

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018

Por:

Joseph Brayan Incacari Huanca

Asesor:

Lic. Dante Ortiz Guillén

Juliaca, abril de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Lic. Dante Ortiz Guillén, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR JOSÉ ANTONIO ENCINAS, JULIACA - 2018”** constituye la memoria que presenta el Bachiller Joseph Brayan Incacari Huanca para aspirar al título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca al cuarto día del mes de abril del año dos mil diecinueve.



Lic. Dante Ortiz Guillén

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los
docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José
Antonio Encinas, Juliaca – 2018

TESIS

Presentado para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

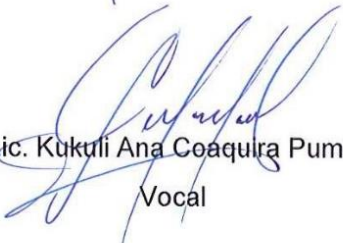
JURADO CALIFICADOR




Lic. Julio Samuel Torres Miranda
Presidente



Lic. Victor Moises Moreno Leyva
Secretario



Lic. Kukulí Ana Coaquira Puma
Vocal



Mg. Amed Vargas Martinez
Vocal



Lic. Dante Ortiz Guillén
Asesor

Juliaca, 04 de abril de 2019

Dedicatoria

En primer lugar, a mis padres Natty Olga Huanca Quispe y Alfredo Incacari Sancho, a mi hermana Lizbeth Incacari Huanca que son las personas que más admiro en mi vida, por todas las enseñanzas compartidas, por el constante esfuerzo que realizan para que yo pueda realizar y lograr mis objetivos de manera satisfactoria.

Agradecimientos

A Dios por permitirme haber concluido satisfactoriamente mis estudios de manera satisfactoria y a mis padres por el constante apoyo incondicional que me brindan para cumplir con mis objetivos y metas en mi vida.

Agradezco a la Universidad Peruana Unión, por haberme dado la oportunidad de adquirir conocimientos en sus aulas; de manera muy especial a mi asesor Dante Ortiz Guillén y a todo el personal que labora en la Universidad.

Índice general

Dedicatoria.....	III
Agradecimientos.....	V
Resumen.....	XII
Abstract.....	XIII
Introducción.....	XIV
Capítulo I.....	16
Planteamiento del problema.....	16
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
1.5. Presuposición filosófica.....	19
Capítulo II.....	21
Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.2. Definición del clima organizacional.....	23
2.3. Dimensiones del clima organizacional.....	24
2.3.1. Autorrealización.....	24
2.3.2. Involucramiento laboral.....	24
2.3.3. Supervisión.....	25
2.3.4. Comunicación.....	25
2.3.5. Condiciones laborales.....	26
2.4. Definición de satisfacción laboral.....	27
2.5. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	28

2.5.1.	Beneficios económicos.....	28
2.5.2.	Relaciones con los compañeros de trabajo.....	29
2.5.3.	Apoyo y respeto a los superiores.....	30
2.5.4.	Reconocimiento personal.....	30
2.5.5.	Posibilidad de desarrollo personal.....	30
2.6.	Docentes.....	31
2.7.	Marco conceptual o términos.....	33
Capítulo III.....		34
Metodología de la investigación.....		34
3.1.	Método de la investigación.....	34
3.2.	Diseño de investigación.....	34
3.3.	Formulación de hipótesis.....	34
3.3.1.	Hipótesis principal.....	34
3.3.2.	Hipótesis específica.....	35
3.4.	Operacionalización de variables.....	35
3.5.	Delimitación geográfica y temporal.....	42
3.6.	Población y técnicas de investigación.....	43
3.6.1.	Población.....	43
3.6.2.	Delimitación de la muestra.....	43
3.7.	Instrumentos.....	44
3.7.1.	Cuestionario.....	44
3.7.2.	Validación del instrumento.....	45
3.8.	Procesamiento de datos.....	46
3.9.	Contraste de hipótesis.....	46
Capítulo IV.....		47
Resultados y discusión.....		47
4.1.	Aspectos socioeconómicos de los docentes.....	47
4.2.	Descripción de resultados por dimensiones.....	51
4.2.1.	Influencia del clima organizacional sobre la retribución económica.....	51
4.2.2.	Influencia del clima organizacional sobre el relacionamiento con los compañeros.....	53
4.2.3.	Influencia del clima organizacional sobre apoyo y respeto a los superiores.....	54

