos. Variable Clima Organizacional	41
Tabla 07.	Estadística descriptiva por rangos. Variable Satisfacción laboral	42
Tabla 08.	Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Estructura Organizacional	43
Tabla 09.	Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Comunicación	44
Tabla 10.	Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Liderazgo	45
Tabla 11.	Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Componente Cognitivo	46
Tabla 12.	Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Componente Afectivo	47
Tabla 13.	Estadística descriptiva por rangos. Componente Conductual	48
Tabla 14.	Pruebas de normalidad	49
Tabla 15.	Correlación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral	52
Tabla 16.	Correlación entre la Estructura organizacional y la Satisfacción laboral	53
Tabla 17.	Correlación entre la Comunicación y la Satisfacción laboral	55
Tabla 18.	Correlación entre el Liderazgo y la Satisfacción laboral	56
Tabla 19.	¿Considera Usted que el personal de la empresa es especialista en su área de trabajo?	77
Tabla 20.	¿La empresa le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores?	78
Tabla 21.	¿La empresa le brindó una inducción a sus funciones y labores?	79
Tabla 22.	¿La empresa le entregó un manual de operaciones y funciones?	80
Tabla 23.	¿La empresa le solicita reportes sobre su labor diaria?	81
Tabla 24.	¿Su jefe directo realiza inspecciones sobre el trabajo realizado?	82
Tabla 25.	¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo?	83
Tabla 26.	¿Conoce Usted el organigrama de la empresa?	84

Tabla 27.	¿La empresa utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores?	85
Tabla 28.	¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?	86
Tabla 29.	¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?	87
Tabla 30.	¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia?	88
Tabla 31.	¿Cuenta con una plataforma educativa para enviar o recibir las tareas y materiales de los alumnos?	89
Tabla 32.	¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?	90
Tabla 33.	¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales?	91
Tabla 34.	¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal?	92
Tabla 35.	¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar?	93
Tabla 36.	¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones?	94
Tabla 37.	¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores?	95
Tabla 38.	¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores?	96
Tabla 39.	¿Considera Usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la empresa?	97
Tabla 40.	¿Considera Usted que la empresa es reconocida dentro de su sector?	98
Tabla 41.	¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los padres de familia?	99
Tabla 42.	¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los alumnos?	100
Tabla 43.	¿Conoce Usted a las autoridades de la empresa?	101
Tabla 44.	¿Conoce Usted fecha de aniversario de la empresa?	102
Tabla 45.	¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la empresa?	103
Tabla 46.	¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la empresa?	104
Tabla 47.	¿La empresa realiza actividades sociales y/o recreación con sus trabajadores?	105
Tabla 48.	¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos?	106
Tabla 49.	¿Participa Usted de las reuniones laborales que realiza la empresa?	107

Tabla 50.	¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la empresa?	108
Tabla 51.	¿Se siente Usted comprometida con los objetivos de la empresa?	109
Tabla 52.	¿Se siente Usted comprometido con sus jefes y directores?	110
Tabla 53.	¿La empresa le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades?	111
Tabla 54.	Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la institución?	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.	Cantidad de muertes Covid-19 - Mundo al 03/02/2021	13
Figura 02.	Cantidad de contagios y muertes Covid-19 – Perú al 03/02/2021	14
Figura 03.	Matriculas según área y gestión – Perú 2020	15
Figura 04.	Gráfico de los niveles de la variable Clima organizacional	41
Figura 05.	Gráfico de los niveles de la variable Satisfacción laboral	42
Figura 06.	Gráfico de los niveles de la dimensión estructura organizacional.	43
Figura 07.	Descripción de los niveles de comunicación	44
Figura 08.	Descripción de los niveles de liderazgo	45
Figura 09.	Descripción de los niveles del componente cognitivo	46
Figura 10.	Descripción de los niveles del componente afectivo	47
Figura 11.	Descripción de los niveles del componente conductual	48
Figura 12.	Coefficiente correlacional de Spearman	51
Figura 13.	¿Considera Usted que el personal de la empresa es especialista en su área de trabajo?	77
Figura 14.	¿La empresa le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores?	78
Figura 15.	¿La empresa le brindó una inducción a sus funciones y labores?	79
Figura 16.	¿La empresa le entregó un manual de operaciones y funciones?	80
Figura 17.	¿La empresa le solicita reportes sobre su labor diaria?	81
Figura 18.	¿Su jefe directo realiza inspecciones sobre el trabajo realizado?	82
Figura 19.	¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo?	83
Figura 20.	¿Conoce Usted el organigrama de la empresa?	84
Figura 21.	¿La empresa utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores?	85
Figura 22.	¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?	86
Figura 23.	¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?	87
Figura 24.	¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia?	88

Figura 25.	¿Cuenta con una plataforma educativa para enviar o recibir las tareas y materiales de los alumnos?	89
Figura 26.	¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?	90
Figura 27.	¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales?	91
Figura 28.	¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal?	92
Figura 29.	¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar?	93
Figura 30.	¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones?	94
Figura 31.	¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores?	95
Figura 32.	¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores?	96
Figura 33.	¿Considera Usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la empresa?	97
Figura 34.	¿Considera Usted que la empresa es reconocida dentro de su sector?	98
Figura 35.	¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los padres de familia?	99
Figura 36.	¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los alumnos?	100
Figura 37.	¿Conoce Usted a las autoridades de la empresa?	101
Figura 38.	¿Conoce Usted fecha de aniversario de la empresa?	102
Figura 39.	¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la empresa?	103
Figura 40.	¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la empresa?	104
Figura 41.	¿La empresa realiza actividades sociales y/o recreación con sus trabajadores?	105
Figura 42.	¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos?	106
Figura 43.	¿Participa Usted de las reuniones laborales que realiza la empresa?	107
Figura 44.	¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la empresa?	108
Figura 45.	¿Se siente Usted comprometida con los objetivos de la empresa?	109
Figura 46.	¿Se siente Usted comprometido con sus jefes y directores?	110

- Figura 47. ¿La empresa le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades? 111
- Figura 48. Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la institución? 112

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021. Cuenta con 70 docentes de los cuales se tomó una muestra probabilística a 59 de ellos, a los cuales se les aplicó una encuesta virtual para conocer cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral. La metodología corresponde a una investigación no experimental de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. A partir del problema de investigación, se determinaron las dimensiones y los indicadores de cada una de las variables de estudio los cuales sirvieron como base para la construcción del instrumento de recolección de datos, cuestionario. Los resultados, fueron obtenidos a través del análisis estadístico usando el programa IBM SPSS 25. Se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre las variables (Rho de Spearman de 0,847). Se llegó a la conclusión que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra en Lima en el año 2021.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, influencia, análisis estadístico

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A finales del año 2019, en la provincia de Wuhan, China; la OMS detectó un brote epidemiológico, el cual, debido a sus características, puso en alarma a todo el país asiático, (Sohrabi et al., 2020), el brote en pocos días atravesó fronteras cubriendo el continente asiático para luego propagarse por todo el mundo, para abril 2020 el virus (SARS Cov-2) fue catalogado como pandemia y generaba millones de infectados en el mundo, paralizando ciudades y economías, esta situación generó, que todas las actividades productivas del mundo sufrieran cambios radicales debido a las cuarentenas decretadas por casi la totalidad de países del mundo. Muchas actividades pasaron a desarrollarse de manera virtual, generando con ello nuevas formas de gestión en las empresas (Adhikari et al., 2020).

Tabla 1. *Cantidad de contagios Covid-19 - Mundo al 03/02/2021*

Países con mas de Un millón de contagios registrados		
	País	Contagios
1	US	26,439,473
2	India	10,777,284
3	Brazil	9,283,418
4	United Kingdom	3,863,757
5	Russia	3,858,367
6	France	3,283,696
7	Spain	2,851,869
8	Italy	2,570,608
9	Turkey	2,492,977
10	Germany	2,246,665
11	Colombia	2,114,597
12	Argentina	1,943,548
13	Mexico	1,874,092
14	Poland	1,527,016
15	South Africa	1,458,958
16	Iran	1,438,286
17	Ukraine	1,270,001
18	Peru	1,149,764
19	Indonesia	1,111,671
20	Czechia	1,003,657
21	Netherlands	1,002,937
Total		83,562,641
Resto del mundo		20,437,096

Total Mundial 103,999,737
Al 3/02/2021

Nota. Se muestran la cantidad de contagios. Fuente: COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU) 03.02.21

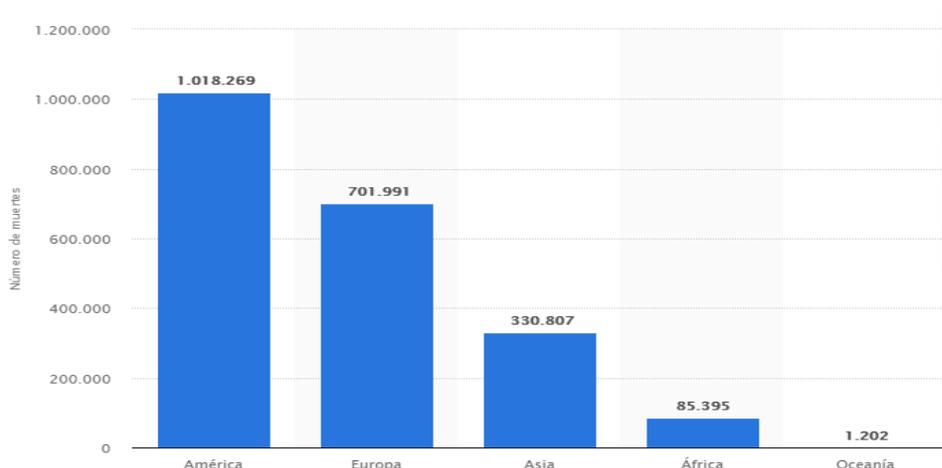


Figura 1.- Cantidad de muertes Covid-19 - Mundo al 03/02/2021. Fuente: Statista 2021 al 31/02/2021

Las empresas inmersas en la globalización, y ante esta nueva coyuntura, reconocieron mediante la generación de condiciones apropiadas de teletrabajo, promoviendo altos niveles de motivación y generando nuevas maneras para una comunicación eficaz y fluida.

Se sabe que el clima laboral está muy ligado con el grado de satisfacción que llegue a tener el empleado en el desempeño de sus funciones; así, mientras más identificados y comprometidos estén los trabajadores con el ambiente de trabajo, más alto será el nivel de satisfacción laboral (Guerrero, 2020).

Durante la pandemia decretada en el año 2020, el sector educación fue uno de los más afectados, ya que, tuvo que pasar de una educación presencial (en su mayoría), a una completamente virtual, muchos de los docentes de educación básica regular, superior técnica y superior universitaria tuvieron que modificar los programas y técnicas empleada en modo presencial, adoptando las tecnologías de información y comunicación (TIC's) como aliadas en su lucha por impartir conocimientos.

En muchos casos esta lucha se vio afectada por la escasez de recursos tecnológicos por parte de los alumnos y docentes, los cuales adaptaron en tiempo récord los materiales y el currículo con la finalidad de no perder el año lectivo (UNESCO, 2020).

En el Perú, debido a su variedad geográfica y cultural, el cambio fue en algunas zonas y sectores muy resistido, siendo los esfuerzos del gobierno central de bajo impacto, esto generó que la brecha existente entre la educación pública y privada se incrementara generando una marcada desigualdad (UNESCO, 2020).

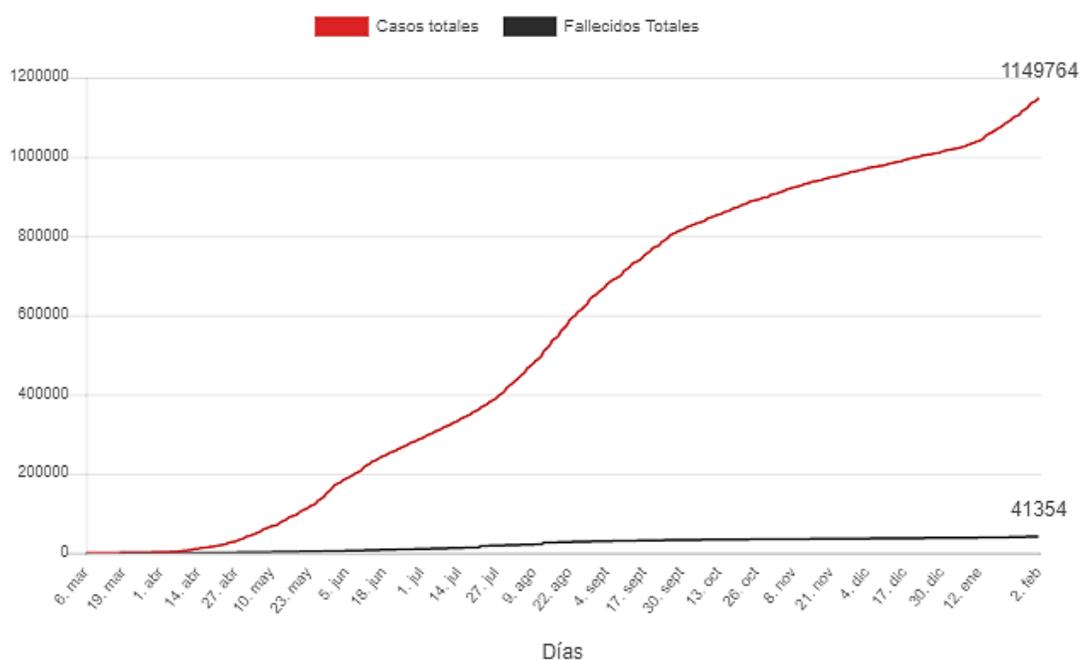


Figura 2. Cantidad de contagios y muertes Covid-19 – Perú al 03/02/2021. Fuente: La Republica data: <https://data.larepublica.pe/envivo/1552578-casos-confirmados-muertes-coronavirus-peru>

Los docentes de educación pública recibieron capacitaciones raudas en el desarrollo de materiales virtuales y el uso de plataformas, contando con soporte por parte del Ministerio de Educación con franjas horarias en medios de comunicación visual y auditivo, los cuales sin el debido acompañamiento y supervisión pudieron no ser suficientes.

Con esta situación siendo moneda corriente durante el año lectivo 2020 y con la pandemia en una segunda ola, se está por aperturar un nuevo año lectivo, con muchas lecciones aprendidas pero con la incertidumbre de no conocer la fecha exacta del regreso a la presencialidad de las clases, lo cual, genera en los docentes peruanos incertidumbre sobre el diseño de un año escolar incierto (Fundación Telefonica, 2020).

MATRÍCULA SEGÚN ÁREA				SEGÚN GESTIÓN			
URBANO		RURAL	TOTAL	PÚBLICO		PRIVADA	TOTAL
6,637,116	BÁSICO REGULAR*	1,197,427	7,834,543	6,124,377	BÁSICO REGULAR*	1,710,166	7,834,543
1,336,742	INICIAL*	292,411	1,629,153	1,278,260	INICIAL*	350,893	1,629,153
3,021,779	PRIMARIA*	614,344	3,636,123	2,825,303	PRIMARIA*	810,820	3,636,123
2,278,595	SECUNDARIA*	290,672	2,569,267	2,020,814	SECUNDARIA*	548,453	2,569,267
13,161	BÁSICA ESPECIAL*	63	13,224	12,159	BÁSICA ESPECIAL*	1,065	13,224
214,004	BÁSICA ALTERNATIVA**	1,172	215,176	149,751	BÁSICA ALTERNATIVA**	65,425	215,176
248,402	TÉCNICO PRODUCTIVO**	3,647	252,049	151,416	TÉCNICO PRODUCTIVO**	100,633	252,049
521,353	SUPERIOR NO UNIVERSITARIA**	4,975	526,328	177,178	SUPERIOR NO UNIVERSITARIA**	349,150	526,328
	SUPERIOR UNIVERSITARIA*		1,492,470	412,763	SUPERIOR UNIVERSITARIA*	1,079,707	1,492,470

Figura 3. Matriculas según área y gestión – Perú 2020. Fuente: SUNEDU / Censo educativo 2019 / SIAGIE (avance al 17/07/2020).

http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=5b6fa8ec-5dc6-4625-b312-88b38b9ead0&groupId=10156.

Con estos antecedentes la I.E. Perú Suiza 2081, ubicada en el distrito de Puente Piedra y que al término del año lectivo 2020 contaba con una población escolar de 1650 alumnos, estudiantes de educación básica regular en los niveles de especial, primaria y secundaria de ambos sexos. Cuenta con un total de 70 docentes, los cuales imparten clases de manera virtual y se encuentran golpeados (directa e indirectamente) por la pandemia antes señalada, teniendo que superar problemas de salud, personales, económicos y psicológicos generados en este año de confinamiento. Ante esta situación la dirección de la I.E. 2081 Perú Suiza, ve como una

herramienta oportuna y acertada el conocer si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la institución.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Bruzual (2016) en su trabajo de investigación denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management”. Tesis para obtener el grado de maestro en Recursos Humanos de la Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas. El objetivo de la tesis fue determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, estudio de campo y transversal. En el estudio se utilizaron dos instrumentos: el primero, con 20 declaraciones, para medir el grado de clima organizacional percibido por los trabajadores y el segundo, con 31 declaraciones, para medir el grado de satisfacción laboral, Como resultado obtuvieron que el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los trabajadores tuvo un resultado de relación positivo ($r = 0,790$, $p = ,000$) se concluyó que cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de satisfacción laboral percibido por los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management.

Montoya, Beiiio, & Bermudez (2016), en su investigación titulada “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile; el método fue un estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima

Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes, obteniendo como resultado un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$); concluyendo que la percepción del clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

Tapias (2019), en su investigación para optar el grado de Magister En Seguridad Y Salud En El Trabajo, de la Universidad Libre Seccional Barranquilla Facultad De Ciencias De La Salud, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio de Socorro, 2018-2019 primer semestre, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, se empleará un método deductivo de tipo descriptivo, correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio fueron 69 empleados de los colegios Avelina Moreno e Instituto Técnico Industrial del municipio del Socorro Santander, los cuales están catalogados como colegios públicos, como conclusión la investigación arrojó que el p-valor (0.000) es menor al nivel alfa (0.05) se establece que el clima laboral está asociado fuertemente con la satisfacción laboral. Lo anterior se confirma también al establecer que el coeficiente de correlación de Pearson (0.797) es cercano a “1” En este caso, a medida que el

clima laboral se acerca a la excelencia, la satisfacción laboral de los 69 empleados vinculados a los colegios públicos del Municipio El Socorro es mayor y viceversa.

Gandia (2016) realizó la investigación “Análisis de la motivación de los empleados en una entidad bancaria”. Memoria presentada para optar el grado en Administración y Dirección de Empresas – Universitat Politècnica De Valencia. El objetivo fue estudiar de manera empírica la satisfacción y motivación laboral de los empleados de un banco. Se pretende aportar un pequeño granito de arena a la entidad bancaria y ayudar de manera responsable, a que el funcionamiento de la empresa sea el más adecuado y cómodo para los empleados. Los resultados de la investigación han sido agenciados a través de un cuestionario a 120 colaboradores. La conclusión fue que al empleado se le debe otorgar un sentimiento de pertenencia en la empresa y ello lo puedo conseguir mediante la comunicación con sus superiores o compañeros, por el interés de éstos por el trabajo que se está desarrollando y de este modo transmitir al empleado un sentimiento de comodidad en el trabajo. Asimismo, las organizaciones en general y con lo que respecta a está en concreto deben apostar por la confianza como base de su filosofía organizacional, deben empeñarse en crear ambientes en donde las personas estén conscientes de que nadie es más importante que otro.

Antecedentes Nacionales

Bravo (2018), en la investigación titulada “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018”, llevada a cabo en el mes de mayo del 2018; con el objetivo general de determinar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chiclayo, 2018, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, indica que la población que participó estuvo conformada por 42 servidores públicos de la Sede Administrativa de la Red de Servicios de Salud Chiclayo. Para la variable Clima Organizacional se tomó como parámetro de

medición los niveles de no participativo, indiferente y participativo, mientras que para la variable Satisfacción Laboral se utilizó la escala de satisfacción baja, satisfacción media y satisfacción alta. La metodología utilizada de investigación fue básica, dado que se desarrolla con el fin de obtener conocimientos nuevos en un preciso campo científico, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo, se evaluaron a 42 servidores públicos de la Sede Administrativa. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento para la primera variable se denomina escala de clima organizacional que fue elaborado por Litwin y Stringer en el año 1968, presentó un grado de confiabilidad de 0,8384 de alfa de Crombach, para la segunda variable se utilizó la escala de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma C. con una confiabilidad de 0,79 y validez de 0,05; se concluyó que existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Acosta, De la Cruz, & Huerta (2018), en su investigación denominada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria en un hospital ESSALUD, lima, agosto - octubre 2017” para optar el título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular - INCOR; Lima, entre agosto - octubre 2017. Este estudio fue de enfoque cuantitativo de corte transversal. Con una muestra de 48 enfermeras/os especialistas que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular - INCOR; Lima, entre los meses de Agosto – octubre 2017, llegando a la conclusión que ambas variables si guardan una relación significativa y directamente proporcional.

Acuña & Ceras (2019), en la investigación titulada “clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa politécnico Túpac Amaru - chilca”,

llevada a cabo en el mes de mayo del 2019; con el objetivo general de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca, para obtener el grado de Licenciado en Ciencias de la Comunicación, indica que la población que participó estuvo conformada por 120 trabajadores del Colegio Politécnico Túpac Amaru – Chilca, entre docentes y personal administrativo. La metodología utilizada de investigación fue básica, dado que se desarrolla con el fin de obtener conocimientos nuevos en un preciso campo científico, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo, se evaluaron a 120 trabajadores del Colegio Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Como resultado obtuvieron que el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los trabajadores tuvo un resultado de correlación significativa y alta ($r = 0,762$, $p = ,000$) se concluyó que por tanto los docentes y trabajadores administrativos del Colegio Politécnico Túpac Amaru – Chilca se encuentran motivados para realizar su trabajo perciben que el ambiente laboral es el adecuado para la labor que realizan y esto hace que se sientan orgullosos de la organización a la cual pertenecen.

Bases Teóricas

Clima Organizacional

Según Chiavenato (2011), el clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima

organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero.

Tejada (2007) explica que “El término clima organizacional significa el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y los proveedores”.

Chiavenato (2011), plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

En ese sentido el clima organizacional es un buen descriptor de la estructura de una organización. De ahí que Renis Likert plantea su modelo teórico según el cual el comportamiento de los trabajadores es causado por las características administrativas y organizacionales, así como por la información que los trabajadores poseen de la empresa, sus percepciones y capacidades. Ello supone diferenciar el clima organizacional como causa y como efecto, ya que la conducta del trabajador puede ser influida por el clima organizacional, pero también puede influir en él, (Arias & Arias 2014).

Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional es un integrante multidimensional de componentes de la misma forma que el clima atmosférico. Pues, éste último se puede dividir en términos de humedad, presiones de atmósfera etc. El clima organizacional internamente en la organización puede descomponerse en estructuras organizacionales, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección (Brunet, 2011).

Estructuras organizacionales.

Robbins & Judge (2013) afirma que las estructuras organizacionales es la forma en que se distribuyen, organizan y coordinan de manera formal las diferentes labores del puesto de trabajo. Cuando diseñan la estructura de la organización los gerentes deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- a. Especialización de trabajo: es la subdivisión de las tareas de puestos separados, cada trabajador tiene como tarea la realización de una determinada actividad de forma repetitiva en lugar de realizarla por completo. La especialización logra un uso de las habilidades del trabajador con el fin de incrementar su productividad.
- b. Departamentalización: luego de la especialización de trabajo, las labores en común se deben juntar para coordinar, se deben agrupar de acuerdo a las funciones realizadas.
- c. Formalización: es el nivel de estandarización de cada puesto laboral en su organización. Ayuda a la descripción del puesto y en los procesos laborales.

Comunicación.

Según Robbins & Judge (2013), la comunicación es más que únicamente impartir significado; el significado también debe entenderse. Si tan solo un miembro del grupo habla alemán y los demás no conocen este idioma, aquel individuo no será comprendido cabalmente. Por consiguiente, la comunicación tiene que incluir tanto la transferencia como la comprensión del significado.

La comunicación perfecta, sí algo así existiera, se daría cuando un pensamiento o una idea se transmitieran de modo que el receptor percibiera exactamente la misma imagen mental que el emisor.

Dirección de la comunicación.

Según Robbins & Judge (2013) la dirección de la comunicación empresarial es de tres tipos:

- a. Comunicación descendente: denominada así porque parte desde un grupo superior hasta un nivel menor. Es usada por los jefes para designar los diferentes trabajos, metas, obligaciones, etc. Como consecuencia de esta comunicación los jefes deben explicar las razones por la cual se está tomando esa decisión; una deficiencia de la comunicación descendente siempre es el manejo de información desde arriba hacia abajo ya que es muy difícil ver que un jefe pida un consejo a un subalterno que puede tener aportes resaltantes por su experiencia.
- b. Comunicación ascendente: es una comunicación hacia nivel superior de la organización, normalmente es usada para que haya una retroalimentación a los superiores, esta comunicación da paso a que los jefes conozcan los pensamientos que tienen sus subordinados respecto a la organización en general.
- c. Comunicación lateral: existen miembros del mismo grupo, del mismo nivel u otro tipo de personal equivalente horizontalmente, es una comunicación lateral; un punto a favor de esta comunicación es que ahorran tiempo y facilitan la coordinación. (pág. 168)

Liderazgo.

Según Robbins & Judge (2013), el liderazgo, se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización.

Las organizaciones necesitan un liderazgo firme y una administración sólida para alcanzar una eficacia óptima. En la actualidad se necesitan líderes que desafíen el estatus, que elaboren visiones del futuro y que inspiren a los miembros de las organizaciones para que deseen lograr estas

visiones. También se necesitan gerentes para elaborar planes detallados, crear estructuras organizacionales eficientes y supervisar las operaciones cotidianas.

Al respecto, Brunet (2011) sostiene que:

“El liderazgo puede entenderse básicamente como la situación de superioridad en que se hallan algunas personas en sus respectivas organizaciones ya que, por sus notables cualidades personales y/o actuaciones, consiguen que los equipos que dirigen vayan a la cabeza en el cumplimiento de los fines organizacionales”. (pág. 17)

Estilos de Liderazgo.

Según (Ayoub, 2010) “A partir de los años 40 la investigación se enfocó en los estilos de liderazgo desarrollados por líderes a través de sus actos o comportamientos. El tipo de conducta que puede influenciar a los miembros de un grupo es la principal preocupación de este enfoque. No se trata de una visión normativa sino de una descripción de los componentes de la conducta que despliegan los líderes y que generan influencia. De esta forma y aun cuando surgieron distintas teorías, todas ellas reconocieron principalmente dos generales de comportamientos: 1. Orientados hacia las tareas y 2. Los orientados hacia las personas”. (pág.32).

La teoría del camino hacia la meta desarrollada por Roberto House consiste en un modelo para concebir el liderazgo, plantea 4 conductas de los líderes. Líder directivo es el que comunica a los subordinados lo que se espera de ellos, programa el trabajo a realizar y ofrece una guía específica sobre la forma de hacer las tareas. Líder solidario es quien muestra preocupación por las necesidades de los seguidores y es amistoso. Líder participativo consulta a los miembros del grupo y utiliza sus sugerencias antes de tomar decisiones. Líder orientado al logro es el que establece metas desafiantes y espera que los seguidores logren su mayor desempeño. (Robbins & Coulter, 2014, pág. 543). Cada individuo tiene su propio estilo de liderazgo, sin embargo hay uno

que predomina. Existen pruebas para determinar cuál es el estilo predominante y normalmente también hay estilos que están en segundo orden.

Características de los instrumentos de medición del clima.

Según Brunet, (2011), el instrumento de medida privilegiado para la evaluación del clima es, por supuesto, el cuestionario escrito. La mayor parte de estos instrumentos presentan a los cuestionados preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales ellos deben indicar hasta qué punto están de acuerdo con esta descripción.

Estos cuestionarios se utilizan sobre todo en los cuadros de investigación que se basan en la percepción de las prácticas y procedimientos organizacionales y sobre el desarrollo global o sumario de las percepciones individuales de la organización.

La investigación del clima de las organizaciones, utilizando cuestionarios como instrumento de medida, se desarrolla generalmente alrededor de dos grandes temas:

- Una evaluación del clima organizacional existente en las diferentes organizaciones (estudios comparativos).
- Un análisis de los efectos del clima organizacional en una organización (estudios longitudinales).

Satisfacción Laboral

Son varias las definiciones de satisfacción laboral, las más importantes son aquellas que la consideran como una sensación, sentimiento y actitud; así Robbins & Judge (2013) lo señaló como:

Una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos... evaluar que tan satisfecho o

insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es un agregado complejo con cierto número de elementos discretos del empleo.

La Satisfacción laboral, es un aspecto cada vez más tomado en cuenta en las organizaciones, ya que, al descubrir actitudes sobre factores relacionados con el trabajo, una empresa puede corregir ciertas situaciones dañinas, contribuir a la satisfacción en el trabajo y aplicar conocimientos a todos los procesos de selección y orientación de su personal.

(Robbins & Judge, 2013), indican que una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en una mayor productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renuncias de los buenos empleados. Los empleados satisfechos tienen tasas más bajas de rotación y ausentismo. La satisfacción, guarda una fuerte y consistente relación con la decisión del empleado de dejar la organización.

Melia & Peiro (1989) realizaron una investigación sobre satisfacción laboral en el sector bancario en España. Este estudio examinó el nivel de satisfacción laboral de 366 trabajadores de la banca ubicada en las Islas Baleares (Mallorca, España), de los cuales 238 fueron hombres (80,84%) y 56 mujeres (19,16%). La muestra estuvo conformada por 83 directores, 86 subdirectores y funcionarios y 87 auxiliares. Este trabajo analizó una relación entre determinadas características de los puestos laborales y las tareas asignada a cada puesto; y la satisfacción laboral en relación a la supervisión, la edad, el salario y la cualificación profesional.

Las actitudes son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables, que se emiten respecto de objetos, personas o acontecimientos. En términos prácticos, las actitudes reflejan cómo se siente un individuo en relación con algo. Cuando una persona dice “Me gusta mi trabajo”, lo que está expresando es una actitud acerca de esa faceta de su vida. Las actitudes constan de tres componentes: la cognición, el estado afectivo y el comportamiento.

El componente cognitivo de una actitud se refiere a las creencias, las opiniones, los conocimientos o la información que poseen los individuos (por ejemplo, la creencia de que “discriminar a los demás no es bueno”). El componente afectivo de una actitud es su ingrediente emocional o sensible. Siguiendo con nuestro ejemplo, este componente se evidenciaría en una afirmación como ésta: “Luis no me cae bien porque discrimina a las minorías”. Por último, el estado afectivo puede producir respuestas conductuales. El componente conductual de una actitud se refiere a una intención de comportarse de cierta manera respecto de alguien o de algo. (Robbins & Coulter, 2014, p. 450).

Factores para lograr satisfacción laboral.

Idealmente, la satisfacción laboral se lograría si se conoce a los empleados para saber qué les gusta y qué quieren; sin embargo, eso implicaría invertir recursos monetarios que, muchas veces, las organizaciones no están dispuestas a gastar.

Relaciones Sociales.

Para Bidart & Lavenu (2005) “No se encuentra amigos en la calle, en la muchedumbre, a partir de la nada. Ciertos marcos, ciertos lugares, ciertos medios son relativamente favorables a la construcción de vínculos interpersonales, mientras que otros lo hacen muy difícil”, (p.359).

Para Weber (1964) “Por relación social se debe entender un comportamiento de diversos individuos instaurado recíprocamente según su contenido de sentido y orientado en conformidad. Por tanto, la relación social consiste exclusivamente en la posibilidad de que se obre socialmente de un modo determinado (dotado de sentido), sea la base en la que descansa tal posibilidad” (1964: vol. 1, 23-24)

Autorrealización.

Para McLeod (2014) “El autorrealizarse involucra la búsqueda de creatividad, talento, realización, crecimiento, experiencias y descubrimiento” (p12).

Zacares y Serra (1998), analizan tres posibles aceptaciones de autorrealización: como motivación y necesidad, como completitud o consumación del curso de la vida humana y como proceso de convertirse en persona.

La autorrealización se ha considerado, por lo general, como tendencia básica de la vida humana consistente en la mayor realización posible de las potencialidades únicas de las personas, de todo aquello que esa persona singular pueda llegar a ser Quitman (1989).

Estabilidad Laboral.

Pose (2005), explica la estabilidad laboral, como la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización.

Según Socorro (2006) la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por ello que al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, el individuo puede llegar a tener una mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos y luego pasaría a escalar otros que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse. La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinada.

Justificación

La justificación teórica nos indica que este proyecto de investigación tendrá como finalidad analizar la influencia entre el clima laboral y la satisfacción laboral y apoyar aquellos estudios que

establezcan causalidad entre ambas variables. Podremos conocer con mayor certeza su comportamiento y así desarrollar una teoría que confirme el estrecho grado de causalidad existente entre sí. Buscaremos ampliar el conocimiento científico, complementar estudios previos, generar reflexión a través de los resultados obtenidos y dar inicio a un debate que nos llevará a nuevas conclusiones e hipótesis. La revisión de la información existente nos ha permitido notar la falta de investigaciones relacionadas con la población en mención, por lo que, a través de este proyecto de investigación iniciaremos una línea de estudio que permitirá conocer la interacción de ambas variables dentro de este tipo de población; es aquí donde radica su relevancia.

La justificación práctica nos indica que el presente proyecto de investigación es relevante porque pretenderá plantear posibles soluciones al problema de bajo rendimiento de los colaboradores que tiene como punto de partida la percepción del clima laboral. Considerando el statu quo de la empresa, se buscará detectar sus puntos débiles y aquellos que falta reforzar para introducir políticas orientadas a generar cambios en la conducta y actitudes de sus miembros.

Buscaremos que la I.E. 2081 Perú Suiza de Puente Piedra, Lima, Perú; implemente soluciones basadas en los resultados de esta investigación y así establezcan la técnica de GANAR-GANAR, mediante la promoción de un óptimo clima laboral y por consecuencia, elevar el desempeño de sus colaboradores.

La justificación valorativa señala que a través de este proyecto de investigación buscaremos aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica y marcar un precedente en la organización. Si bien, se han realizado diferentes encuestas online que han permitido dar algunas luces de la atmósfera percibida dentro del sector, será la primera vez que un estudio de tipo descriptivo causal (explicativo) de esta envergadura se realice con la finalidad de establecer causalidad entre las variables. El tipo de muestreo que utilizaremos es el probabilístico, el cual permitirá generalizar

resultados del cual proviene la muestra y toda la población tendrá la posibilidad de ser seleccionada. Crearemos un instrumento de medición (encuesta) que nos permitirá la recolección de datos relevantes y dará la oportunidad de utilizarlo en futuros estudios, no solo dentro de la organización, sino que permitirá su extensión a todas las empresas que componen la corporación. El instrumento elaborado, quedará como un legado para futuras investigaciones, además de ser la evidencia de nuestro aporte a la comunidad científica.

Finalmente, la justificación académica nos indica que es importante hacer labor científica a través de la investigación. Indagar la realidad nos pone en la condición de generar nuevos conocimientos que pondremos a disposición de la comunidad científica y de todas aquellas personas que estén permanentemente ligadas al quehacer académico.

1.3. Formulación del Problema

Problema General

¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021?

1.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021.

Objetivos específicos

Señalar si existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021.

Exponer si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021.

Describir si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Sí existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Hipótesis específicas

Sí existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Sí existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Sí existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

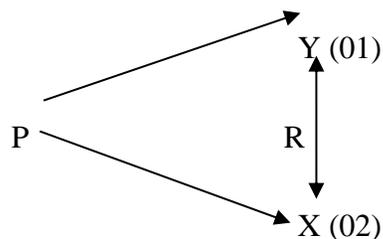
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica. El diseño es no experimental. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2019) nos dicen que en estos diseños no se pueden manipular las variables independientes de estudio en una investigación, porque los hechos ya fueron dados, y no se tiene control sobre ello “lo que se efectúa en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para analizarlas”. (pág. 174). El enfoque es cuantitativo debido a que se utiliza la estadística para el procesamiento de los datos. (Hernández et. al., 2014) indican que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (pág. 4).

Hernández, Fernández y Baptista (2019, pág. 154) mencionan que los diseños transversales nos ayudan a recolectar los datos en un solo momento, tiempo único y lugar específico; tiene como propósito describir las variables de estudio y analizar su correlación en un momento dado.

Presentamos el siguiente diagrama para representar el diseño:



Donde:

P = Población

Y = Variable 1 = Clima Organizacional

X = Variable 2 = Satisfacción Laboral

R = Relación

2.2. Población y muestra

El presente proyecto de Investigación utilizará un muestreo de tipo Probabilístico y la técnica de muestreo utilizada será Aleatorio Simple.

Alvarado & Obagi (2008), explican que “Una muestra cuyos elementos son seleccionados aleatoriamente, de tal forma que cada elemento tiene una probabilidad igual de ser seleccionado, es llamada muestra aleatoria simple” (2008, p.71). Para obtener la muestra aplicaremos la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{N * E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N =	Población	=	70
Z =	Distribución estándar	=	1.96 = 95%
p =	Probabilidad de éxito	=	50% = 0.5
q =	Probabilidad de fracaso	=	50% = 0.5
E =	Margen de error	=	5% = 0.05

$$n = \frac{70 \times 3.8416 \times (0.5 \times 0.5)}{(70) 0.0025 + 3.8416 \times (0.5 \times 0.5)} = \frac{67.228}{1.1354} = 59.21 = \mathbf{59}$$

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta, se tendrá que hacer un plan detallado de los procedimientos que nos llevará a recolectar datos con un objetivo

específico Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 198), la misma que se presenta con 59 encuestados, docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

FICHA TÉCNICA

- Nombre del Instrumento: Encuesta “Clima Organizacional”
- Autores: Justo Leon, Jhadyra Priscila / Llauce Luna, Karen Elizabeth
- Año: 2021
- Procedencia: Universidad Privada del Norte, Lima – Perú
- Objetivo: Conocer las características del clima Laboral.
- Dimensiones: Estructura Organizacional, Comunicación, Estilo de Liderazgo.
- Aplicación o administración: Colectivo.
- Población: Docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza.
- N° de Ítems: 20 preguntas cerradas
- Duración: 15 minutos en promedio.
- Nombre del Instrumento: Cuestionario “Satisfacción Laboral”
- Autores: Justo Leon, Jhadyra Priscila / Llauce Luna, Karen Elizabeth
- Año: 2021
- Procedencia: Universidad Privada del Norte – Perú
- Objetivo: Medir las características de la satisfacción laboral
- Dimensiones: Componente Cognitivo, Componente Afectivo y Componente Conductual.
- Aplicación o administración: colectivo
- Población: Docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza

- N° de Ítems: 16 preguntas cerradas
- Duración: 15 minutos en promedio.

Para la recolección de datos, haremos uso de diferentes recursos que nos ayudarán a la recolección y procesamiento de datos, tales como:

- Recursos materiales: papel bond, lapiceros, correctores, marcadores, clips.
- Recursos tecnológicos: Uso de un software especializado en el procesamiento de datos estadísticos como el SPSS, computadoras e impresoras.
- Recursos humanos: La investigadora del presente proyecto encargada de llevar a cabo las encuestas a los 59 participantes.

Instrumento

En la presente investigación hemos utilizado como instrumento el cuestionario para las dos variables de estudio; según Hernández, Fernández y Baptista (Hernandez Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar, 2014) el cuestionario es un conjunto de preguntas que se aplica para medir uno o más variables de estudio.

Para la realización del cuestionario se solicitó el permiso correspondiente a la dirección de la I. E. Mediante un escrito se detallará el cronograma con las fechas, hora, duración de la encuesta y se anexará el plan de trabajo para su aprobación. Cada encuesta tendrá una duración de 15 minutos con un total de 36 preguntas cerradas, cuya aplicación se realizará mediante un formulario virtual, ya que, la actual coyuntura, resultado de la pandemia, no permite reuniones presenciales.

2.4. Procedimiento

Partiendo del problema de investigación, se determinaron las variables de estudio. Se establecieron las dimensiones de las variables. Seguidamente se determinaron los indicadores, los mismos que sirvieron de base para la formulación de las preguntas del instrumento de recolección. Los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección a los colaboradores docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza; fueron ordenados y tabulados para iniciar el análisis respectivo mediante el programa estadístico SPSS 25.

Los datos ordenados y tabulados se analizaron mediante la estadística descriptiva, haciendo uso de tablas de frecuencias y figuras, para poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas.

Asimismo, para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico IBM SPSS 25. Para la contrastación de las hipótesis, se plantearon hipótesis estadísticas (Hipótesis Nula e Hipótesis Alternativa). Para medir el grado de correlación entre las variables de estudio, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) señalan que “si la escala de mi variable es por intervalos, puedo utilizar el coeficiente de correlación de Pearson; pero si es ordinal podré usar el coeficiente de Spearman o de Kendall” (pág. 296)

El resultado de la contratación de las hipótesis permitió tener bases para formular las conclusiones de investigación, y así llegar a la base para formular las conclusiones generales de la investigación, toda vez que se trata de determinar la relación existente entre las variables involucradas en el estudio.

2.5. Aspectos Éticos

Claridad en los objetivos de investigación

Las encuestas se han seleccionado y rediseñado de acuerdo con los objetivos que se han planteado con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación cuantitativa y ser susceptibles de alcanzar para el proyecto de estudio.

Transparencia de los datos obtenidos

Los datos obtenidos se toman en cuenta y son incluidos en el proyecto de investigación tal como ocurrieron los hechos. Se cuida que las interpretaciones personales no se confundan con los hechos y no se manipula los alcances de esta.

Confidencialidad

Se respeta el anonimato y se cuida que la divulgación de los datos obtenidos tenga un carácter eminentemente científico.

Profundidad en el desarrollo del tema

Se estudian diferentes posturas en torno al tema de investigación, procurando mantener el dominio de la temática que aborda la investigación, permaneciendo en continua búsqueda de fuentes de consulta actualizadas.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se muestran los resultados obtenidos del procesamiento de los datos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio. Primero se presentan los resultados de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, luego se exhibe la validez del instrumento de investigación mediante el juicio de expertos. Seguidamente se muestran los resultados de la estadística descriptiva por rangos de las variables y de sus dimensiones. Posteriormente se presenta el resultado del análisis de normalidad de los datos obtenidos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. Luego se presentan los resultados de la contrastación de las hipótesis. Finalmente en el Anexo 6 se detalla la estadística descriptiva de cada una de las preguntas del instrumento de investigación.

Análisis de Confiabilidad del instrumento de investigación

Cálculo de Alfa de Cronbach

Como ya se ha mencionado, la presente Investigación utiliza un muestreo de tipo Probabilístico y la técnica de muestreo utilizada es aleatorio simple, luego de realizado los cálculos, la muestra se definió en 59 docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, los cuales respondieron 36 preguntas cerradas. Luego del procesamiento de resultados, con programa SPSS (25), la tabla 2, nos muestra que la totalidad de datos fueron procesados correctamente.

Tabla 2. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	59	100,0

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento, son 59 encuestas procesadas.

La tabla 3, nos muestra que luego del procesamiento de las 36 preguntas del cuestionario, el Alfa de Cronbach, muestra un resultado de 0,957 es muy cercano a 1, lo que indica que nuestro instrumento de investigación es sumamente confiable, brindando seguridad para los resultados.

Tabla 3. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	36

Nota. El resultado cercano a 1 indica que es sumamente confiable el instrumento de investigación.

En la tabla 4 se muestran los docentes de la Universidad Privada del Norte expertos en metodología de la investigación que validaron el instrumento de investigación. Según (Hernández et al., 2014) “La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio”. (Pág. 201).

Tabla 4. *Validación de expertos*

Nº	Expertos (grado y nombres)	Opinión
E1	Nancy Alfonsina Negreiros Mora	Válido, aplicar
E2	Tarmeño Bernuy Luis Edgar	Válido, aplicar
E3	Dante Fari Zeña Oviden	Válido, aplicar

Nota. Elaboración propia

En la tabla 5 se muestran el resumen de los resultados de la validación de los docentes expertos cuyas validaciones se presentan en el Anexo 5.

Tabla 5. *Congruencia entre los expertos*

PRUEBA DE CONGRUENCIA ENTRE LOS EXPERTOS				
CRITERIOS	EXPERTOS			PROMEDIO
	E1	E2	E3	
Claridad	5	4	5	5
Objetividad	4	4	5	4
Actualidad	5	4	4	4
Organización.	5	5	5	5
Suficiencia	4	5	4	4
Intencionalidad	5	5	5	5
Coherencia	5	5	5	5
Consistencia	5	4	5	5
Conveniencia	5	5	4	5
Metodología	5	4	5	5
TOTAL	48	45	47	47

Nota. Elaboración propia con las validaciones de los expertos.

Estadística descriptiva por rangos de las variables y sus dimensiones

En este acápite se muestran los resultados de la estadística descriptiva por rangos, Bajo, Medio y Alto de las variables y de sus dimensiones.