4.2.4. Influencia del clima organizacional en el reconocimiento por parte de los demás.	56
4.2.5. Influencia del clima organizacional sobre posibilidad de desarrollo personal.	58
4.3. Discusiones.....	60
Capítulo V	63
Conclusiones y recomendaciones.....	63
5.1. Conclusiones.....	63
5.2. Recomendaciones.....	65
Bibliografía.....	67
Anexos.....	71

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2. Datos generales de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas – Juliaca	42
Tabla 3. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach	46
Tabla 6. Edad de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca	47
Tabla 7. Género de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.	47
Tabla 8. Estudios superiores de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.....	48
Tabla 9. Estado civil de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.	49
Tabla 10. Religión de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.	49
Tabla 11. Procedencia de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.	50
Tabla 12. Años de experiencia de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.	50
Tabla 13. Condición laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.....	51
Tabla 14. Correlación de Pearson entre el clima organizacional y la retribución económica...52	
Tabla 15. Correlación de Pearson entre el clima organizacional y el relacionamiento con los compañeros.....	53

Tabla 16. Correlación de Pearson entre el clima organizacional y apoyo respeto a los superiores:	55
Tabla 17. Correlación de Pearson entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los demás.	57
Tabla 18. Correlación de Pearson entre el clima organizacional y la posibilidad de desarrollo personal.	59

Índice de anexos

Anexo A. Vista satelital del distrito de Juliaca.....	71
Anexo B. Vista satelital de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas-Juliaca	71
Anexo C. Docentes, 2005-2018.....	72
Anexo D. Matricula por periodo según grado 2005 - 2018.....	72
Anexo E. Matriz de consistencia	73
Anexo F. Operacionalización de variables	75
Anexo G. Autorización para llevar a cabo la investigación en la Institución.....	80
Anexo H. Autorización para el recojo de datos.....	81
Anexo I. Diseño de la encuesta.....	82
Anexo J. Solicitud para la validación de las encuestas	85
Anexo K. Informe de validación de las encuestas por el experto.....	86
Anexo L. Resolución	88
Anexo M. Base de datos	83

Resumen

El trabajo de investigación aborda la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca, los objetivos específicos analizan como influye el clima organizacional sobre las dimensiones como: la retribución económica, relación entre docentes, apoyo y respeto entre docentes, reconocimiento de docentes y el desarrollo personal. El enfoque orientado es cuantitativo, de metodología descriptiva de corte transeccional, correlacional y con un diseño no experimental, aplicado en la ciudad de Juliaca a 94 docentes, se utiliza la encuesta a partir de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados explican que el clima organizacional influye positiva y significativamente sobre la retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores y desarrollo personal. Se concluye que existe una influencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: Clima organizacional; Satisfacción Laboral; Docentes

Abstract

This research deals with the influence of the organizational climate on the job satisfaction of the teachers of Gran Unidad Escolar Jose Antonio Encinas high school in Juliaca, The specific goals are to analyze how the organizational climate influences the dimensions such as: economic compensation, relationship between teachers, support and respect between teachers, recognition of teachers and personal development. The approach is quantitative, of descriptive methodology of transectional cross, correlational and with an experimental design, applied in Juliaca city to 94 teachers, the survey is used from a simple random probabilistic sampling. The results explain that the organizational climate has a positive and significant influence on financial compensation, relationship with peers, support and respect for superiors and personal development. It is concluded that there is a significant influence on the job satisfaction of teachers.