En la tabla 6 y en la figura 4, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la variable clima organizacional. El 86% de los docentes considera al clima organizacional en un nivel alto, valorando aspectos relacionados a la estructura organizacional, la comunicación y el liderazgo. También se aprecia que el 14% de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que el clima organizacional es medio.

Tabla 6. *Estadística descriptiva por rangos. Variable Clima Organizacional*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	8	14%
Alto	51	86%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

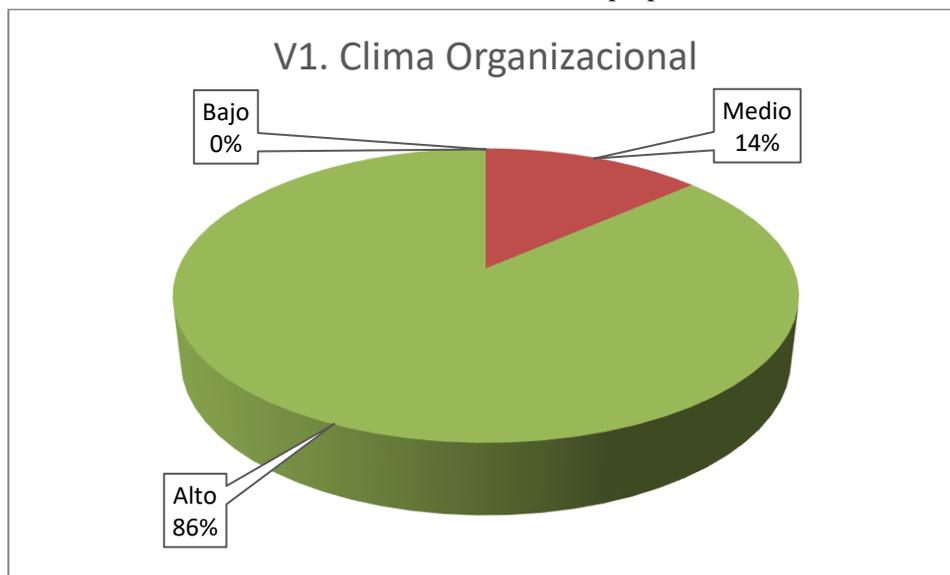


Figura 4: Gráfico de los niveles de la variable Clima organizacional. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 7 y en la figura 5, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la variable Satisfacción laboral. El 93% de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza considera a la satisfacción laboral en un nivel alto, valorando los componentes cognitivo, afectivo y conductual. También se aprecia que el 7% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que el clima organizacional es medio.

Tabla 7. *Estadística descriptiva por rangos. Variable Satisfacción laboral*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	4	7%
Alto	55	93%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

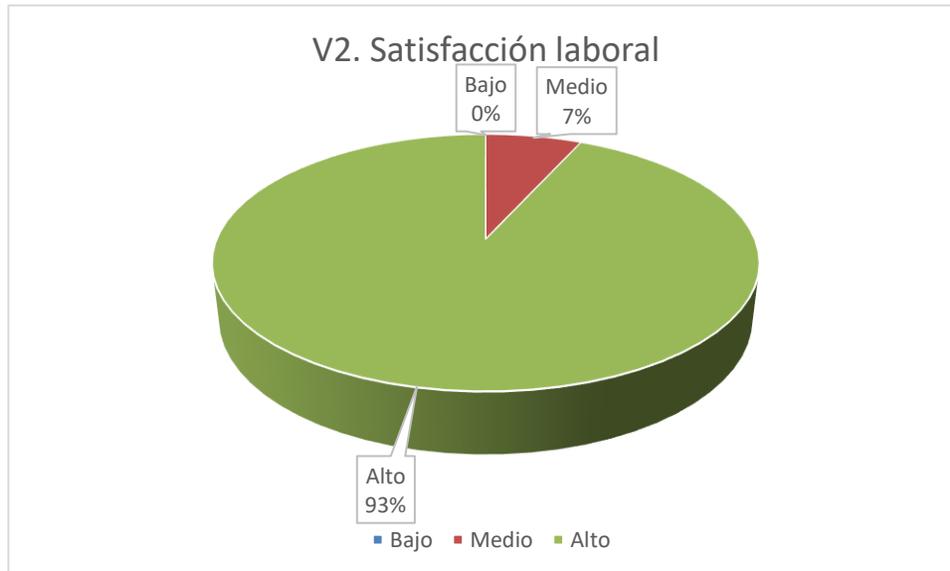


Figura 5: Gráfico de los niveles de la variable Satisfacción laboral. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 8 y en la figura 6, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la dimensión Estructura organizacional. El 92% de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza considera a la estructura organizacional en un nivel alto, valorando Especialización del trabajo, Formalización, Tramo de control, Centralización y Departamentalización. También se aprecia que el 8% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que la estructura organizacional es medio.

Tabla 8. *Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Estructura Organizacional*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	5	8%
Alto	54	92%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia.

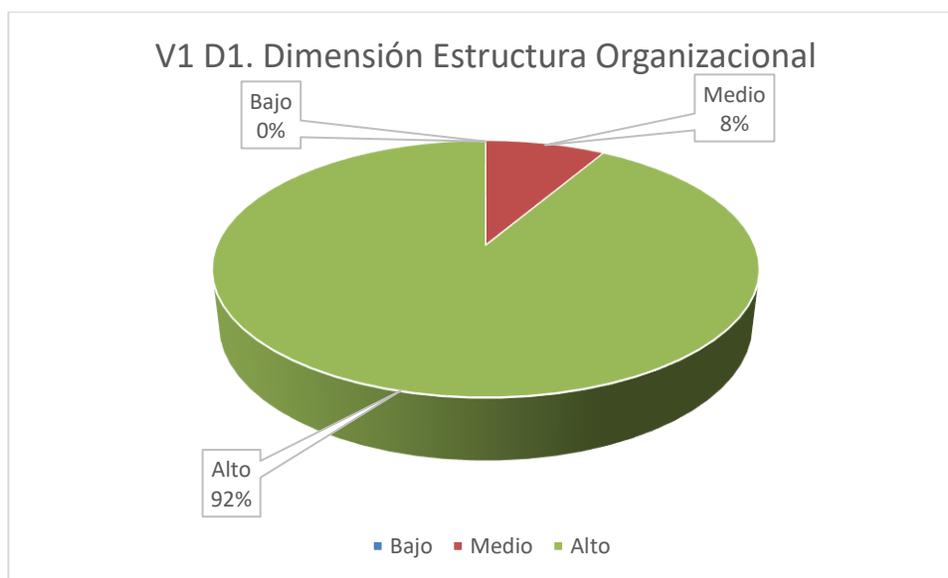


Figura 6: Gráfico de los niveles de la dimensión estructura organizacional. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 9 y la figura 7, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la dimensión Comunicación. El 88% de los docentes de la I.E. 2081 considera a la comunicación en un nivel alto, valorando el canal de comunicación y la dirección de la comunicación. También se aprecia que el 12% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que la comunicación es media.

Tabla 9. *Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Comunicación*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	7	12%
Alto	52	88%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

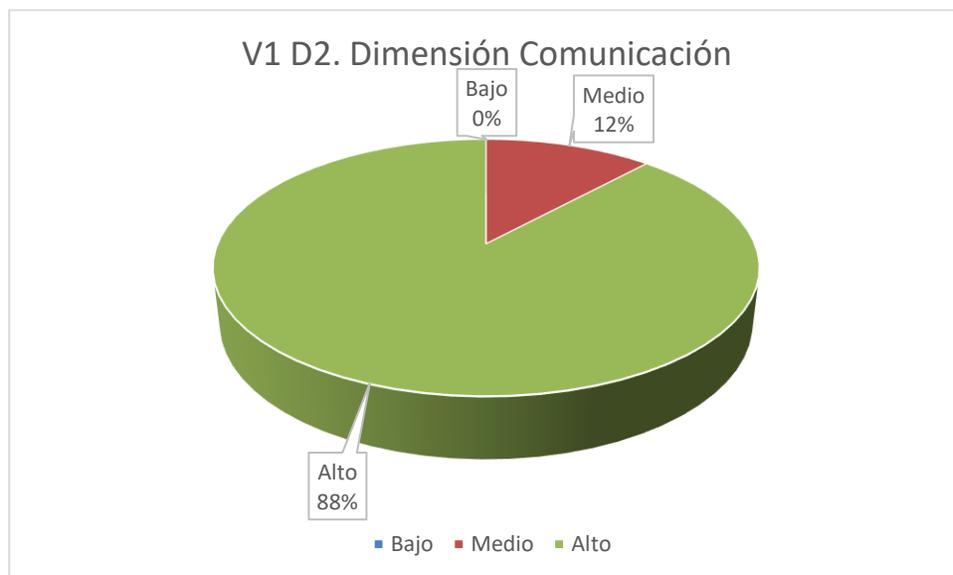


Figura 7: Descripción de los niveles de comunicación. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 10 y la figura 8, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la dimensión Liderazgo. El 80% de los docentes de la I.E. 2081 considera el Liderazgo en un nivel alto, valorando al líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. También se aprecia que el 18% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que el liderazgo es medio. Así mismo, 2% califica al Liderazgo en un nivel bajo.

Tabla 10. *Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Liderazgo*

Rango	Cantidad	%
Bajo	1	2%
Medio	11	18%
Alto	47	80%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

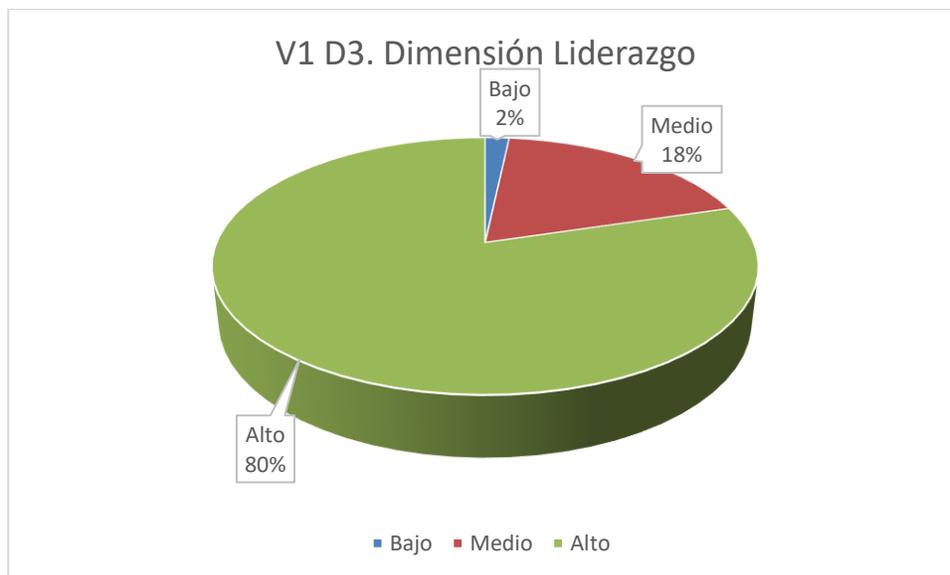


Figura 8: Descripción de los niveles de liderazgo. Muestra 59 encuestas.

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 11 y la figura 9, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la dimensión Componente Cognitivo. El 97% de los docentes de la I.E. 2081 considera el componente cognitivo de la satisfacción laboral en un nivel alto, valorando el Conocimiento y la Información. También se aprecia que el 3% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que el componente cognitivo de la satisfacción laboral está en un nivel medio.

Tabla 11. *Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Componente Cognitivo*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	2	3%
Alto	57	97%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

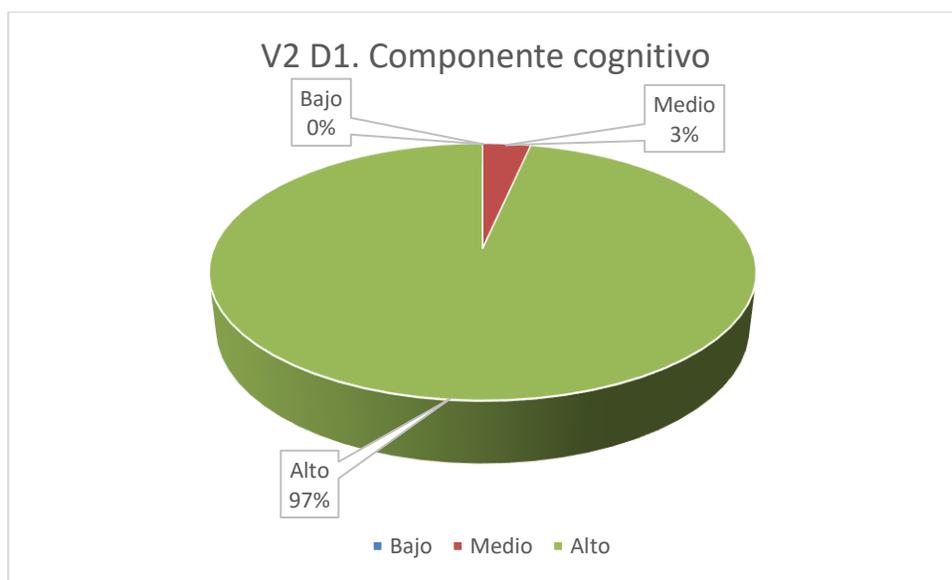


Figura 9: Descripción de los niveles del componente cognitivo. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 12 y la figura 10, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la dimensión Componente afectivo. El 93% de los docentes de la I.E. 2081 considera el componente afectivo de la satisfacción laboral en un nivel alto, valorando las emociones. También se aprecia que el 7% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que el componente afectivo de la satisfacción laboral está en un nivel medio.

Tabla 12. *Estadística descriptiva por rangos. Dimensión Componente Afectivo*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	4	7%
Alto	55	93%
Total	59	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

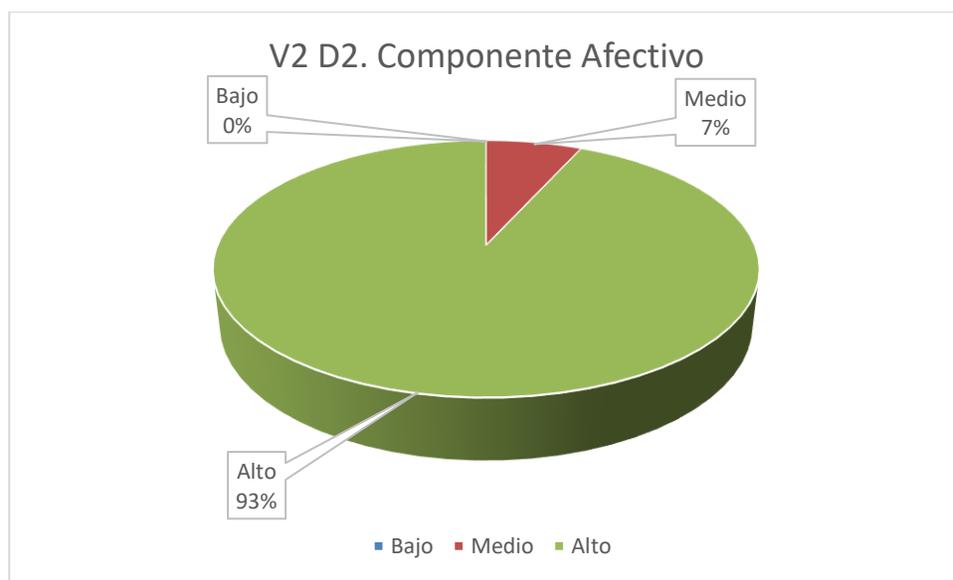


Figura 10: Descripción de los niveles del componente afectivo. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 13 y la figura 11, se describe la composición por rangos alto, medio y bajo de la dimensión Componente Conductual. El 92% de los docentes de la I.E. 2081 considera el componente conductual de la satisfacción laboral en un nivel alto, valorando la Participación, el Compromiso y respaldo institucional. También se aprecia que el 8% los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza manifiesta que el componente conductual de la satisfacción laboral está en un nivel medio.

Tabla 13. *Estadística descriptiva por rangos. Componente Conductual*

Rango	Cantidad	%
Bajo	0	0%
Medio	5	8%
Alto	55	92%
Total	60	100%

Nota. En base a la Matriz de datos de la encuesta. Elaboración propia

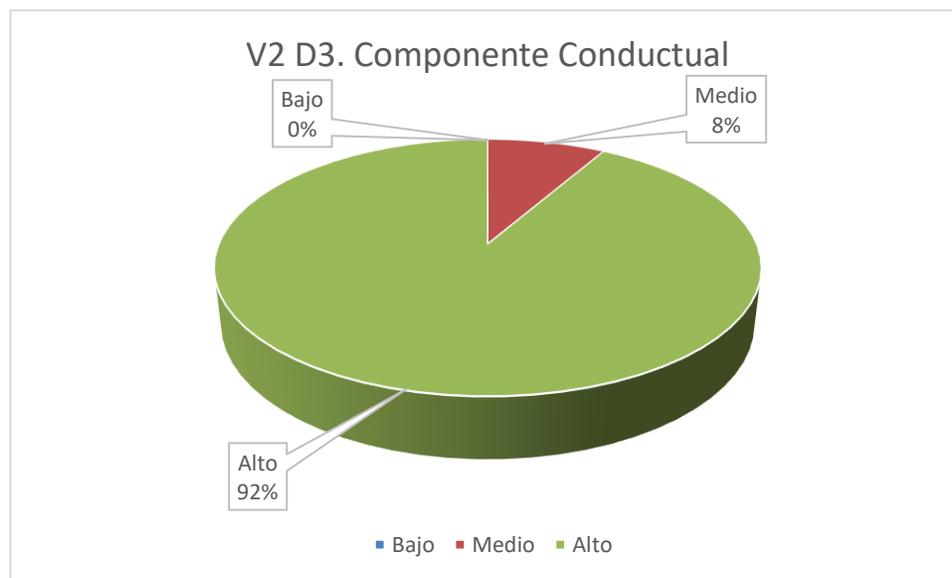


Figura 11: Descripción de los niveles del componente conductual. Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

Análisis de normalidad

Para determinar si los datos de la muestra provienen de una distribución normal se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser la cantidad de la muestra mayor de 50 elementos. (Ortiz, 2019)

Tabla 14. *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.122	59	0.028	0.936	59	0.004
Satisfacción laboral	0.191	59	0.000	0.841	59	0.000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad

Hipótesis de la variable Clima organizacional

H₀ Los datos de la variable Clima organizacional provienen de una distribución normal.

H₁ Los datos de la variable Clima organizacional no provienen de una distribución normal.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor calculado = 0,122

p - valor = p = 0,028

Decisión: Si p – valor > α ==> se acepta H₀.

0,028 < 0,05 α ==> no se acepta H₀.

Conclusión: Los datos de la variable Clima organizacional no provienen de una distribución normal.

Prueba de normalidad

Hipótesis de la variable Satisfacción laboral

H₀ Los datos de la variable Satisfacción laboral provienen de una distribución normal.

H₁ Los datos de la variable Satisfacción laboral no provienen de una distribución normal.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Valor calculado = 0,191

p - valor = p = 0,000

Decisión: Si p – valor $> \alpha \implies$ se acepta H₀.

$0,000 < 0,05 \alpha \implies$ no se acepta H₀.

Conclusión: Los datos de la variable Satisfacción laboral no provienen de una distribución normal.

Análisis Correlacional

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “Coeficientes rho de Spearman, son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (pág. 322). Como los datos provienen de una distribución no normal, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas. (Martinez, Tuya, Martinez, Perez, & Canovas, 2009)

Coeficiente correlacional de Spearman

Coeficiente	Tipo de Correlación
-<0.8 a 1]	Correlación negativa Muy alta o muy fuerte
-<0.6 a 0.8]	Correlación negativa Alta o Fuerte
-<0.4 a 0.6]	Correlación negativa moderada
-<0.2 a 0.4]	Correlación negativa Baja o débil
-<0 a 0.2]	Correlación negativa Muy baja o muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
<0 a 0.2]	Muy baja o muy débil
<0.2 a 0.4]	Baja o débil
<0.4 a 0.6]	Moderada
<0.6 a 0.8]	Alta o fuerte
<0.8 a 1]	Muy alta o muy fuerte

Figura 12: Coeficiente correlacional de Spearman

Fuente: (Canturín, 2018)

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

H₁: Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Valor de Rho calculado = 0,847

p - valor = p = 0,000

Interpretación: p – valor se encuentra por debajo del nivel de significancia, por tanto, se acepta la hipótesis alterna:

H₁: Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Tabla 15. *Correlación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,847**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,847**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	59	59

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

La tabla 15 muestra la correlación entre las variables de estudio. Al ser la distribución de la variable no normal se utiliza el estadígrafo Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva muy fuerte (Rho = 0,847). La significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; luego se puede concluir en relación con el objetivo general de la investigación, que sí existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la I.E. 2081 Perú Suiza, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

H₁: Sí existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Valor de Rho calculado = 0,728

p - valor = p = 0,000

Interpretación: p – valor se encuentra por debajo del nivel de significancia, por tanto, se acepta la hipótesis alterna:

H₁: Sí existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Tabla 16. *Correlación entre la Estructura organizacional y la Satisfacción laboral*

			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,728**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,728**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	59	59

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

La tabla 16 muestra la correlación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral. Al ser la distribución de la variable no normal se utiliza el estadígrafo Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva fuerte ($Rho = 0,728$). La significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; luego se puede concluir en relación con el objetivo específico 1 de la investigación, que sí existe una relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del docente de la I.E. 2081 Perú Suiza, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

H₁: Sí existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Valor de Rho calculado = 0,710

p - valor = p = 0,000

Interpretación: p – valor se encuentra por debajo del nivel de significancia, por tanto, se acepta la hipótesis alterna:

H₁: Sí existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Tabla 17. *Correlación entre la Comunicación y la Satisfacción laboral*

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,710**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,710**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	59	59

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

La tabla 17 muestra la correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral. Al ser la distribución de la variable no normal se utiliza el estadígrafo Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva fuerte (Rho = 0,710). La significancia es menor que 0,05 (0,000 < 0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; luego se puede concluir en relación con el objetivo específico 1 de la investigación, que sí existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del docente de la I.E. 2081 Perú Suiza, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.

2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

H₁: Sí existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081

Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Valor de Rho calculado = 0,710

p - valor = p = 0,000

Interpretación: p – valor se encuentra por debajo del nivel de significancia, por tanto, se acepta la hipótesis alterna:

H₁: Sí existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2021.

Tabla 18. *Correlación entre Liderazgo y la Satisfacción laboral*

			Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,798**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,798**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	59	59

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

La tabla 18 muestra la correlación entre la dimensión Liderazgo y la satisfacción laboral. Al ser la distribución de la variable no normal se utiliza el estadígrafo Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva fuerte (Rho = 0,798). La significancia es menor que 0,05 (0,000 < 0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; luego se puede concluir en relación con el objetivo específico 3 de la investigación, que sí existe una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones

La presente investigación permite un acercamiento al estudio de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, pero también existieron limitaciones para su desarrollo, entre la que destacamos el instrumento utilizado para la obtención de información, en una situación de pandemia donde era imposible reuniones presenciales la obtención de las respuestas a la encuesta (Google Forms), si bien permite que nos aproximemos con cierta facilidad a los docentes objeto de análisis, no permite un acercamiento personal a cada uno de ellos, lo cual generó ciertas demoras por parte de los docentes participantes.

4.2 Discusión

Con relación al objetivo general “determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021”; a partir de los hallazgos, se establece que sí existe una relación positiva muy fuerte ($Rho = 0,847$) entre las variables de estudio. Al analizar la correlación de forma completa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se halló que es significativa ($p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$); lo que indica que mientras el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral también lo hará y viceversa, es decir si el clima organizacional empeora también lo hará la satisfacción laboral.

En relación con el objetivo específico 1 “señalar si existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021”; a partir de los resultados encontrados, se establece que sí existe una relación positiva fuerte ($Rho = 0,728$) entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral. Al evaluar la

correlación de manera integral entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral, se tiene que es significativa ($p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$); lo que indica que mientras la estructura organizacional mejore, la satisfacción laboral también lo hará y viceversa.

Respecto al objetivo específico 2 “exponer si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021”; a partir de los resultados encontrados, se establece que sí existe una relación positiva fuerte ($Rho = 0,798$) entre la comunicación y la satisfacción laboral. Analizando la correlación de manera integral entre la comunicación y la satisfacción laboral, ésta es significativa ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$); lo que indica que mientras la estructura organizacional mejore, la Satisfacción laboral también lo hará y viceversa.

A nivel internacional, los resultados hallados guardan relación con la tesis de Bruzual (2016), en la que se aplicó una metodología similar, descriptiva correlacional. Obtuvo como resultado que el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los trabajadores tuvo un resultado de relación positivo ($r = 0,790$, $p = ,000$), concluyendo que cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de satisfacción laboral percibido por los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management.

De la misma manera, Montoya, Beii, & Bermudez (2016), en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile; el método fue un estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores; indicaron que la correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$); concluyendo que la percepción del clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de

satisfacción laboral de docentes y administrativos. Así también concuerdan con los resultados hallados.

A nivel nacional los resultados de la presente investigación guardan concordancia con la investigación de Acuña & Ceras (2019), cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca, la metodología utilizada de investigación fue básica, dado que se desarrolla con el fin de obtener conocimientos nuevos en un preciso campo científico, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo,

que obtuvo como resultado una correlación significativa y alta ($r = 0,762$, $p = ,000$) lo que llevó a la conclusión que las variables clima organizacional y relación laboral son directamente proporcionales.

4.3 Conclusiones

Primero, se concluye que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

Segundo, también se concluye que sí existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

Tercero, así mismo, se concluye que sí existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

En cuarto lugar, se concluye que sí existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

Finalmente, la estadística descriptiva evidencia que los docentes consideran que el nivel del clima organizacional en la I.E. 2081 Perú Suiza es alto 86% y el 14% lo consideran medio. Así mismo, el 94% de los docentes de la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, indican referente a la satisfacción laboral que el nivel es alto y solo el 7% lo consideran medio.

4.4 Implicancias

Las implicaciones del presente trabajo de investigación pueden agruparse en: implicaciones académicas, principalmente para la los docentes y alumnos de la I.E. 2081 Perú Suiza; e implicaciones prácticas para los profesionales responsables de la dirección de la I.E. 2081 Perú Suiza.

Desde un punto de vista académico, la presente investigación ha permitido realizar una integración de la literatura e investigaciones previas que hasta el momento han medido la correlación de las variables en contextos regulares y evaluar su congruencia en una situación de emergencia sanitaria mundial, sentando una base y precedente para futuras investigaciones.

Además, demostrar que en la I.E. 2081 Perú Suiza existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, las dimensiones de la variable clima organizacional analizados se pueden convertir en motivadores extrínsecos que inspiren a un elevado desempeño y por consecuencia mayor satisfacción laboral.

Desde un punto de vista práctico, las conclusiones de esta investigación permiten una mejor visión para la toma de decisiones y establecimiento mejoras en la gestión de I.E. 2081 Perú Suiza, toda vez que se han analizado indicadores, cuyos resultados evidencian oportunidades de mejora.

REFERENCIAS

- Acosta, A., De la Cruz, N., & Huerta, K. (Mayo de 2018). *Universidad Cayetano Heredia*.
Obtenido de Repositorio UPCH:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3852/Clima_Acosta%20Ingaruca%20C%20Alida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acuña, M., & Ceras, F. (Mayo de 2019). *Repositorio UNCP*. Obtenido de Universidad Nacional del Centro del Perú: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5260/TESIS-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Adriano%2C%20A%20\(2007\)%20en,a%20diferencia%20de%20las%20p%C3%BAblicas](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5260/TESIS-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Adriano%2C%20A%20(2007)%20en,a%20diferencia%20de%20las%20p%C3%BAblicas)
- Adhikari, S., Meng, S., Yu-Ju, W., Yu-Ping, M., Rui-Xue, Y., Qing-Zhi, W., . . . Zhou, H. (2020). Epidemiología, causas, manifestación clínica y diagnóstico, prevención y control de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) durante el período temprano del brote: una revisión de alcance. *Infectious Diseases of Poverty*, 9, 29. Obtenido de <https://idpjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40249-020-00646-x>
- Alvarado, J., & Obagi, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Obtenido de https://books.google.co.cr/books?id=3uhUqvF0_84C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false
- Arias Gallegos, W., & Arias Cáceres, G. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010

Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*.

Obtenido de Google Books:

<https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=estilos+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjC3rmlmqrvAhVkHlKGHUsrATgQ6AEwAHOECAUQA#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo&f=false>

Bidart, C., & Lavenu, D. (2005). *Evolutions of personal networks and life events*. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378873304000632>

Bravo, M. (Mayo de 2018). *Repositorio UCV*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29572>

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.

Bruzual Sandra, F. (2016). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS RELIABILITY AND RISK*

MANAGEMENT. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/133/Tesis%20Fabiola%20Beatriz%20Bruzual%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Canturín, D. (2018). *El marketing digital y la satisfacción del cliente en restaurantes fastfood en Carmen de la Legua, 2018*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23234/Cantur%C3%ADn_RDRDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. Novena edición*. Mexico: Mc Graw Hill.

Fundación Telefonica. (1 de 11 de 2020). Obtenido de Educared:

<https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafios/iniden-informe-de-educacion/>

Gandia Garcia, Y. (2016). *Análisis de la motivacion de los empleados de una entidad bancaria.*

Obtenido de

<https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/71529/GAND%C3%8DA%20-%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20empleados%20en%20una%20entidad%20bancaria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Guerrero C., B. (1 de 02 de 2020). La importancia de invertir en la salud de los empleados.

Buenos Aires, Argentina. Obtenido de

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados>

Hernandez Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. (2014).

Metodologias de la investigacion. Mexico: Edamsa Impresiones S.A. de C.V.

Hernandez Sampieri, Roberto; Mendoza Torres, Christian Paulina. (2019). *Metodologias de la investigacion "Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas"*. Mexico: McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.

Martinez, R., Tuya, L., Martinez, M., Perez, A., & Canovas, A. (abril-julio de 2009). *Revista Habanera de Ciencias Médicas.* Obtenido de Universidad de Ciencias Médicas de La Habana: <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Melia, J., & Peiro, J. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23.* Obtenido de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Montoya, P., Beiiio, N., & Bermudez, N. (Mayo de 2016). *Conicyt.* Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

Ortiz, R. (02 de 2019). *Estadística básica agronómica*. Obtenido de Rpubs:

<https://rpubs.com/Rortizdu/332739>

Orus Lacourt, M. (2014). *Mathematical induction method in Goldbach's strong conjecture*.

Austria.

Quitmann, H. (1989). *Psicología Humanista*. Barcelona: Herder.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional. 15 Edición*. Mexico: Pearson.

Sanchez, L. (10 de Enero de 2013). *La motivación laboral*. Obtenido de emprende pyme:

<https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

Socorro, F. (15 de 10 de 2006). *Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia*. Obtenido de

Gerencia RRHH: www.gerencialrrhh.com

Sodexo Vida Profesional. (10 de Febrero de 2020). <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>. Obtenido de

<http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>

Sohrabi, C., Zaid, A., O'neill, N., Mehdi, K., Ahmed, K., Ahmed, A.-J., . . . Agha, R. (2020). La Organización Mundial de la Salud declara emergencia global: una revisión del nuevo coronavirus de 2019 (COVID-19). *International Journal of Surgery*, 76-76.

Tapias, X. (2019). *UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA*. Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada, B. (2007). *Administración de servicios de alimentación, calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Antioquia: Universidad de Antioquia.

UNESCO. (15 de 10 de 2020). Obtenido de La UNESCO en Peru ante la emergencia del Covid-19 - una respuesta estrategica:

https://es.unesco.org/sites/default/files/informe_completo_la_unesco_en_peru_ante_la_emergencia_del_covid-19-junio.pdf

Weber, M. (1964). *Economía y Sociedad 2 vols.* Mexico: Fondo de cultura económica.

Zacares, J., & Serra, E. (1998). *La madurez personal: Perspectivas desde la psicología.* Madrid: Piramide.

ANEXOS
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 2081 PERU SUIZA, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2021"

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO												
				Variable 1	Variable 2	Método												
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 2081 PERU SUIZA, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2021"	Problema Principal	Objetivos Principal	Hipótesis Principal	Clima Organizacional	Satisfacción Laboral	Tipo: Básica. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo correlacional. Diseño de investigación: No experimental de corte transversal. Técnicas de recolección de datos: Encuesta. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario. Población: 70 Docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra. Muestra: 59 Docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra.												
	¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021?	Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021	Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021	Operacionalización <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1</td> <td>Estructura Organizacional</td> <td>Componente Cognitivo</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>Comunicación</td> <td>Componente Afectivo</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Liderazgo</td> <td>Componente Conductual</td> </tr> </tbody> </table>				V1	V2	D1	Estructura Organizacional	Componente Cognitivo	D2	Comunicación	Componente Afectivo	D3	Liderazgo	Componente Conductual
		V1	V2															
	D1	Estructura Organizacional	Componente Cognitivo															
	D2	Comunicación	Componente Afectivo															
D3	Liderazgo	Componente Conductual																
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Especifica 1																
¿Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021?	Señalar si existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021	Sí existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021																
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Especifica 2																
¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021?	Exponer si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021	Sí existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021																
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Especifica 3																
¿Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021?	Describir si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021.	Sí existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021.																

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<p>Clima Organizacional</p> <p>“El clima organizacional es un integrante multidimensional de componentes de la misma forma que el clima atmosférico. Pues, éste último se puede dividir en términos de humedad, presiones de atmósfera etc. El clima organizacional internamente en la organización puede descomponerse en estructuras organizacionales, comunicación, liderazgo de la dirección (Brunet, 2011, p. 12)</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>“Afirma que las estructuras organizacionales es la forma en que se distribuyen, organizan y coordinan de manera formal las diferentes labores del puesto de trabajo.” (Robbins & Judge, 2013, p.52).</p>	Especialización del trabajo	Ítem 1 y 2	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
		Formalización	Ítem 3 y 4	
		Tramo de control	Ítem 5 y 6	
		Centralización	Ítem 7	
		Departamentalización	Ítem 8	
	<p>Comunicación</p> <p>“La comunicación es más que únicamente impartir significado; el significado también debe entenderse. Si tan solo un miembro del grupo habla alemán y los demás no conocen este idioma, aquel individuo no será comprendido cabalmente. Por consiguiente, la comunicación tiene que incluir tanto la transferencia como la comprensión del significado. (Robbins & Judge, 2013, p. 338)</p>	Canal de comunicación	Ítem 9 y 10	
		Dirección de la comunicación	Ítem 11, 12 y 13	
	<p>Liderazgo</p> <p>Se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización. (Robbins & Judge, 2013, p. 370)</p>	Líder directivo	Ítem 14 y 15	
		Líder solidario	Ítem 16 y 17	
		Líder participativo	Ítem 18 y 19	
		Líder orientado al logro	Ítem 20	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<p>Satisfacción Laboral “Se define como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. (Robbins, 1996, p. 181)</p>	<p>Componente cognitivo El componente cognitivo de una actitud se refiere a las creencias, las opiniones, los conocimientos o la información que poseen los individuos (por ejemplo, la creencia de que “discriminar a los demás no es bueno”). (Robbins & Coulter, 2014, p. 450)</p>	Conocimientos	Ítem 21, 22, 23 y 24	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
		Información	Ítem 25 y 26	
	<p>Componente afectivo El componente afectivo de una actitud es su ingrediente emocional o sensible. (Robbins & Coulter, 2014, p. 450)</p>	Emociones	Ítem 27, 28, 29 y 30	
	<p>Componente conductual El componente conductual de una actitud se refiere a una intención de comportarse de cierta manera respecto de alguien o de algo. (Robbins & Coulter, 2014, p. 450)</p>	Participación	Ítem 31 y 32	
		Compromiso	Ítem 33 y 34	
		Respaldo organizacional	Ítem 35 y 36	

ANEXO 3 MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Estructura organizacional	Especialización del trabajo	¿Considera Usted que el personal de la empresa es especialista en su área de trabajo?	Técnica: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario.	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			¿La empresa le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores?		
		Formalización	¿La empresa le brindó una inducción a sus funciones y labores?		
			¿La empresa le entregó un manual de operaciones y funciones?		
		Tramo de control	¿La empresa le solicita reportes sobre su labor diaria?		
			¿Su jefe directo realiza inspecciones sobre el trabajo realizado?		
	Centralización	¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo?			
	Departamentalización	¿Conoce Usted el organigrama de la empresa?			
	Comunicación	Canal de comunicación	¿La empresa utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores?		
			¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?		
		Dirección de la comunicación	¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?		
			¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia?		
	Liderazgo	Líder directivo	¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?		
			¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales?		
		Líder solidario	¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal?		
¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar?					

		Líder participativo	¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones?		
			¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores?		
		Líder orientado al logro	¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores?		
Satisfacción Laboral	Componente cognitivo	Conocimiento	¿Considera Usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la empresa?		
			¿Considera Usted que la empresa es reconocida dentro de su sector?		
			¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los padres de familia?		
		Información	¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los alumnos?		
			¿Conoce Usted a las autoridades de la empresa?		
			¿Conoce Usted fecha de aniversario de la empresa?		
	Componente afectivo	Emociones	¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la empresa?		
			¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la empresa?		
			¿La empresa realiza actividades sociales y/o recreación con sus trabajadores?		
			¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos?		
	Componente conductual	Participación	¿Participa Usted de las reuniones laborales que realiza la empresa?		
			¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la empresa?		
Compromiso		¿Se siente Usted comprometida con los objetivos de la empresa?			
		¿Se siente Usted comprometido con sus jefes y directores?			
Respaldo organizacional		¿La empresa le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades?			
		Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la institución?			

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

(Febrero, Lima - 2021)

Instrucciones:

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con el tema “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021”. A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para que usted elija la alternativa que considere correcta marcando para tal fin con un aspa (X). Esta encuesta es anónima se le agradece por su participación.

ESCALA VALORATIVA

RANGO	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
ESCALA	5	4	3	2	1

Cuestionario

DATOS GENERALES

Edad:
Nivel:

Sexo:
Turno:

Grado de Instrucción:
Distrito de Procedencia:

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. ¿Considera Usted que el personal de la empresa es especialista en su área de trabajo?					
2. ¿La empresa le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores?					
3. ¿La empresa le brindó una inducción a sus funciones y labores?					
4. ¿La empresa le entregó un manual de operaciones y funciones?					
5. ¿La empresa le solicita reportes sobre su labor diaria?					
6. ¿Su jefe directo realiza inspecciones sobre el trabajo realizado?					
7. ¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo?					
8. ¿Conoce Usted el organigrama de la empresa?					
9. ¿La empresa utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores?					
10. ¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?					
11. ¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?					
12. ¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia?					
13. ¿Cuenta con una plataforma educativa para enviar o recibir las tareas y materiales de los alumnos?					
14. ¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?					
15. ¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales?					
16. ¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal?					
17. ¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar?					
18. ¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones?					
19. ¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores?					
20. ¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores?					
21. ¿Considera Usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la empresa?					
22. ¿Considera Usted que la empresa es reconocida dentro de su sector?					
23. ¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los padres de familia?					
24. ¿Considera Usted que la empresa es reconocida por los alumnos?					
25. ¿Conoce Usted a las autoridades de la empresa?					

26. ¿Conoce Usted fecha de aniversario de la empresa?					
27. ¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la empresa?					
28. ¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la empresa?					
29. ¿La empresa realiza actividades sociales y/o recreación con sus trabajadores?					
30. ¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos?					
31. ¿Participa Usted de las reuniones laborales que realiza la empresa?					
32. ¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la empresa?					
33. ¿Se siente Usted comprometido con los objetivos de la empresa?					
34. ¿Se siente Usted comprometido con sus jefes y directores?					
35. ¿La empresa le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades?					
36. Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la institución?					

Gracias por su participación

ANEXO 5 FORMATOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Nancy Alfonsina Negreiros Mora
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestría.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 2081 PERU SUIZA, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2021
- 1.5. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE DOCENTES,
- 1.6. Autor del instrumento: Justo Leon, Jhadyra Priscila; Llauce Luna, Karen Elizabeth.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

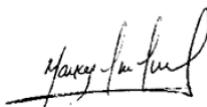
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Ninguna.

Lima, 13 de febrero del 2021



Nancy Alfonsina Negreiros Mora
DNI 18136825

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: TARMEÑO BERNUY LUIS EDGAR
- 1.2. Grado académico y/o título: MAGISTER
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPN
- 1.4. Título de la investigación:
- 1.5. Nombre del instrumento:
- 1.6. Autor del instrumento:
- 1.7. Para obtener el título de:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar. Revisar en la pregunta 3. Redundancia y la redacción

Lima, 12 de febrero del 2021



LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dante Fari Zena Oliden
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestría.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 2081 PERU SUIZA, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2021
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.6. Autor del instrumento: Justo Leon, Jhadyra Priscila / Llauce Luna, Karen Elizabeth
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL			47			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 03 de marzo del 2021



 Firma

ANEXO 6
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Tabla 19: *¿Considera Usted que el personal de la I. E., es especialista en su área de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	4	6,8	6,8	8,5
Casi siempre	25	42,4	42,4	50,8
Siempre	29	49,2	49,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

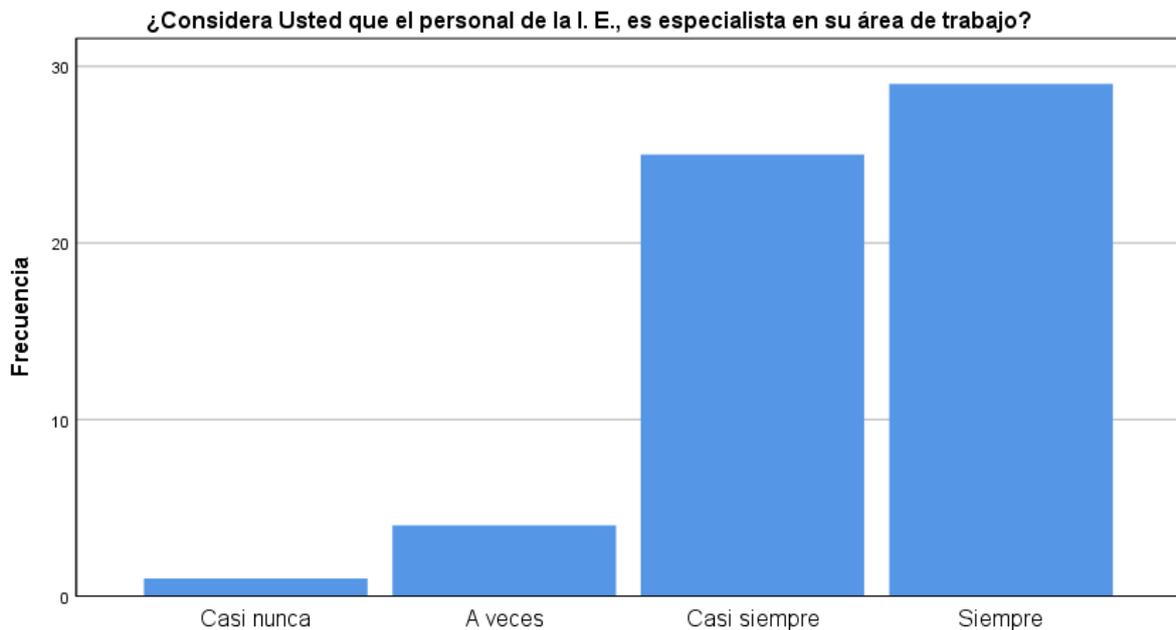


Figura 13: Gráfico de la pregunta 1 *¿Considera Usted que el personal de la I. E., es especialista en su área de trabajo?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 19 y en la figura 13 se presentan los resultados de la pregunta 1 *¿Considera Usted que el personal de la I. E., es especialista en su área de trabajo?* Se puede apreciar que el 49,2% indica siempre y el 42,4% manifiesta casi siempre.

Tabla 20: ¿La I. E. le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	7	11,9	11,9	13,6
Casi siempre	17	28,8	28,8	42,4
Siempre	34	57,6	57,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

¿La I. E. le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores?

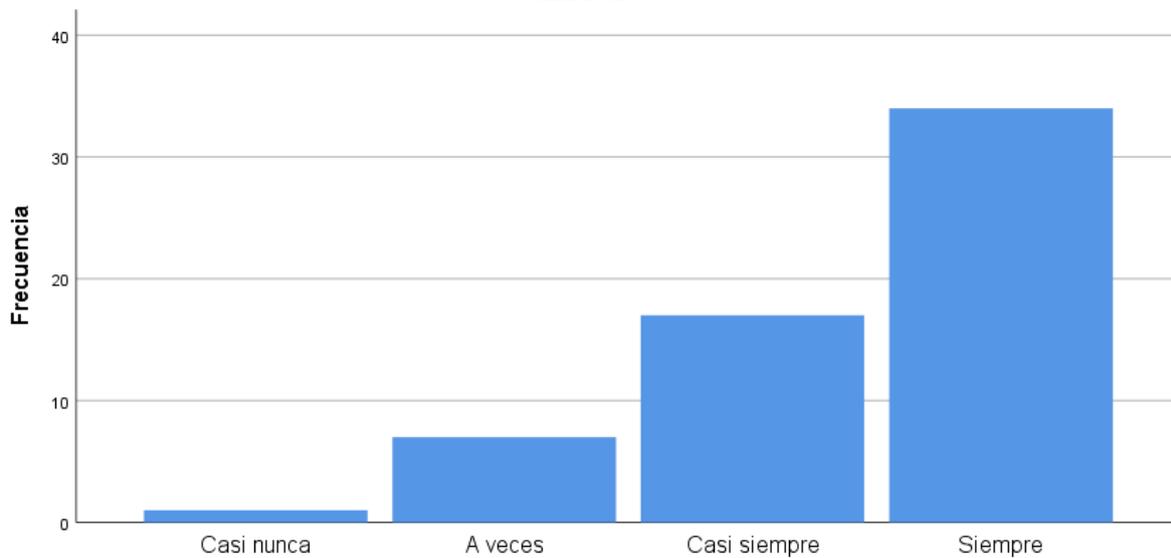


Figura 14: Gráfico de la pregunta 2 ¿La I. E. le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 20 y en la figura 14 se presentan los resultados de la pregunta 2 ¿La I. E. le permite poner en práctica diferentes competencias (técnicas y personales) para el desarrollo de sus labores? Se puede apreciar que el 57,6% indica siempre y el 28,84% manifiesta casi siempre.