Key words: organizational climate, work satisfaction, teachers.

Introducción

El trabajo de investigación lleva por título, “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018”. El trabajo está orientado a determinar cómo influye el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la institución; así mismo es importante resaltar que es tema de gran relevancia para las instituciones del sector público, que tienen por objetivo brindar un alto servicio de educación a través de su personal docente, así mismo será relevante para detectar áreas donde se pueda contribuir al mejoramiento de la institución y de los docentes. Esta investigación consta de cinco capítulos.

La primera parte involucra la identificación del problema dando a conocer la problemática de estudio, seguido de los objetivos generales y específicos, la justificación, sobre la importancia del porqué de la investigación, además de la presunción filosófica.

En el segundo capítulo involucra el marco teórico, donde se evidencia con los antecedentes, conceptos del clima organizacional y la satisfacción laboral de estudio y el marco conceptual.

El tercer capítulo da a conocer la metodología empleada en el proyecto de investigación, diseño de investigación, hipótesis principal y específica, operacionalización de variables, delimitación geográfica temporal, población y técnicas de investigación, delimitación de la muestra los métodos e instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y procesamiento de datos.

Respecto al cuarto capítulo, se detallan los resultados obtenidos con sus respectivas interpretaciones. Analizando la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Para finalizar, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones y las recomendaciones que se podrían considerar para posteriores investigaciones.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

En la actualidad podemos observar que el clima organizacional y la satisfacción laboral son temas de vital relevancia para las organizaciones ya que les permite obtener altos grados de desempeño laboral y así mismo lograr el incremento en la productividad, lo que involucra generar resultados que beneficien a la organización en su proceso de crecimiento y desarrollo.

El clima organizacional influye directamente sobre el desenvolvimiento de las funciones en las organizaciones, y ha evolucionado su definición a lo largo de los años en las diferentes disciplinas desde la psicología y la industria, es comprendida cuyas funciones se asocia con el incremento de la productividad, la reducción de los costos y el incremento del desempeño. (Serrano & Portalanza, 2014, p. 117)

Según Chiavenato (2001) da a conocer que, el clima organizacional es parte indispensable dentro de la satisfacción laboral del trabajador, ya que existen ciertas características motivacionales que intervienen en el correcto desempeño del trabajador. De tal manera cuando se logran satisfacer las necesidades del trabajador por medio del clima organizacional, el desempeño laboral y la satisfacción serán altos y beneficiosos para la organización. Es importante mencionar que, es desfavorable cuando esas necesidades no son satisfechas, lo que repercute en el nivel de productividad del trabajador.

De tal forma en la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas el clima organizacional es de gran relevancia para comprender las percepciones compartidas por los docentes que laboran,

puesto que con ello se lograría mejorar los estilos de supervisión, a partir de la calidad de la capacitación, así como integrar las relaciones laborales, con políticas organizacionales eficientes. (Iglesias & Sánchez, 2015, p. 3)

La satisfacción laboral que se da en los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas implica entender las actitudes y sentimientos que tienen sobre la institución donde laboran (Márquez, 2006); reflejados a través de los reconocimientos puesto que es necesario la compensación por los esfuerzos en que se desempeñan. (Bonillo & Nieto, 2002, p.191)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cómo influye el clima organizacional en la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?
- ¿Cómo influye el clima organizacional en la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?
- ¿Cómo influye el clima organizacional en el apoyo y respeto entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?
- ¿Cómo influye el clima organizacional en el reconocimiento a docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?
- ¿Cómo influye el clima organizacional en el desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar si el clima organizacional influye en la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018
- Determinar si el clima organizacional influye en la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018
- Determinar si el clima organizacional influye en el apoyo y respeto entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018
- Determinar si el clima organizacional influye en el reconocimiento a docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018
- Determinar si el clima organizacional influye en el desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018

1.4. Justificación de la investigación

En el aspecto institucional la relevancia de la investigación radica, en que existen escasos estudios aplicados a las instituciones educativas del nivel secundario a nivel regional acerca de la incidencia que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes; de tal forma con el estudio se pretende motivar a los investigadores universitarios en la búsqueda de mejoras continuas para el ambiente organizacional a partir del recurso humano, en este caso de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.

Desde el aspecto teórico, se aportará con un antecedente para la Institución Educativa del nivel secundario Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca, a partir de los resultados obtenidos que ayudará a la mejora de propuestas sobre el clima organizacional y a su vez la satisfacción laboral de los docentes.

Finalmente, con la investigación se demostrará que factores del clima organizacional inciden en la satisfacción laboral para sugerir que aspectos debe fortalecer la institución educativa del nivel secundario, a partir de ella lograr las metas reflejadas en el rendimiento de los estudiantes transmitidos por los docentes.

1.5. Presuposición filosófica

De acuerdo a los aspectos bíblicos se manifiestan pasajes como: al maestro se le ha sido asignada una de las tareas más importantes y a la que se le debe de dedicar de manera cuidadosa y cabal; de manera que es importante resaltar las necesidades que presenta el maestro para cumplir su obra encomendada de manera satisfactoria. (G. De White, 1971, p.186)

a. Conocimiento personal de Cristo

El maestro debe saber hacer del Señor su fuerza y eficiencia, ya que de Cristo es de donde viene todo el conocimiento esencial y que de esa forma los maestros estén prestos a colaborar e impartir las enseñanzas de Dios.

b. La necesidad de orar que tiene el maestro

Según Juan 15:59 afirma “yo soy la vid, vosotros los pámpanos; el que permanece en mí, y yo en él, éste lleva mucho fruto; porque separados de mi nada podéis hacer”. El maestro debe de entender que la única fuente del verdadero conocimiento es Cristo, asimismo acudir al Señor para que le brinde la seguridad en el trabajo que va a realizar.

c. El trato de los alumnos como individuos

El maestro debe de saber estudiar y conocer cuidadosamente a sus alumnos, ya que cada uno de ellos es un individuo con características diferentes a las otras; así como las plantas de un jardín donde las plantas difieren ampliamente en naturaleza, forma y desarrollo.

d. El poder de una disposición feliz

Algunos de los maestros suelen tener dificultades en compartir sus conocimientos a los alumnos; suelen aferrarse a sus derechos y opiniones, defendiéndolas celosamente, llevándolos a cometer errores que impiden el crecimiento y desarrollo de los alumnos. Filipenses 4:4 “Regocijaos en el Señor siempre”; nos da a entender de que cualquiera sea nuestra disposición, el Señor tiene la suficiente capacidad para amoldarla y de tal forma que podamos tomar las acciones correctas, ya que en este caso vendrán a ser en un salón de clases.

e. Aumentará con el uso

Muchos de los maestros piensan que dedicándole todo su tiempo al estudio incrementarían sus capacidades; muchos juzgan a Dios por las pocas habilidades que se les ha conferido, pero hay que tener en cuenta lo mencionado en Mateo 25:14-30 que, aun teniendo pocas habilidades tenemos que multiplicarlas para así aprovecharlas.

f. Una Súplica

Hay quienes aman la sociedad del mundo, y la consideran más importante que la compañía de los que aman a Dios. Es importante conocer que solo en Cristo está el verdadero éxito, de manera que si comprendiendo nuestra propia debilidad y aferrándonos a Jesús, podremos ser fuertes y ampliamente recompensados por la paciencia y la perseverancia.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

De acuerdo a la búsqueda y compilación de información, relacionados al clima organizacional y satisfacción laboral, se cita algunos estudios que guardan relación en los diferentes ámbitos a nivel internacional y nacional.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Jaik, Tena & Villanueva (2010) en su tesis sobre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes de posgrado, han logrado identificar el grado de satisfacción laboral y el compromiso institucional en docentes de nivel superior, a partir de un tipo de investigación con diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional, con una población de 36 maestros de 13 programas del posgrado de Durango, a partir del cuestionario estructurado con resultados que explican el alto nivel de satisfacción laboral, compromiso institucional y una correlación significativa y positiva entre las 2 variables.