Tabla 21: ¿La I. E. le brindó una inducción a sus funciones y labores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,4	3,4	3,4
Casi nunca	1	1,7	1,7	5,1
A veces	8	13,6	13,6	18,6
Casi siempre	23	39,0	39,0	57,6
Siempre	25	42,4	42,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

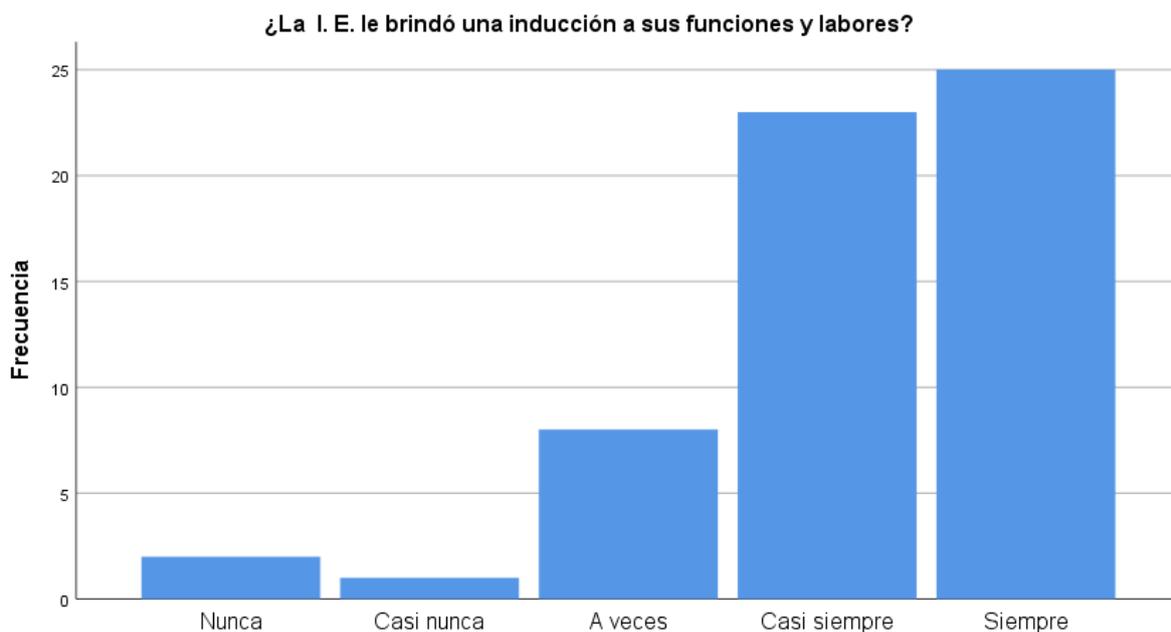


Figura 15: Gráfico de la pregunta 3: ¿La I. E. le brindó una inducción a sus funciones y labores? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 21 y en la figura 15 se presentan los resultados de la pregunta 3 ¿La I. E. le brindó una inducción a sus funciones y labores? Se puede apreciar que el 42,4% indica siempre y el 39% manifiesta casi siempre.

Tabla 22: ¿La I. E. le dio a conocer los capítulos del reglamento interno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	1	1,7	1,7	3,4
A veces	5	8,5	8,5	11,9
Casi siempre	16	27,1	27,1	39,0
Siempre	36	61,0	61,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

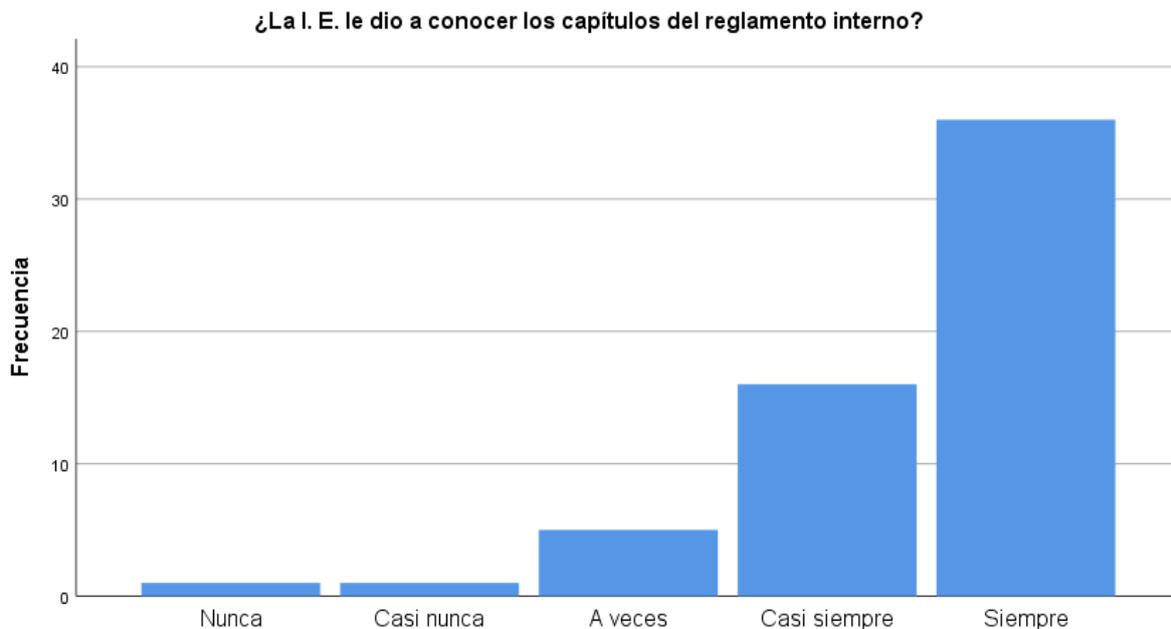


Figura 16: Gráfico de la pregunta 4: ¿La I. E. le dio a conocer los capítulos del reglamento interno? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 22 y en la figura 16 se presentan los resultados de la pregunta 1 ¿Considera Usted que el personal de la I. E., es especialista en su área de trabajo? Se puede apreciar que el 61,0% indica siempre y el 27,1% manifiesta casi siempre.

Tabla 23: ¿La I. E. le solicita reportes sobre su labor diaria?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	6,8	6,8	6,8
A veces	5	8,5	8,5	15,3
Casi siempre	16	27,1	27,1	42,4
Siempre	34	57,6	57,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

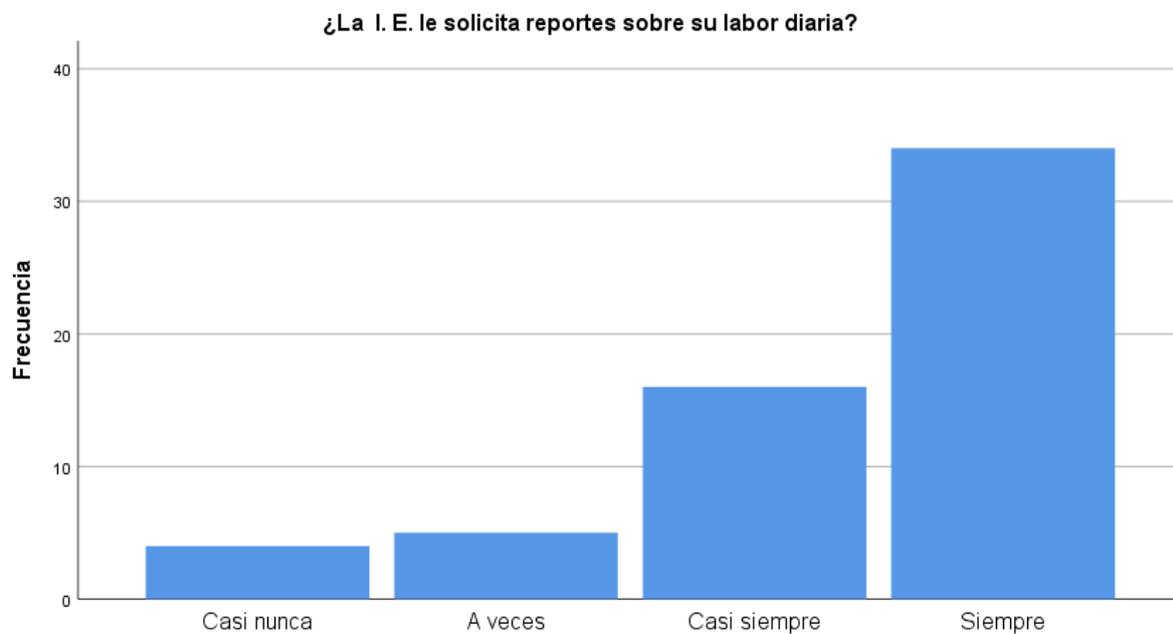


Figura 17: Gráfico de la pregunta 5: ¿La I. E. le solicita reportes sobre su labor diaria?
Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 23 y en la figura 17 se presentan los resultados de la pregunta 5 ¿La I. E. le solicita reportes sobre su labor diaria? Se puede apreciar que el 57,6% indica siempre y el 27,1% manifiesta casi siempre.

Tabla 24: *¿Su jefe directo realiza monitoreos sobre el trabajo realizado?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	5	8,5	8,5	10,2
Casi siempre	21	35,6	35,6	45,8
Siempre	32	54,2	54,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

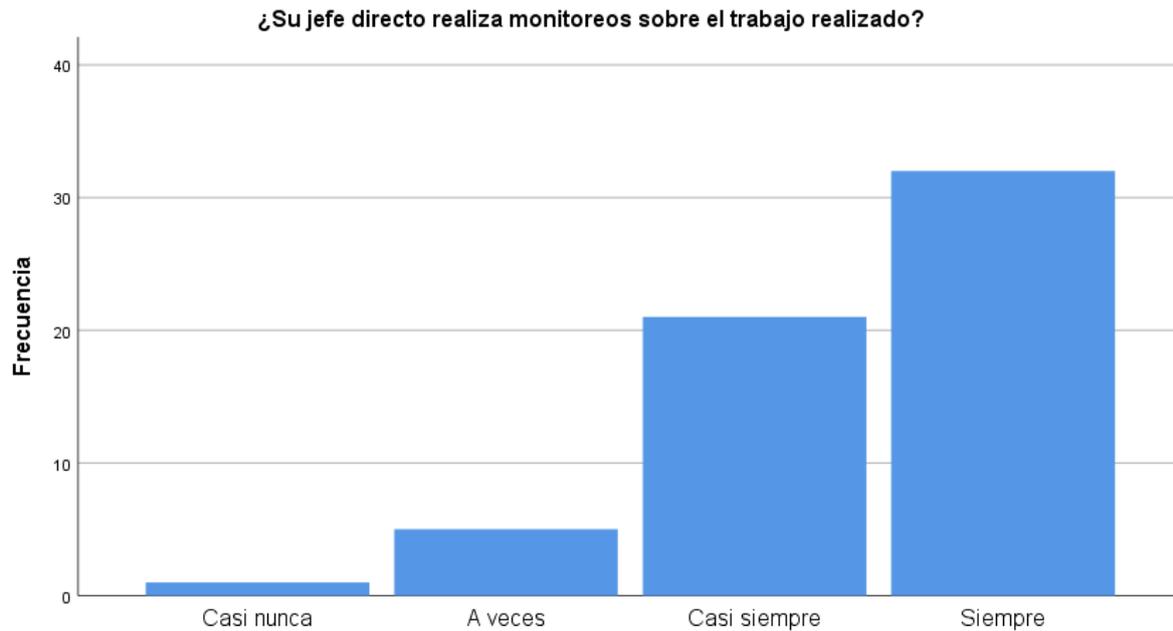


Figura 18: Gráfico de la pregunta 6: *¿Su jefe directo realiza monitoreos sobre el trabajo realizado?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 24 y en la figura 18 se presentan los resultados de la pregunta *¿Su jefe directo realiza monitoreos sobre el trabajo realizado?* Se puede apreciar que el 54,2% indica siempre y el 35,6% manifiesta casi siempre.

Tabla 25: ¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	6	10,2	10,2	10,2
Casi siempre	14	23,7	23,7	33,9
Siempre	39	66,1	66,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

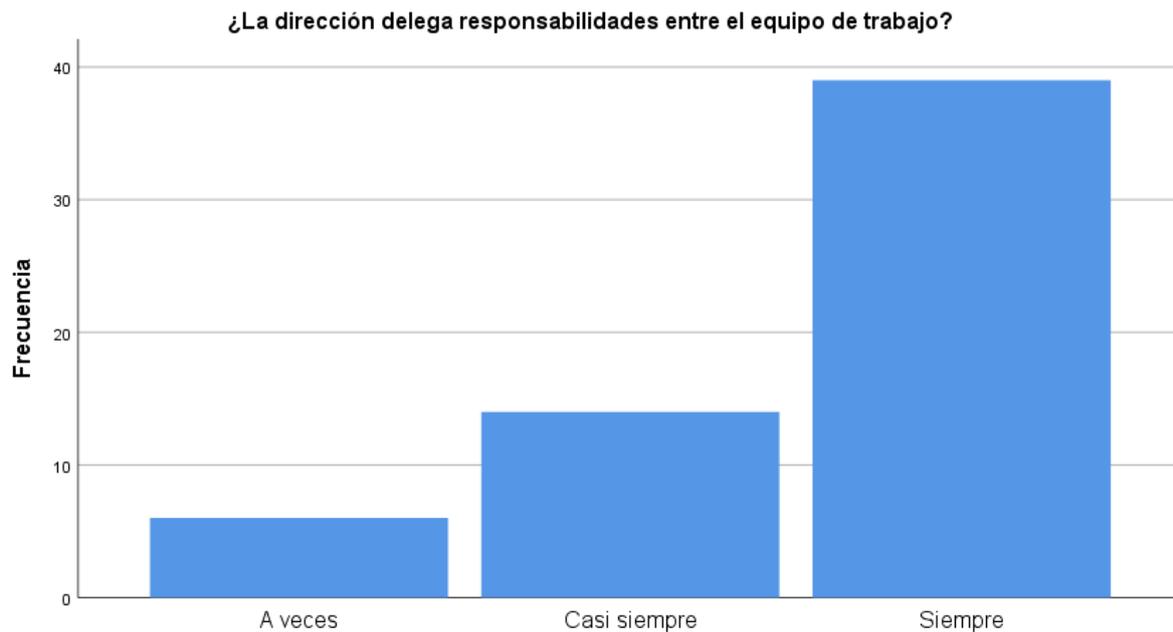


Figura 19: Gráfico de la pregunta 7: ¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 25 y en la figura 19 se presentan los resultados de la pregunta 7 ¿La dirección delega responsabilidades entre el equipo de trabajo? Se puede apreciar que el 66,1% indica siempre y el 23,7% manifiesta casi siempre.

Tabla 26: *¿Conoce Usted el organigrama de la I. E?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,4	3,4	3,4
A veces	3	5,1	5,1	8,5
Casi siempre	12	20,3	20,3	28,8
Siempre	42	71,2	71,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

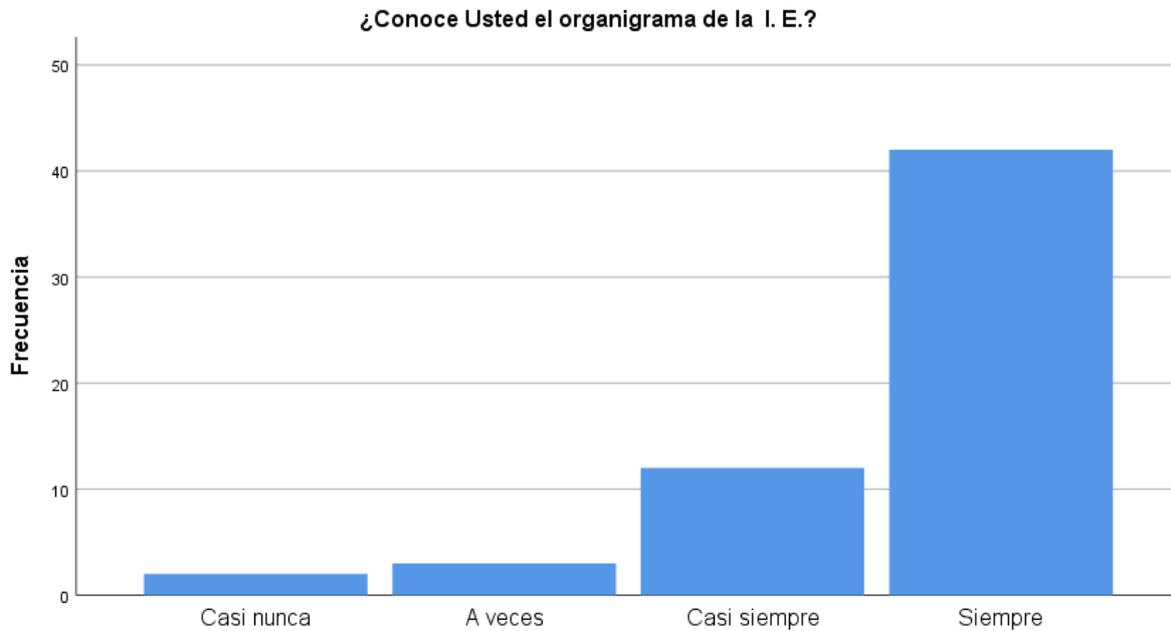


Figura 20: Gráfico de la pregunta 8: *¿Conoce Usted el organigrama de la I. E?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 26 y en la figura 20 se presentan los resultados de la pregunta 8 *¿Conoce Usted el organigrama de la I. E.?*. Se puede apreciar que el 71,2% indica siempre y el 20,3% manifiesta casi siempre.

Tabla 27: ¿La I. E. utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	7	11,9	11,9	11,9
Casi siempre	20	33,9	33,9	45,8
Siempre	32	54,2	54,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

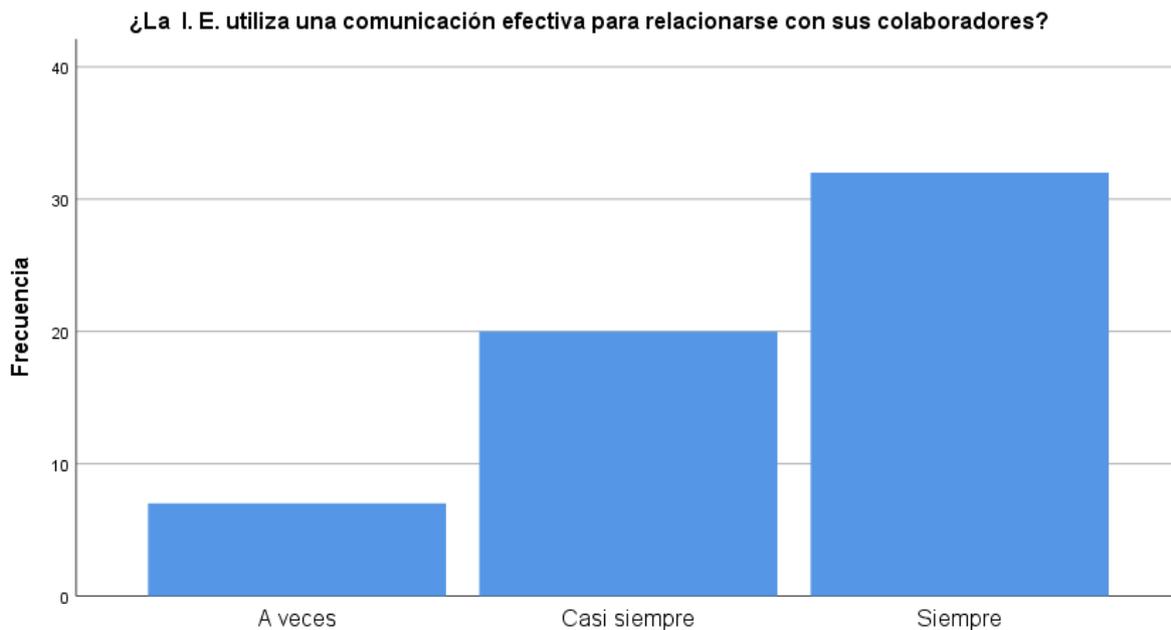


Figura 21: Gráfico de la pregunta 9: ¿La I. E. utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 27 y en la figura 21 se presentan los resultados de la pregunta 9 ¿La I. E. utiliza una comunicación efectiva para relacionarse con sus colaboradores? Se puede apreciar que el 54,2% indica siempre y el 33,9% manifiesta casi siempre.

Tabla 28: *¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	5,1	5,1	5,1
Casi siempre	18	30,5	30,5	35,6
Siempre	38	64,4	64,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

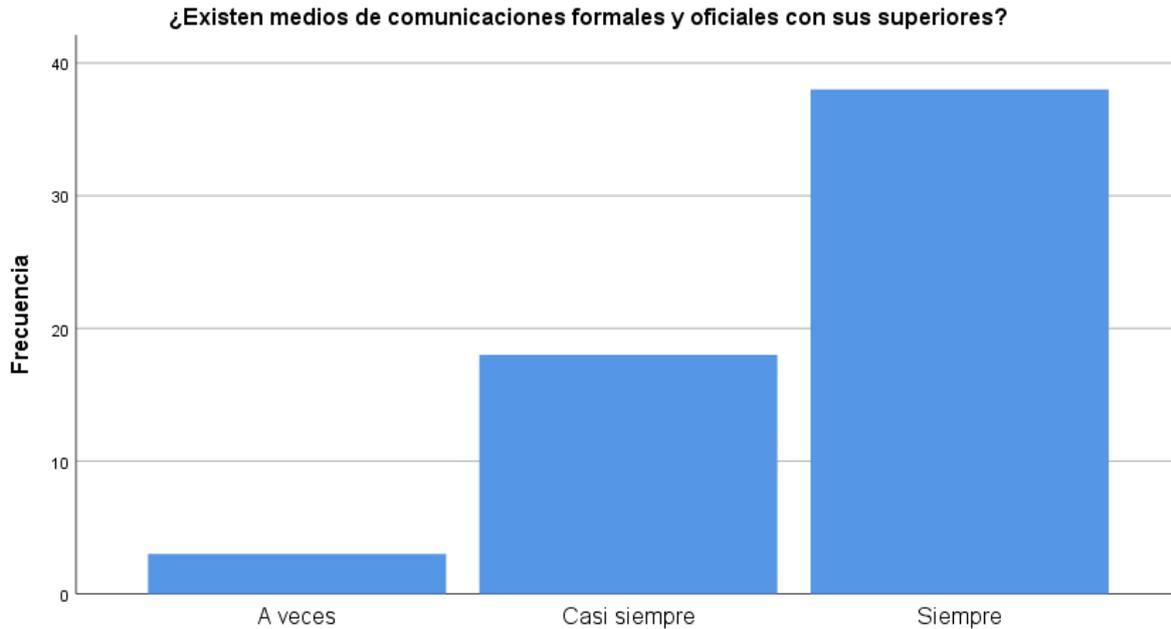


Figura 22: Gráfico de la pregunta 10: *¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 28 y en la figura 22 se presentan los resultados de la pregunta 10: *¿Existen medios de comunicaciones formales y oficiales con sus superiores?* Se puede apreciar que el 64,4% indica siempre y el 30,5% manifiesta casi siempre.