Gallegos (2012) en su estudio de la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle De Chillos del Distrito Metropolitano de Quito, han logrado analizar la cultura organizacional de la Escuela Carlos Larco Hidalgo – Unidad Educativa Liceo del Valle y su influencia con el nivel de desempeño de los docentes, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, a partir de uso de encuestas y entrevistas, con un población de 115 maestros y 23 autoridades; para la muestra se trabajó con 54 maestros y 19 autoridades, el instrumento utilizado estuvo conformado por 13 preguntas y

estructuradas con 5 alternativas, reflejando resultados en docentes parcialmente motivados ya que en su centro de trabajo el salario o remuneración percibida no cumple con las expectativas de los docentes, considerando que este es un factor principal para la motivación de los docentes; por otra parte es de vital importancia considerar que existe un buen ambiente de trabajo.

Investigaciones como las de García, Hernandez, González & Polo (2017) que trata de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de empresas mexicanas. A partir de un método correlacional descriptivo con enfoque cuantitativo. Los instrumentos utilizados para el clima organizacional son Brown y Leigh y el de satisfacción denominado (S21/26). La población de estudio son empleados de empresas de Pachuca Soto, la muestra determinada fue de 255 empleados donde se obtuvieron resultados indicando que cuando más favorable es la percepción del clima organizacional en las organizaciones los empleados se encontraran mucho más satisfechos.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Medina & Zaroni (2016) corrobora con su estudio acerca del grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín, con un diseño no experimental de corte transversal de carácter explicativo, con un muestreo no probabilístico a 134 maestros; los resultados analizados indican que el clima organizacional incide significativamente en la satisfacción laboral de los maestros, así mismo se encontró que el grado de satisfacción es directamente explicado por las dimensiones que presenta el clima organizacional.

Reyes & Richard (2017) en su estudio donde determinaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur de Lima, con un diseño no experimental de corte transversal , conformada por 171 maestros,

los resultados analizados por la prueba de Spearman (0.844) mostraron que existe relación positiva y altamente significativa entre las variables de estudio, lo que da a entender que la satisfacción laboral dependerá mucho del clima organizacional donde laboran los maestros de la SEASES, es decir que a mejor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral.

Quispe (2017) en su estudio realizado la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui de Puno, con diseño no experimental de corte transversal, del tipo descriptiva correlacional-causal, con muestreo no probabilístico, estableciéndose en 53 maestros, se encontró que existe una alta relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui.

2.2. Definición del clima organizacional

Los conceptos teóricos acerca del clima organizacional se dan a partir de las investigaciones realizadas por Lewin (Citado por Ramos, 2012) quien la define como las conductas que opta el empleado frente a su ámbito laboral, donde no únicamente depende de sus peculiaridades personales, sino de la manera en que éste divisa su ambiente de trabajo y las características que observa en su organización. En ese contexto podemos definir que el clima organizacional es el ambiente donde el empleado se desenvuelve y este se ve influenciado por diversos factores que inciden de manera directa en su comportamiento, y que es beneficioso cuando se satisface las necesidades de las personas que integran una organización y adverso cuando no se satisfacen dichas necesidades. (Chiavenato, 2001, p. 120)

El clima organizacional se define como una percepción acerca de la organización y del entorno laboral y que puede ser beneficioso o adverso para los empleados que integran la organización; conduce a la medición objetiva de las propiedades y procesos de la organización,

tal como la plantea Ucrós & Gamboa (2010). Seguidamente se puede definir al clima como resultado de las experiencias vividas por los individuos en la organización, el conocimiento de los objetivos, el grado de formalización de su estructura en términos de centralización, especialización, e incorporación y uso de la tecnología (Calderón, 2015, p. 23).

2.3. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones se detallan en los siguientes puntos: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; que son muy relevantes ya que describen el comportamiento del clima organizacional.

2.3.1. Autorrealización.

Según Maslow (citado por Reyes & Richard, 2017) la autorrealización es “el crecimiento propio, logro del potencial individual, hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo” (p. 29), de igual manera Palma (2004) comenta que la autorrealización es la apreciación del empleado sobre las oportunidades que el ambiente laboral ofrece para el desarrollo personal y profesional con expectativas hacia el futuro. Un claro ejemplo acerca de esta dimensión son los siguientes indicadores: existen oportunidades de progresar en la organización o las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse. Por otro lado, también se considera a la autorrealización como un proyecto de vida, donde la persona se compromete consigo mismo a alcanzar metas a nivel general incluyendo el trabajo y lograr una vida llena de satisfacciones (Arias, Portilla & Villa, 2008, p. 119).

2.3.2. Involucramiento laboral.

Palma (2004) lo define como: “la identificación con los valores organizacionales y compromiso para el desarrollo de la organización, donde cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización y los trabajadores están comprometidos con la

organización” (p. 4). Así mismo Baltazar & Chirinos (2014) indican que el empleado muestra su involucramiento laboral al estar comprometido con la misión y objetivos organizacionales, demostrándolo así con su grupo de trabajo para así alcanzar mejores resultados para el desarrollo de la organización.

Desde otro punto de vista el involucramiento laboral es el estado psicológico del empleado con las relaciones laborales como el sentido de pertenencia, donde los trabajadores se comprometen a dar un esfuerzo extra con entusiasmo, vinculación, pasión, esfuerzo y energía para alcanzar el éxito (Amasifuen, 2016, p. 41).

2.3.3. Supervisión.

María (2008) indica que la “supervisión es un proceso, en el cual una persona experimentada y cualificada ofrece a una persona sin experiencia las posibilidades de aprendizaje a través de la orientación, instrucción o control. Estas posibilidades de aprendizaje están dirigidas a la persona misma o a su interacción con otros, por ejemplo: clientes, integrantes de un grupo, colaboradores...” (p. 216). En esta misma posición Palma (2004), define la supervisión como “las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p.5). Ejemplo: El jefe o supervisor inmediato brinda apoyo para superar las dificultades que se presentan a los empleados en el transcurso de sus actividades y la evaluación que se hace del trabajo con la finalidad de ayudar a mejorar.

2.3.4. Comunicación.

De acuerdo a Palma (2004) lo define como la “percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia, precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.5). Ejemplo: si se

cuenta con acceso a la suficiente información necesaria para cumplir con la labor y si la organización promueve la comunicación interna. Así mismo Balarezo (2014) da a conocer que la comunicación organizacional impulsa a los integrantes de la compañía, pues les permite discutir sus experiencias críticas y desarrollar información relevante, la cual desmitifica actividades; facilita los intentos de alcanzar tanto sus metas y objetivos individuales como las de la organización al permitirles interpretar los cambios y en último lugar animándoles a coordinar la satisfacción de sus necesidades personales con el cumplimiento de sus responsabilidades específicas con la organización, siempre cambiantes (p. 26).

Son actividades promovidas por la propia organización para el fortalecimiento de buenas relaciones entre sus empleados, utilizando diversos medios y estrategias de comunicación que les permitan estar bien informados, integrados y motivados para cumplir con los objetivos organizacionales (Horacio, 2005, p. 17).

2.3.5. Condiciones laborales.

Cecilia (2017) afirma que, las condiciones laborales son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores. Seguidamente Palma (2004) corrobora que, “es el reconocimiento de la institución que provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo: La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones y si se dispone de tecnología que facilita el trabajo” (p.5). Por otro lado, las condiciones laborales pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el empleado realiza sus tareas asignadas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización de trabajo, el contenido de trabajo y los servicios de bienestar social. El mismo autor menciona que, el medio ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura

física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio. Así mismo, señala que las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales, enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y la poca satisfacción en el trabajo (Reyes, 2016, p. 26).