Tabla 29: *¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	4	6,8	6,8	6,8
Casi siempre	22	37,3	37,3	44,1
Siempre	33	55,9	55,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

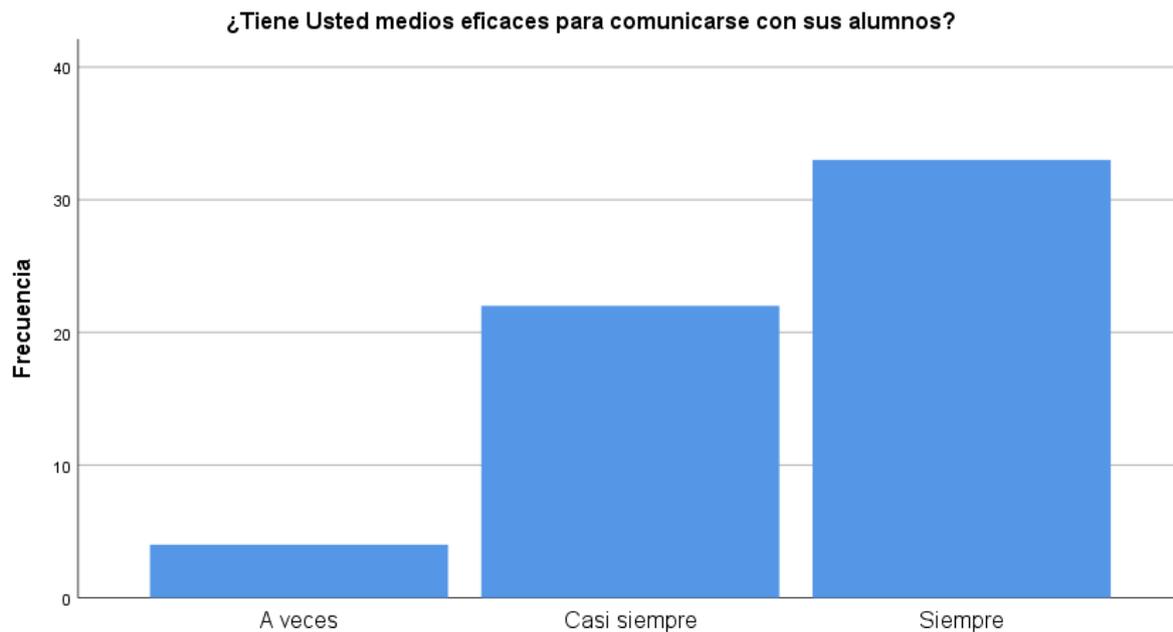


Figura 23: Gráfico de la pregunta 11: *¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 29 y en la figura 23 se presentan los resultados de la pregunta 11: *¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con sus alumnos?* Se puede apreciar que el 55,9% indica siempre y el 37,3% manifiesta casi siempre.

Tabla 30: ¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	9	15,3	15,3	15,3
Casi siempre	22	37,3	37,3	52,5
Siempre	28	47,5	47,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

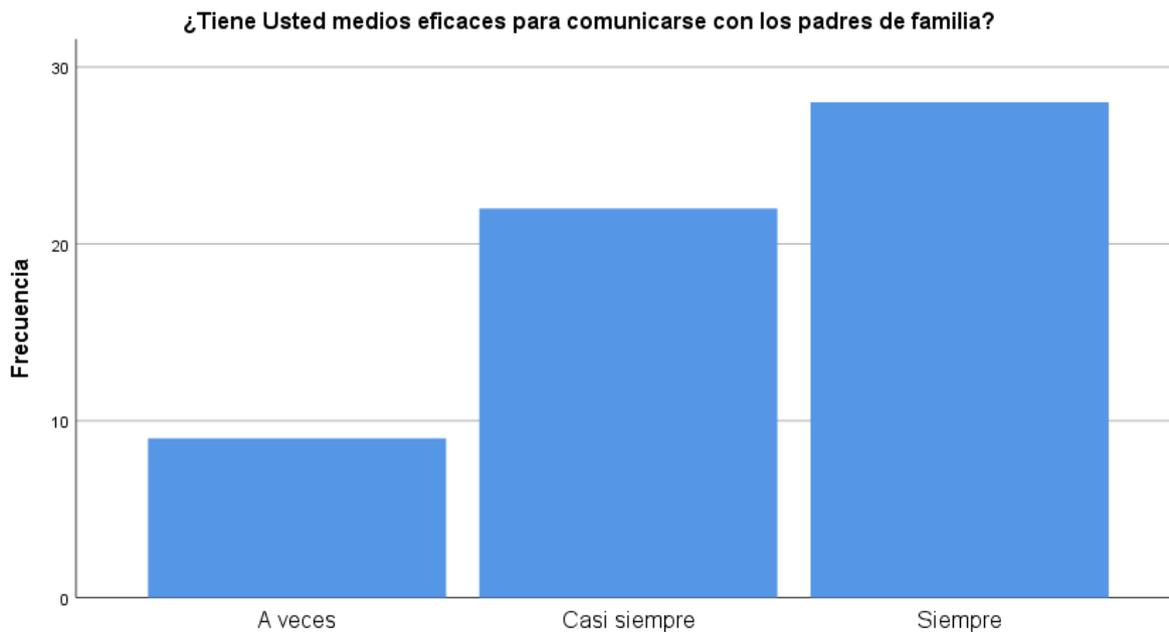


Figura 24: Gráfico de la pregunta 12: ¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 30 y en la figura 24 se presentan los resultados de la pregunta 12: ¿Tiene Usted medios eficaces para comunicarse con los padres de familia? Se puede apreciar que el 47,5% indica siempre y el 37,3% manifiesta casi siempre.

Tabla 31: ¿Cuenta con una plataforma educativa para enviar o recibir las tareas y materiales de los alumnos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	10,2	10,2	10,2
Casi nunca	5	8,5	8,5	18,6
A veces	3	5,1	5,1	23,7
Casi siempre	14	23,7	23,7	47,5
Siempre	31	52,5	52,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

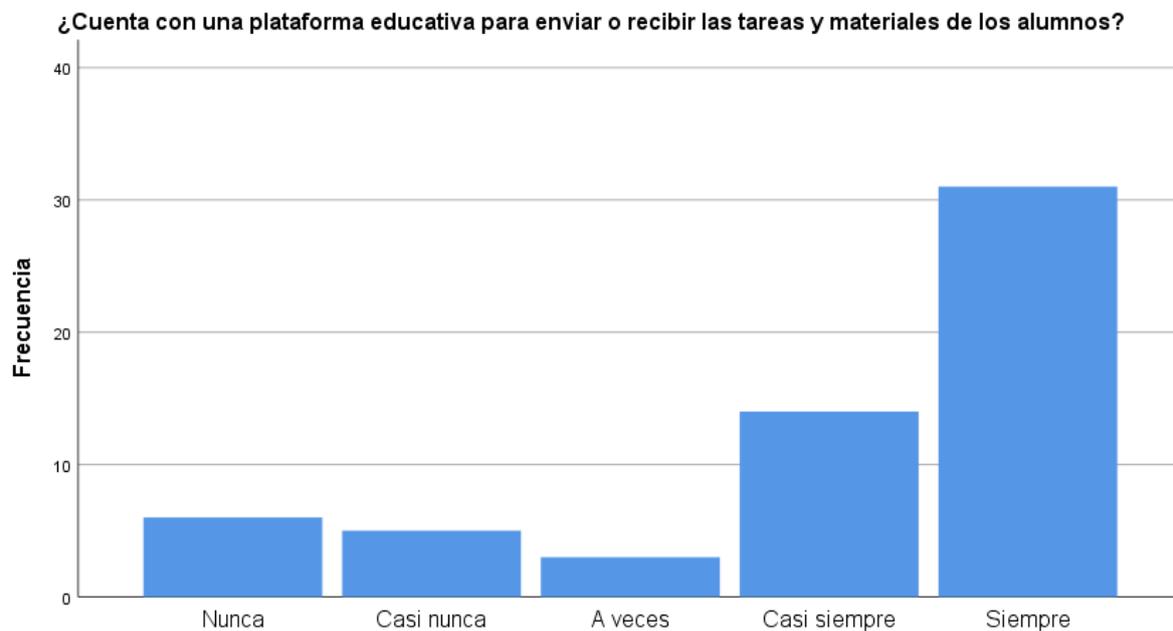


Figura 25: Gráfico de la pregunta 13: ¿Cuenta con una plataforma educativa para enviar o recibir las tareas y materiales de los alumnos? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 31 y en la figura 25 se presentan los resultados de la pregunta 13: ¿Cuenta con una plataforma educativa para enviar o recibir las tareas y materiales de los alumnos? Se puede apreciar que el 52,5% indica siempre y el 23,7% manifiesta casi siempre.

Tabla 32: *¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	2	3,4	3,4	5,1
A veces	13	22,0	22,0	27,1
Casi siempre	20	33,9	33,9	61,0
Siempre	23	39,0	39,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

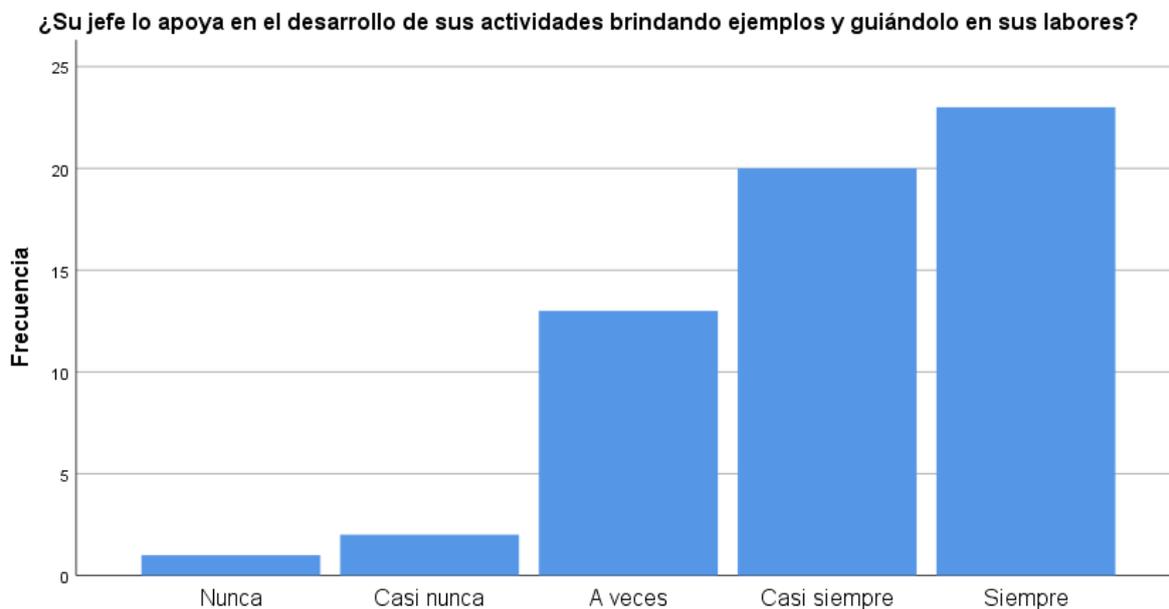


Figura 26: Gráfico de la pregunta 14: *¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 32 y en la figura 26 se presentan los resultados de la pregunta 14: *¿Su jefe lo apoya en el desarrollo de sus actividades brindando ejemplos y guiándolo en sus labores?* Se puede apreciar que el 39,0% indica siempre y el 33,9% manifiesta casi siempre.

Tabla 33: ¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,4	3,4	3,4
A veces	11	18,6	18,6	22,0
Casi siempre	19	32,2	32,2	54,2
Siempre	27	45,8	45,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

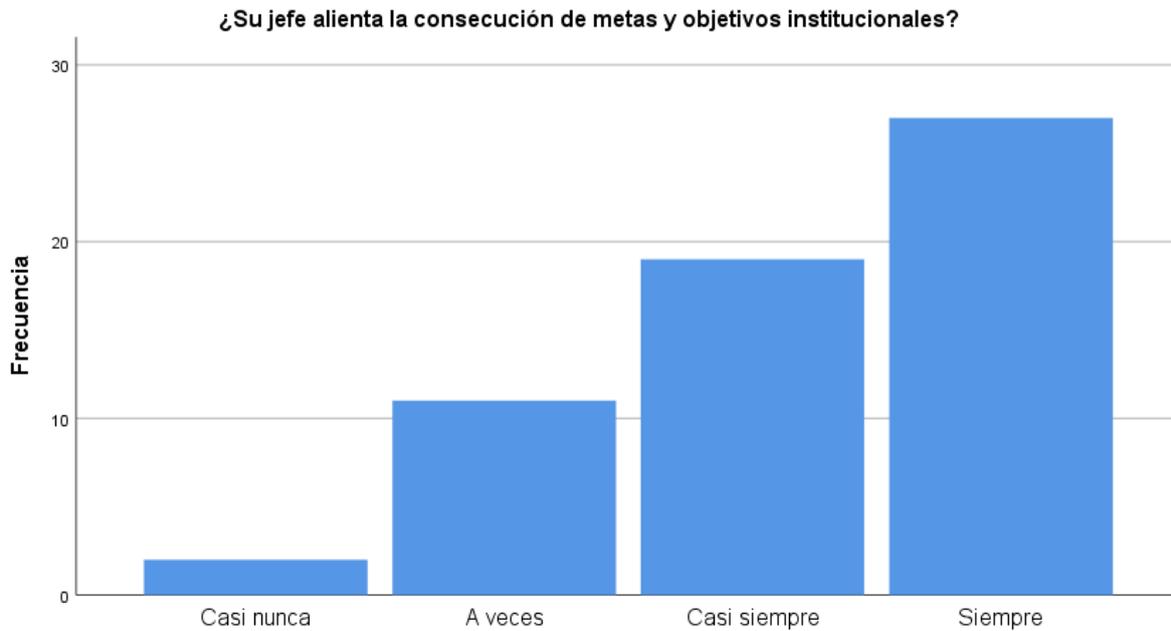


Figura 27: Gráfico de la pregunta 15: ¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 33 y en la figura 27 se presentan los resultados de la pregunta 15: ¿Su jefe alienta la consecución de metas y objetivos institucionales? Se puede apreciar que el 45,8% indica siempre y el 32,2% manifiesta casi siempre.

Tabla 34: ¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	9	15,3	15,3	16,9
Casi siempre	23	39,0	39,0	55,9
Siempre	26	44,1	44,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	



Figura 28: Gráfico de la pregunta 16: ¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 34 y en la figura 28 se presentan los resultados de la pregunta 16: ¿Su jefe vela por sus derechos laborales, respetando la jornada de trabajo y su vida personal? Se puede apreciar que el 44,1% indica siempre y el 39,0% manifiesta casi siempre.

Tabla 35: ¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	6	10,2	10,2	11,9
A veces	14	23,7	23,7	35,6
Casi siempre	19	32,2	32,2	67,8
Siempre	19	32,2	32,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

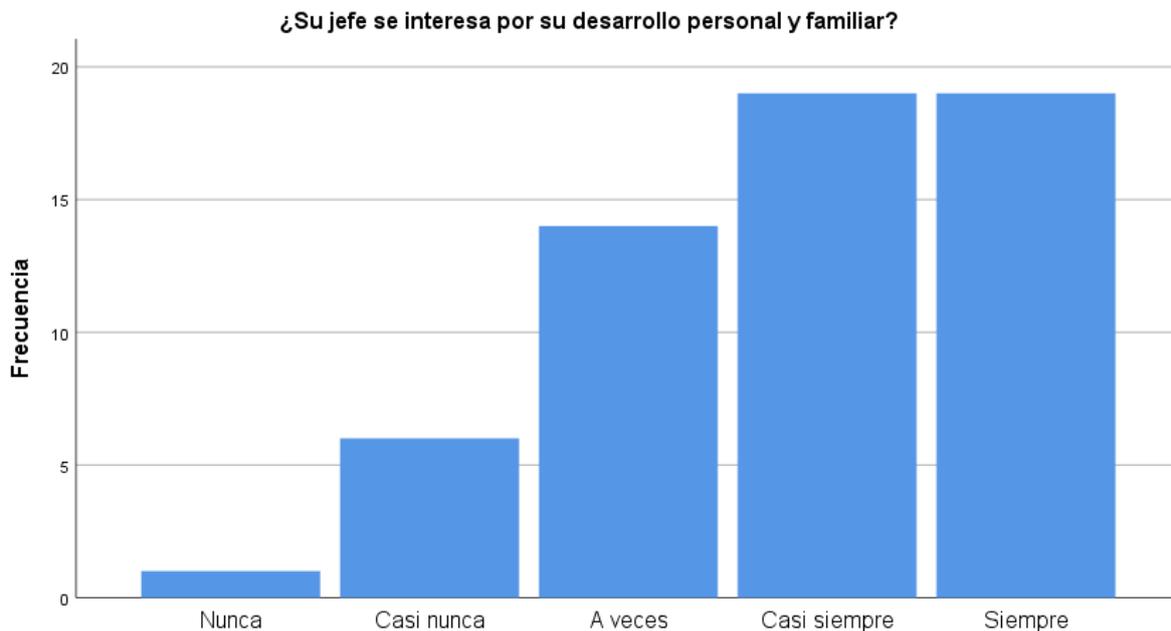


Figura 29: Gráfico de la pregunta 17: ¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 35 y en la figura 29 se presentan los resultados de la pregunta 17: ¿Su jefe se interesa por su desarrollo personal y familiar? Se puede apreciar que el 32,2% indica siempre y el 32,2% manifiesta casi siempre.

Tabla 36: ¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	2	3,4	3,4	5,1
A veces	14	23,7	23,7	28,8
Casi siempre	22	37,3	37,3	66,1
Siempre	20	33,9	33,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

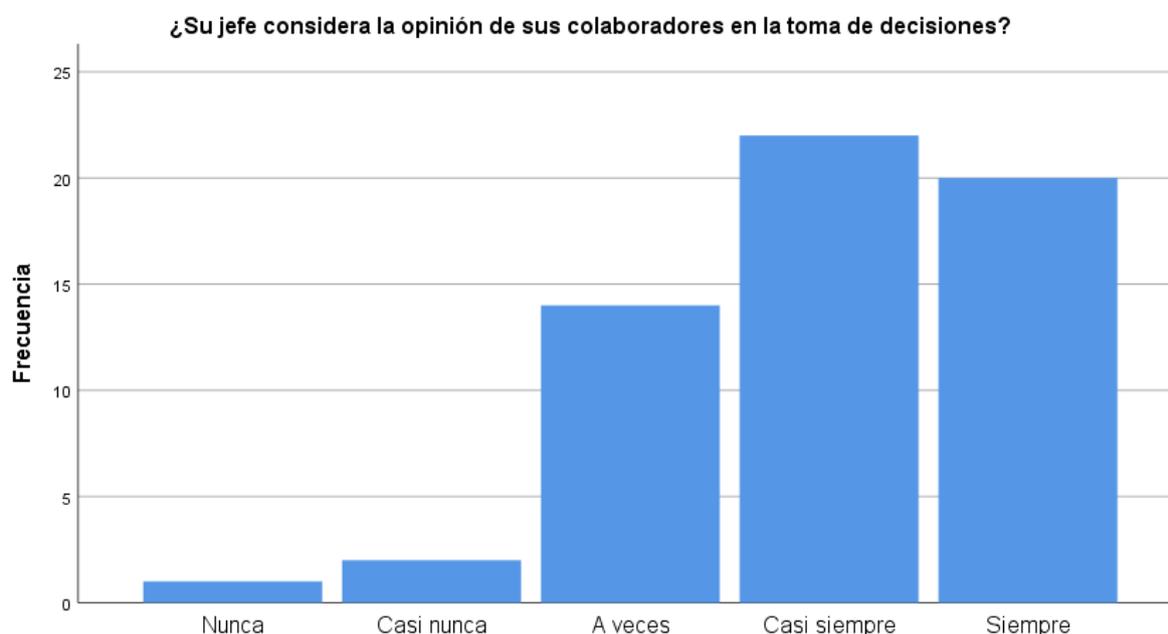


Figura 30: Gráfico de la pregunta 18: ¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 36 y en la figura 30 se presentan los resultados de la pregunta 18: ¿Su jefe considera la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones? Se puede apreciar que el 33,9% indica siempre y el 37,3% manifiesta casi siempre.

Tabla 37: ¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	8	13,6	13,6	15,3
Casi siempre	19	32,2	32,2	47,5
Siempre	31	52,5	52,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

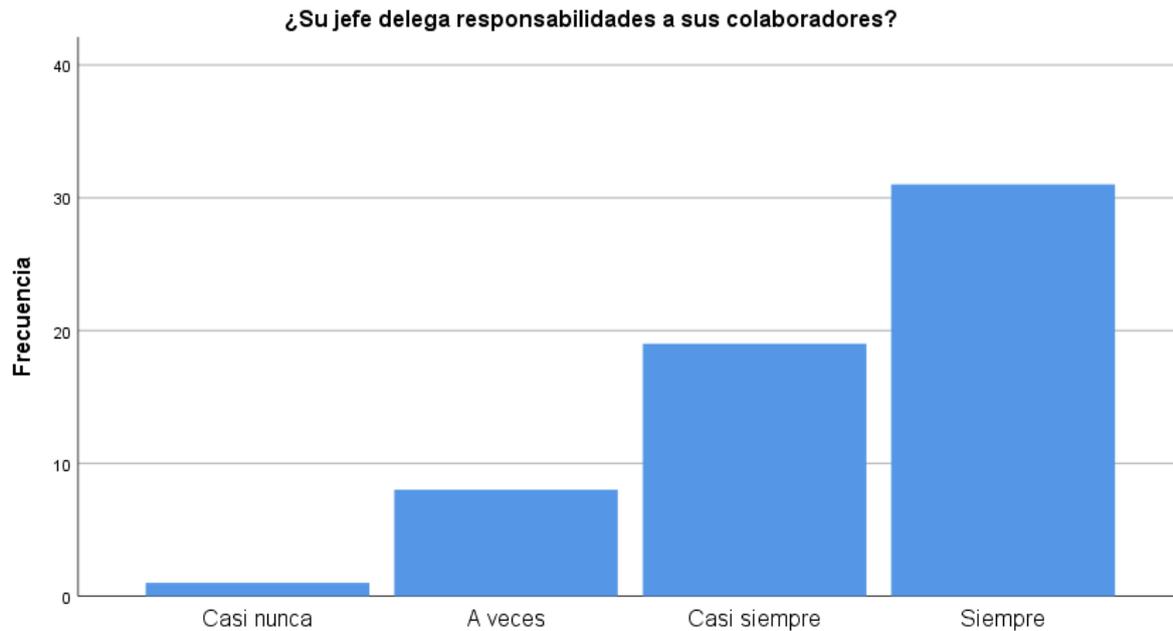


Figura 31: Gráfico de la pregunta 19: ¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 37 y en la figura 31 se presentan los resultados de la pregunta 19: ¿Su jefe delega responsabilidades a sus colaboradores? Se puede apreciar que el 52,5% indica siempre y el 32,2% manifiesta casi siempre.

Tabla 38: ¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	2	3,4	3,4	5,1
A veces	17	28,8	28,8	33,9
Casi siempre	16	27,1	27,1	61,0
Siempre	23	39,0	39,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

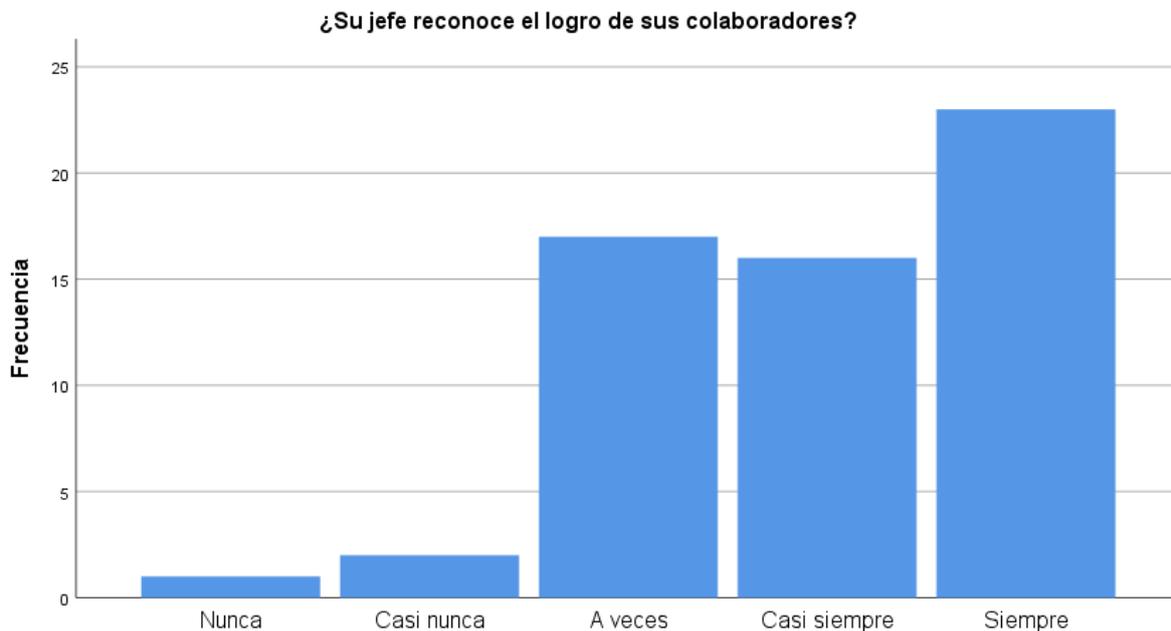


Figura 32: Gráfico de la pregunta 20: ¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 38 y en la figura 32 se presentan los resultados de la pregunta 20: ¿Su jefe reconoce el logro de sus colaboradores? Se puede apreciar que el 39,0% indica siempre, el 27,1% manifiesta casi siempre y el 28,8% A veces.

Tabla 39: *¿Considera usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la I.E.?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	4	6,8	6,8	6,8
Casi siempre	23	39,0	39,0	45,8
Siempre	32	54,2	54,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

¿Considera Usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la I.E.?

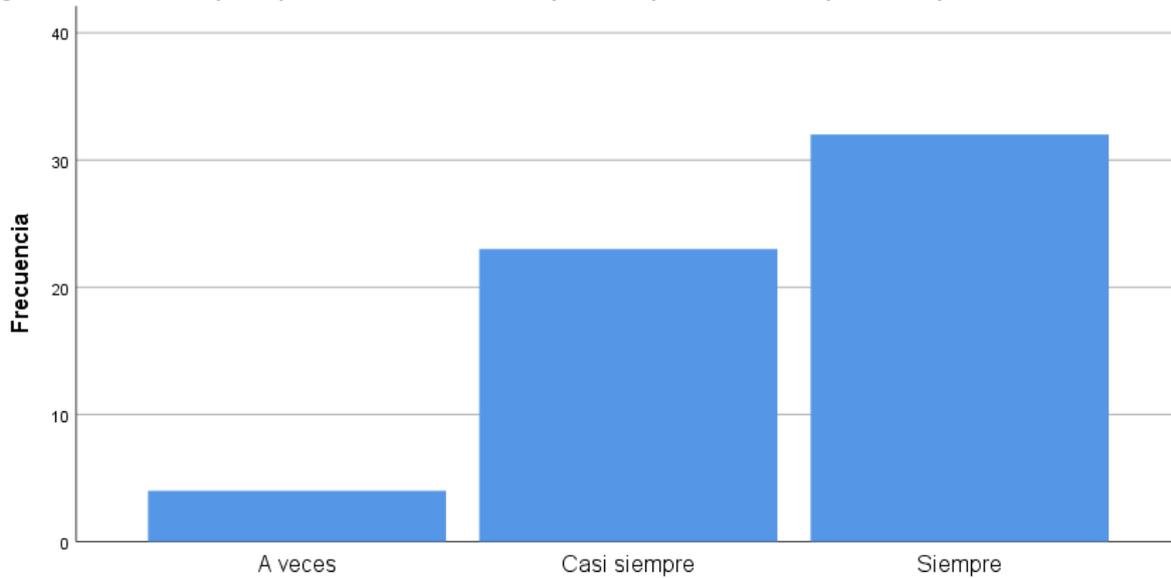


Figura 33: Gráfico de la pregunta 21: *¿Considera usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la I.E.?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 39 y en la figura 33 se presentan los resultados de la pregunta 21: *¿Considera usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la I.E.?* Se puede apreciar que el 54,2% indica siempre y el 39,0% manifiesta casi siempre.

Tabla 40: *¿Considera Usted que la I. E. es reconocida dentro de su sector?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	5	8,5	8,5	8,5
Casi siempre	20	33,9	33,9	42,4
Siempre	34	57,6	57,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

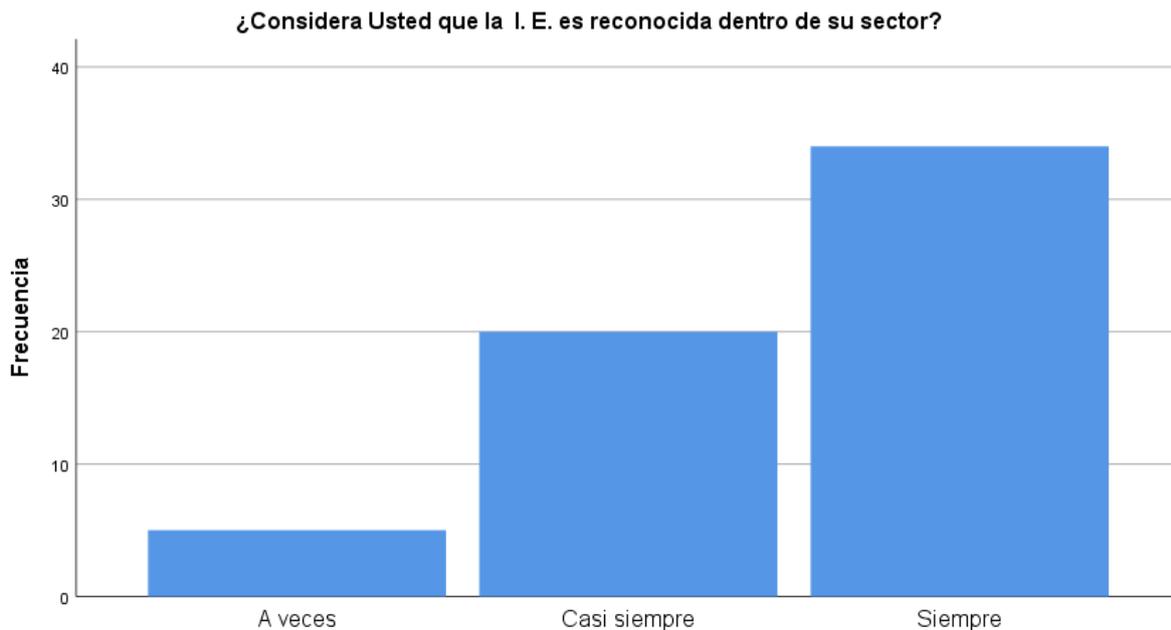


Figura 34: Gráfico de la pregunta 22: *¿Considera Usted que la I. E. es reconocida dentro de su sector?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 40 y en la figura 34 se presentan los resultados de la pregunta 22: *¿Considera Usted que la I. E. es reconocida dentro de su sector?* Se puede apreciar que el 57,6% indica siempre y el 33,9% manifiesta casi siempre.

Tabla 41: ¿Considera Usted que la I. E. es reconocida por los padres de familia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	5	8,5	8,5	8,5
Casi siempre	24	40,7	40,7	49,2
Siempre	30	50,8	50,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

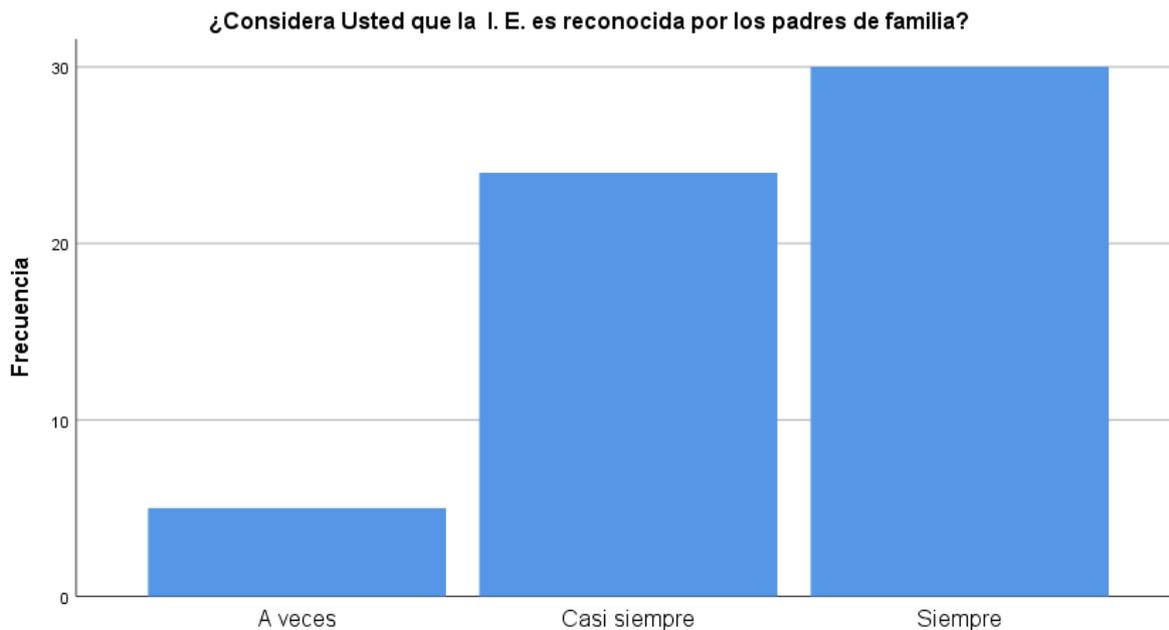


Figura 35: Gráfico de la pregunta 23: ¿Considera Usted que la I. E. es reconocida por los padres de familia? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 41 y en la figura 35 se presentan los resultados de la pregunta 23: ¿Considera Usted que la I. E. es reconocida por los padres de familia? Se puede apreciar que el 50,8% indica siempre y el 40,7% manifiesta casi siempre.

Tabla 42: ¿Considera Usted que la I. E. es reconocida por los alumnos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	4	6,8	6,8	6,8
Casi siempre	23	39,0	39,0	45,8
Siempre	32	54,2	54,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

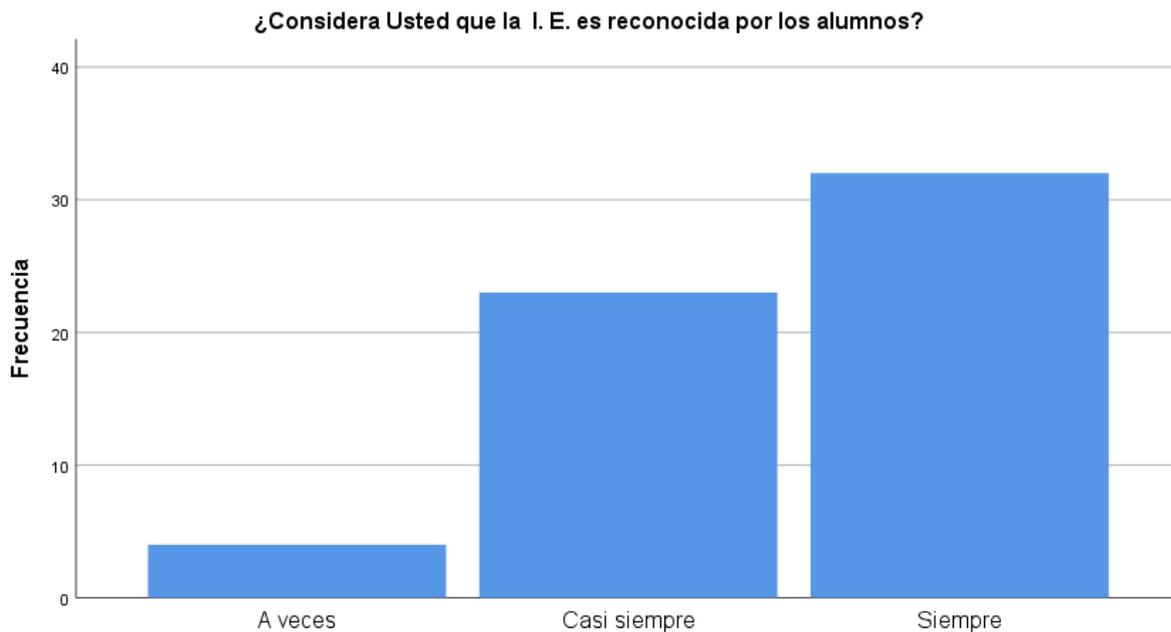


Figura 36: Gráfico de la pregunta 24: ¿Considera Usted que la I. E. es reconocida por los alumnos? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 42 y en la figura 36 se presentan los resultados de la pregunta 24: ¿Considera Usted que la I. E. es reconocida por los alumnos? Se puede apreciar que el 54,2% indica siempre y el 39,0% manifiesta casi siempre.

Tabla 43: *¿Conoce Usted al director y subdirectores de la I. E?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	1,7	1,7	1,7
Casi siempre	6	10,2	10,2	11,9
Siempre	52	88,1	88,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	



Figura 37: Gráfico de la pregunta 25: *¿Conoce Usted al director y subdirectores de la I. E?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 43 y en la figura 37 se presentan los resultados de la pregunta 25: *¿Conoce Usted al director y subdirectores de la I. E?* Se puede apreciar que el 88,1% indica siempre y el 10,2% manifiesta casi siempre.

Tabla 44: *¿Conoce Usted fecha de aniversario de la I. E?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	1	1,7	1,7	3,4
Casi siempre	3	5,1	5,1	8,5
Siempre	54	91,5	91,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

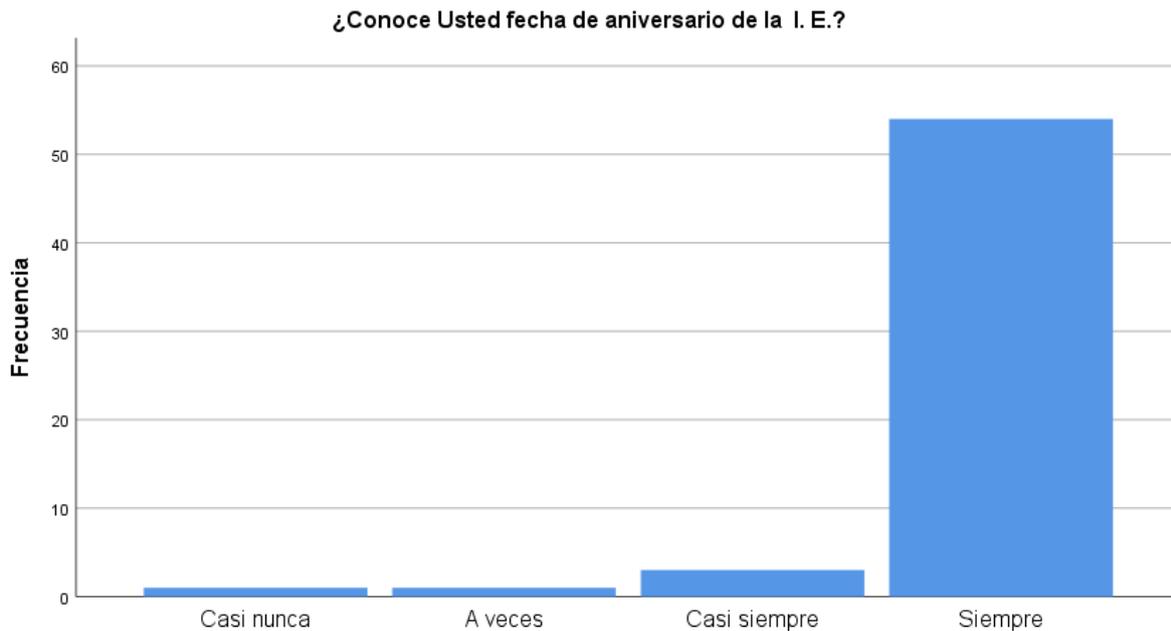


Figura 38: Gráfico de la pregunta 26: *¿Conoce Usted fecha de aniversario de la I. E?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 44 y en la figura 38 se presentan los resultados de la pregunta 26: *¿Conoce Usted fecha de aniversario de la I. E?* Se puede apreciar que el 91,5% indica siempre y el 5,1% manifiesta casi siempre.

Tabla 45: ¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la I. E?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	1,7	1,7	1,7
Casi siempre	6	10,2	10,2	11,9
Siempre	52	88,1	88,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

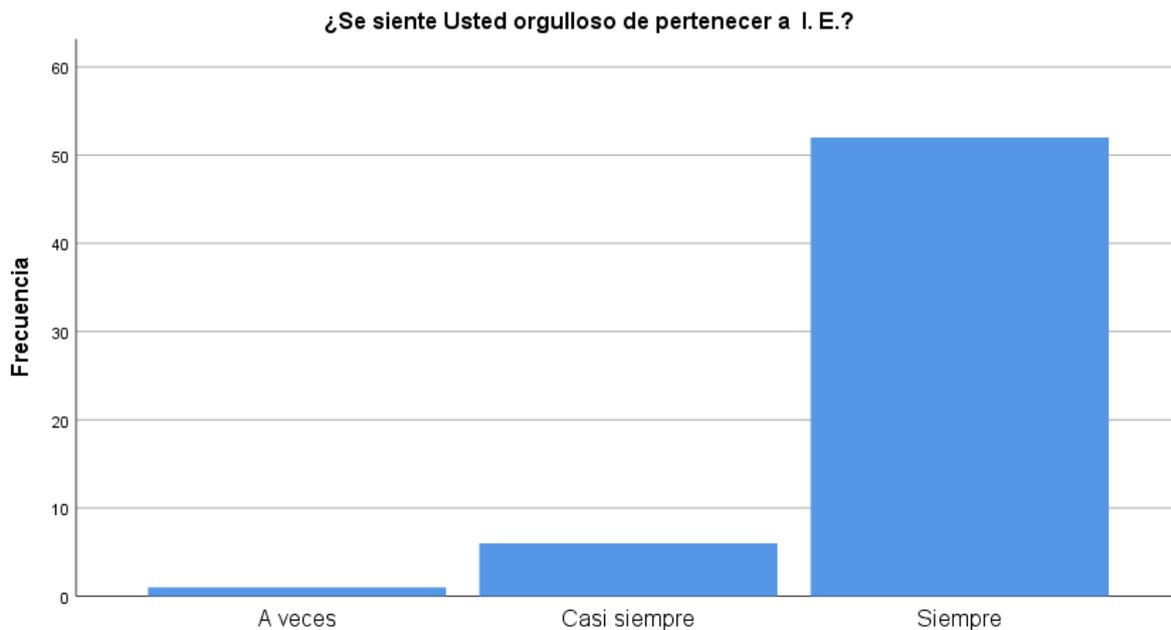


Figura 39: Gráfico de la pregunta 27: ¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la I. E? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 45 y en la figura 39 se presentan los resultados de la pregunta 27: ¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la I. E? Se puede apreciar que el 88,1% indica siempre y el 10,2% manifiesta casi siempre.