2.4. Definición de satisfacción laboral

Hannoun (2011) argumenta que la satisfacción laboral está enfocada al estado anímico o emocional que los trabajadores presentan en su ambiente laboral que puede ser positiva o negativa para la organización. Por tal razón la satisfacción en el ámbito laboral es la conducta total que tiene el empleado hacia su propio trabajo, reflejada en creencias y valores cuyas actividades desempeñadas por los empleados requieren interacción entre colegas de la organización, cumpliendo reglas de desempeño para lograr la satisfacción del empleado (p. 15).

Palma (2004) la satisfacción laboral también se define como la actitud del empleado que implica aspectos tales como: desarrollo personal, beneficios laborales, remuneración percibida, políticas administrativas, relaciones con otros miembros dentro de la organización, condiciones físicas y materiales que ayuden a la realización y al desempeño de sus actividades laborales. En esta misma posición, Reyes & Richard (2017) definen a la satisfacción laboral como las perspectivas que los empleados tienen en su trabajo, constituida por las dimensiones: retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y las posibilidades de desarrollo personal (p. 43).

Finalmente, para Medina & Zanoni (2016) indica que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las interacciones que tienen con sus compañeros de trabajo, jefes, supervisores, políticas de la organización, normas y entre otros.

2.5. Dimensiones de la satisfacción laboral

2.5.1. Beneficios económicos.

Se define como la acción de pagar por parte del empleador al empleado un (salario) por un producto o servicio prestado, y que está sometida a una regulación legislativa. De igual forma Chiavenato (2009) define la retribución económica, como una contraprestación por el trabajo que un empleado desempeña dentro de la organización, a cambio del dinero (elemento simbólico e intercambiable), el empleado empeña parte de su tiempo, esfuerzo y de su vida y se compromete a realizar una actividad diaria y a cumplir con una norma de desempeño en la organización (p. 283). De aquí deriva el concepto de remuneración total que se divide en el componente principal, incentivos salariales y prestaciones.

- En gran parte de las organizaciones el componente principal de la remuneración total es la remuneración básica, la paga fija que recibe el trabajador de manera regular en forma de sueldo mensual.
- Los estímulos salariales son otorgados a través de programas proyectados para recompensar a los empleados que han logrado tener un alto rendimiento laboral, de tal forma que se les recompensa mediante bonos u otros factores motivacionales.
- Las prestaciones que se les brinda a los empleados se les realiza a través de: seguros de salud, CTS, seguros de vida, alimentos subsidiados y entre otros más.

La compensación o retribución es un elemento clave en la satisfacción y la motivación de los empleados, pero puede perder gran parte de su efectividad si no se haya integrada en una

política global que incorpore los tres motivadores esenciales: desarrollo, participación y reconocimiento. Por ejemplo, el efecto motivador de una retribución atractiva puede verse en gran parte arruinado por la ausencia total de posibilidades de desarrollo (Pujol & Osorio, 2004, p.75).

2.5.2. Relaciones con los compañeros de trabajo.

Vidangos (2017) indica que en las organizaciones se requiere que las personas trabajen juntas y se comuniquen frecuentemente en pares. En teoría estas relaciones interpersonales deben ser productivas, cooperativas y satisfactorias (p. 37).

Paredes Botina indica que, “las relaciones interpersonales son imprescindibles para alcanzar las metas o logros organizacionales, ya que mediante el contacto social que tengan los empleados, estos podrán satisfacer algunas necesidades para conseguir los objetivos planteados” (p.20). En esta misma posición Arnedo & Castillo (2008) afirman que, si dentro de la organización los empleados se apoyan de manera mutua establecen relaciones agradables forjando una buena comunicación y cooperación, de tal forma el trabajo se realizará con mayor eficacia y eficiencia logrando un buen rendimiento en los empleados, y generando en ellos elevados niveles de satisfacción.