Tabla 46: ¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la I. E?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,4	3,4	3,4
Casi siempre	10	16,9	16,9	20,3
Siempre	47	79,7	79,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

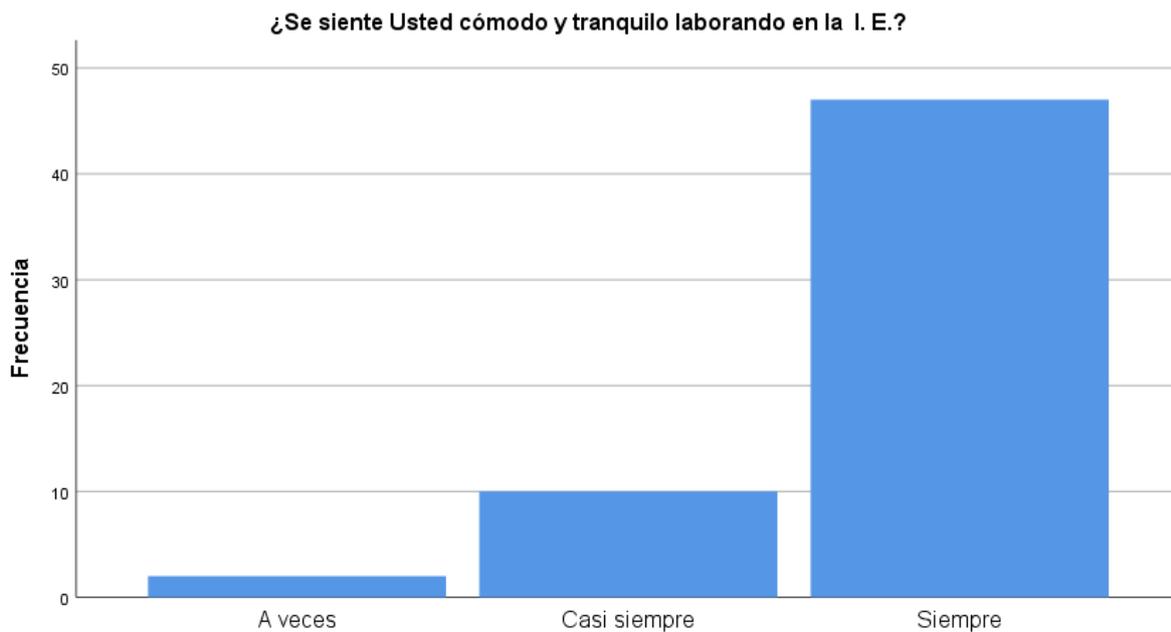


Figura 40: Gráfico de la pregunta 28: ¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la I. E? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 46 y en la figura 40 se presentan los resultados de la pregunta 28: ¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la I. E? Se puede apreciar que el 79,7% indica siempre y el 16,9% manifiesta casi siempre.

Tabla 47: ¿La I. E. realiza actividades sociales y/o recreación con sus docentes y trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	5,1	5,1	5,1
A veces	15	25,4	25,4	30,5
Casi siempre	22	37,3	37,3	67,8
Siempre	19	32,2	32,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

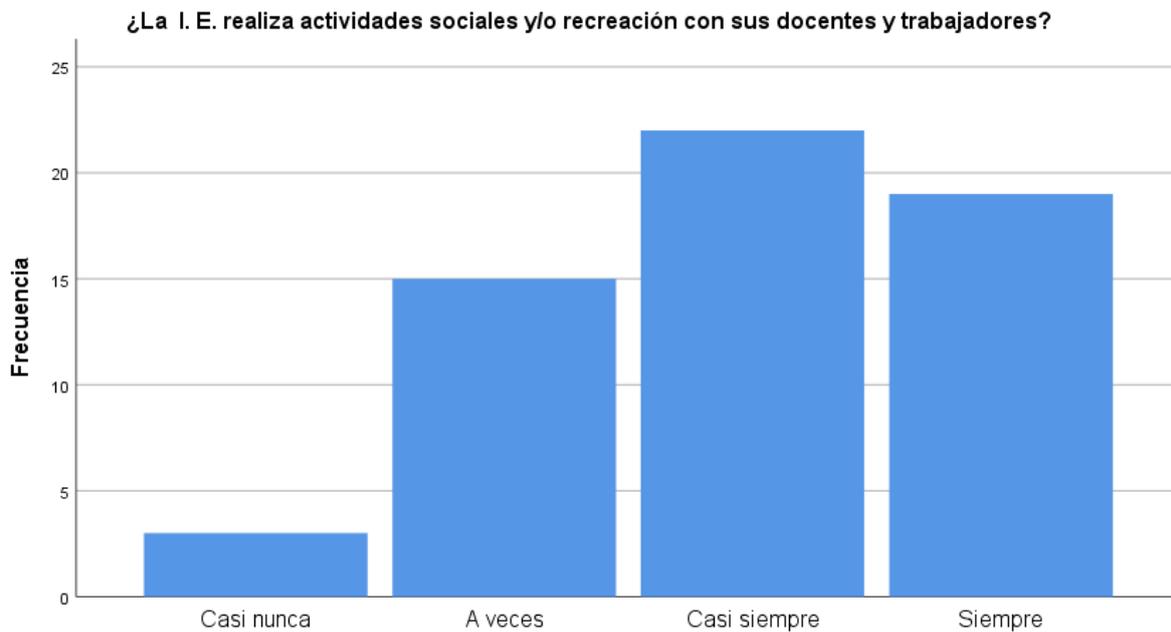


Figura 41: Gráfico de la pregunta 29: ¿La I. E. realiza actividades sociales y/o recreación con sus docentes y trabajadores? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 47 y en la figura 41 se presentan los resultados de la pregunta 29: ¿La I. E. realiza actividades sociales y/o recreación con sus docentes y trabajadores? Se puede apreciar que el 32,2% indica siempre y el 37,3% manifiesta casi siempre.

Tabla 48: ¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi siempre	8	13,6	13,6	15,3
Siempre	50	84,7	84,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

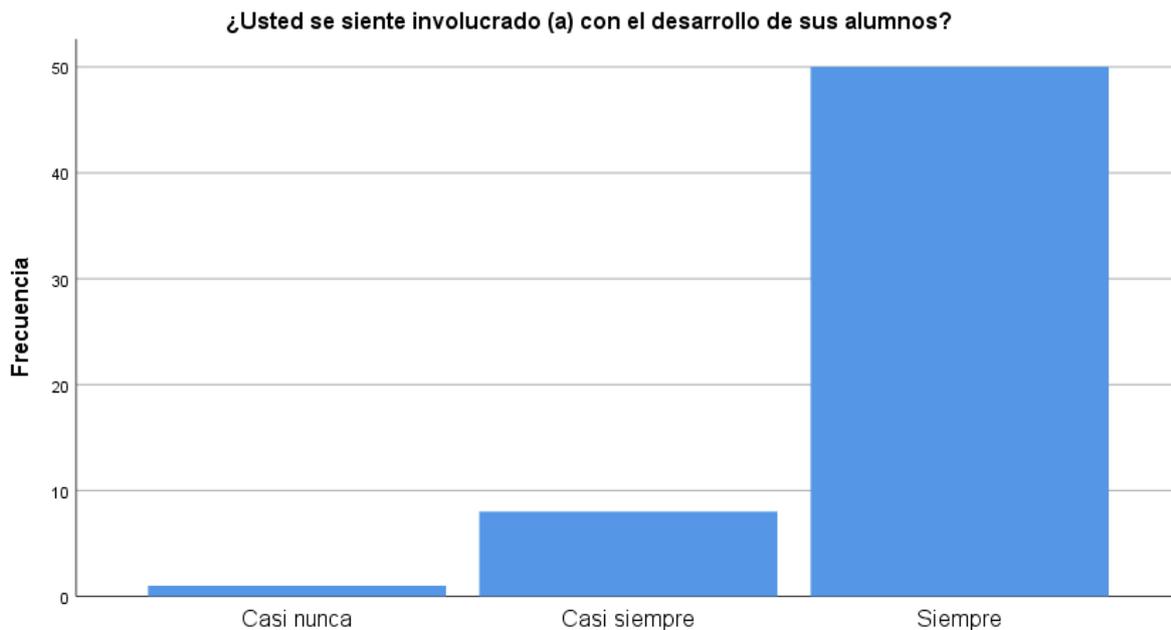


Figura 42: Gráfico de la pregunta 30: ¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 48 y en la figura 42 se presentan los resultados de la pregunta 30: ¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos? Se puede apreciar que el 84,7% indica siempre y el 13,6% manifiesta casi siempre.

Tabla 49: ¿Participa Usted de las reuniones pedagógicas que realiza la I. E.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	9	15,3	15,3	15,3
Siempre	50	84,7	84,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

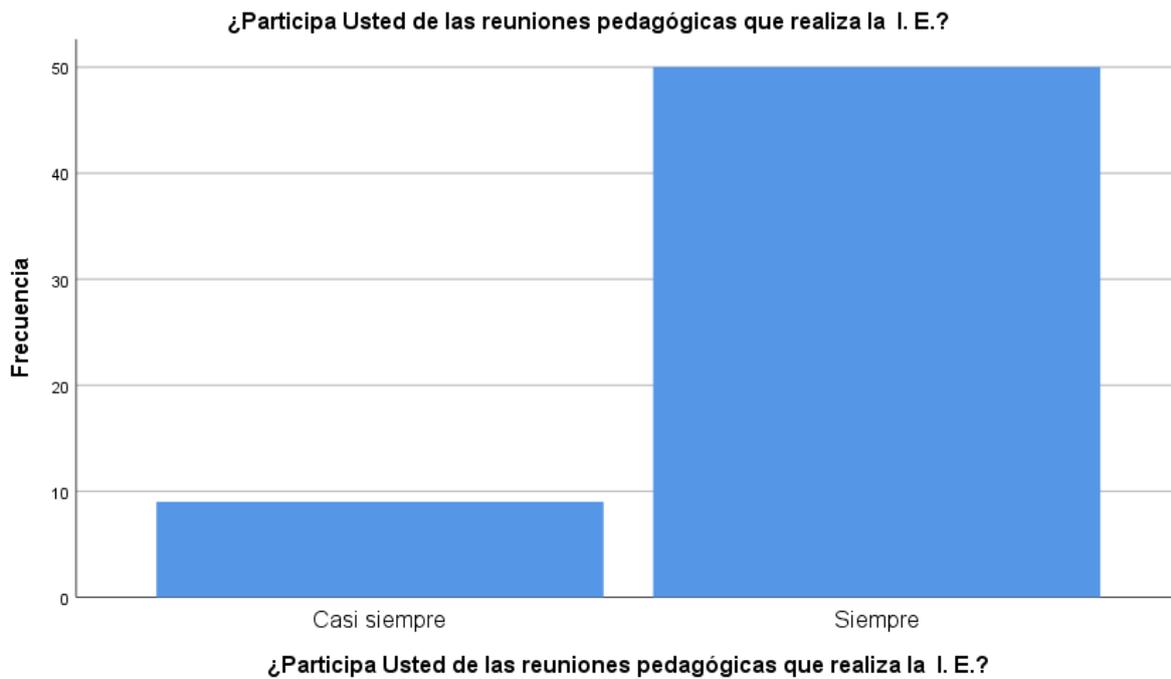


Figura 43: Gráfico de la pregunta 31: ¿Participa Usted de las reuniones pedagógicas que realiza la I. E.? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 49 y en la figura 43 se presentan los resultados de la pregunta 31: ¿Participa Usted de las reuniones pedagógicas que realiza la I. E.? Se puede apreciar que el 84,7% indica siempre y el 15,3% manifiesta casi siempre.

Tabla 50: *¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la I. E?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	2	3,4	3,4	5,1
A veces	4	6,8	6,8	11,9
Casi siempre	15	25,4	25,4	37,3
Siempre	37	62,7	62,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	



Figura 44: Gráfico de la pregunta 32: *¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la I. E?* Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 50 y en la figura 44 se presentan los resultados de la pregunta 32: *¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la I. E?* Se puede apreciar que el 62,7% indica siempre y el 25,4% manifiesta casi siempre.

Tabla 51: ¿Se siente Usted comprometido(a) con los objetivos de la I. E.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	1,7	1,7	1,7
Casi siempre	7	11,9	11,9	13,6
Siempre	51	86,4	86,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

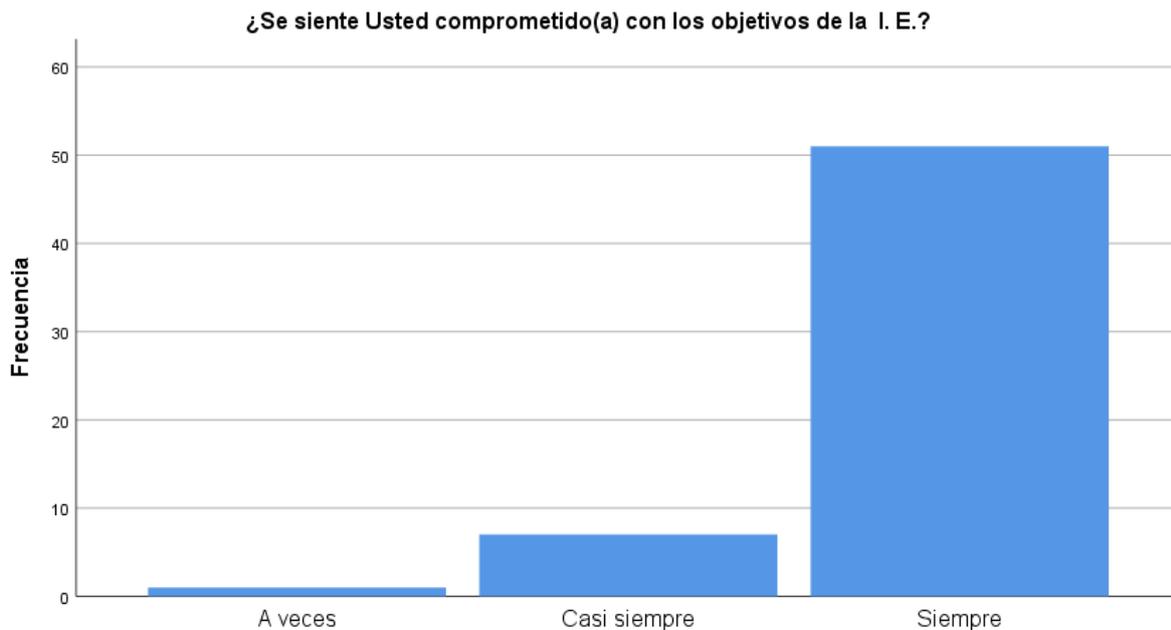


Figura 45: Gráfico de la pregunta 33: ¿Se siente Usted comprometido(a) con los objetivos de la I. E.? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 51 y en la figura 45 se presentan los resultados de la pregunta 33: ¿Se siente Usted comprometido(a) con los objetivos de la I. E.? Se puede apreciar que el 86,4% indica siempre y el 11,9% manifiesta casi siempre.

Tabla 52: ¿Se siente Usted comprometido con su director?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	5,1	5,1	5,1
Casi siempre	17	28,8	28,8	33,9
Siempre	39	66,1	66,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

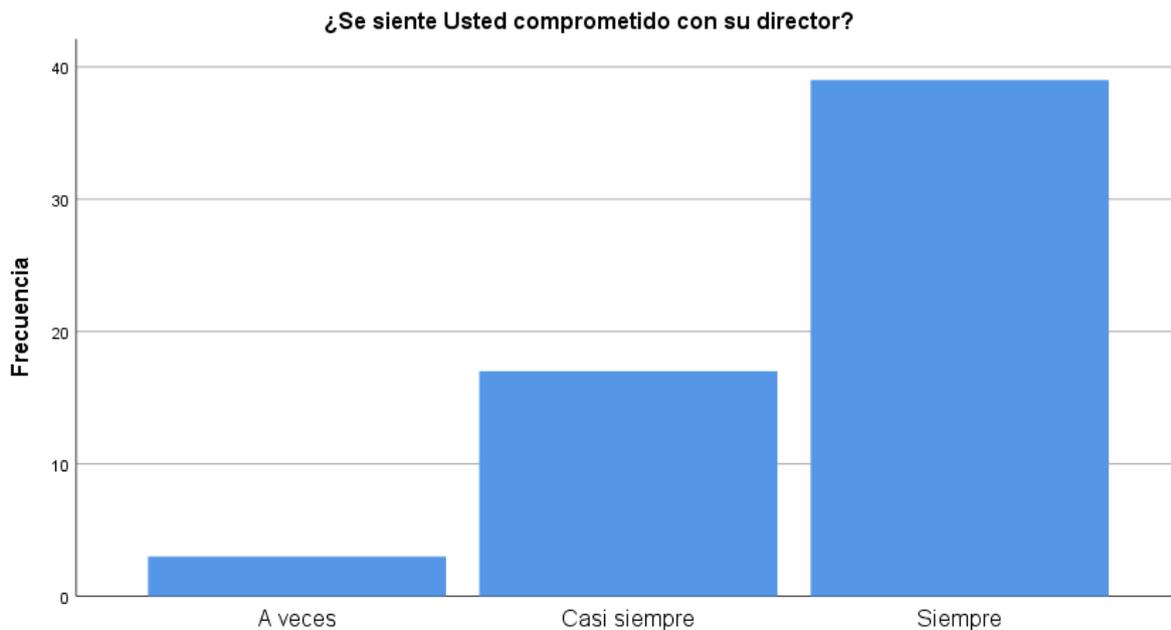


Figura 46: Gráfico de la pregunta 34: ¿Se siente Usted comprometido con su director? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 52 y en la figura 46 se presentan los resultados de la pregunta 34: ¿Se siente Usted comprometido con su director? Se puede apreciar que el 66,1% indica siempre y el 28,8% manifiesta casi siempre.

Tabla 53: ¿La I. E. le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	14	23,7	23,7	23,7
Casi siempre	27	45,8	45,8	69,5
Siempre	18	30,5	30,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

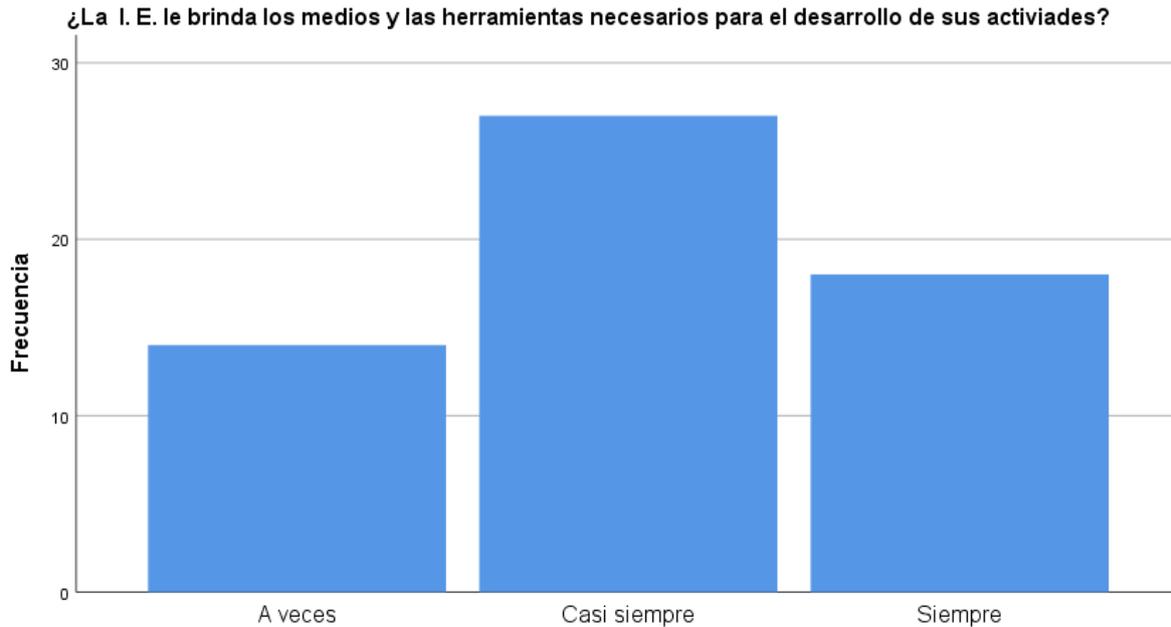


Figura 47: Gráfico de la pregunta 35: ¿La I. E. le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 53 y en la figura 47 se presentan los resultados de la pregunta 35: ¿La I. E. le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades? Se puede apreciar que el 30,5% indica siempre y el 45,8% manifiesta casi siempre.

Tabla 54: Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la I. E?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	12	20,3	20,3	20,3
Casi siempre	21	35,6	35,6	55,9
Siempre	26	44,1	44,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

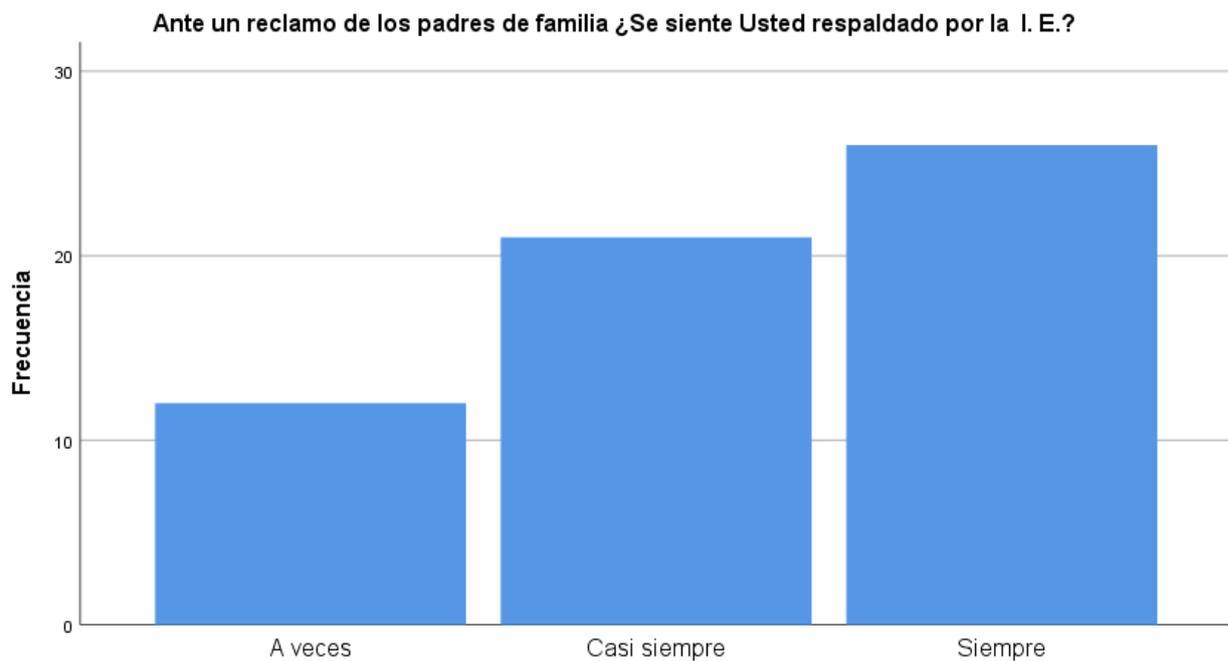


Figura 48: Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la I. E? Muestra 59 encuestas. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 54 y en la figura 48 se presentan los resultados de la pregunta 36: ¿Se siente Usted respaldado por la I. E? Se puede apreciar que el 44,1% indica siempre y el 35,6% manifiesta casi siempre.