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral son aquellas que se establecen dentro de la organización con los empleados, supervisores, directivos y gerentes que tienen la función de fomentar la confianza, la colaboración y la comprensión de los integrantes del grupo de trabajo. Por medio de una buena relación entre los altos cargos y cargos inferiores, con el objetivo de generar una mayor producción, desde el punto de vista técnico y económico y una mayor satisfacción entre los integrantes de la organización (Galdos & Huamaní, 2018).

2.5.3. Apoyo y respeto a los superiores.

Peña (2014) da a conocer que, es el apoyo de los empleados hacia los superiores de su organización, en ellos los gerentes encuentran apoyo que les permite solucionar problemas que se dan dentro de la organización y también cumplir satisfactoriamente con las metas y objetivos de la organización.

2.5.4. Reconocimiento personal.

Chiavenato (2009) son premios o reconocimientos en pagos o créditos concedidos a los empleados o a los grupos que han tenido aportaciones a la organización, otorgado por el gerente o representante de la organización como responsable del reconocimiento; el premio puede involucrar una ceremonia por el éxito del empleado o del grupo, y fomentar a los demás integrantes de la organización en el logro de los objetivos y metas organizacionales. Por ejemplo “cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos, posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego” (Cortés, 2009, p. 135).

Carrasco (2017) en el Perú la cultura de reconocimiento se enfoca a las compensaciones económicas o relacionadas al dinero, donde las personas creen que cuando un empleado renuncia a su trabajo es porque no es altamente remunerado, pero en cuestión no siempre será así. Hay empleados que abandonan su trabajo porque dentro de la organización no encuentran posibilidades de desarrollo personal o por que no se sienten lo suficientemente reconocidas por la labor que realizan.

2.5.5. Posibilidad de desarrollo personal.

Es la forma en donde la organización debe ofrecer a los empleados una manera de que estos puedan desarrollar nuevas habilidades y potenciarlos para su futuro. “Es la apreciación que tiene

el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados” (Baltazar & Chirinos, 2014, p. 16).

La posibilidad de desarrollo personal “es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en la organización encontraran apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción” (Casana, 2015, p. 39). Así mismo Jiménez (2015) indica que “es un proceso de construcción continuo que toda persona experimenta, en el cual la identidad genérica, juega un papel importante para la conformación personal, ya que afecta todas las áreas de vida” (p. 6).

2.6. Docentes

El estado regula a través de la presente ley la interacción de docentes / profesores con la educación pública.

a. Ley Nro. 28044 Ley general de educación

Mediante la presente ley a través del Artículo 56° se indica que los docentes son el eje fundamental del proceso educativo, teniendo como misión la formación de los estudiantes de manera eficaz, en todas las partes involucradas al desarrollo de los estudiantes. Así mismo se indica que son los encargados de planificar, desarrollar y evaluar las actividades que involucran el aprendizaje de los estudiantes. Indicando también de que gozan el derecho a percibir remuneraciones justas y las respectivas bonificaciones de acuerdo a lo establecido en la ley, de igual forma participar en los diferentes programas de capacitaciones en los que son requisitos indispensables para su posterior evaluación, así como también se les brinde incentivos y honores, registrados en el escalón magisterial, por el buen desempeño profesional que vienen realizando en la educación básica regular. Por mencionado el Artículo 57° de la presente ley

hace mención a la carrera pública magisterial, donde el docente ingresa a la carrera magisterial mediante concurso público y así mismo el ascenso y permanencia se dan a través de las evaluaciones descentralizadas, teniendo en cuenta los criterios tales como: formación, idoneidad profesional, calidad, desempeño, méritos y experiencia. Así mismo el estado garantiza a través del Artículo 60° programas de formación y capacitación permanente en instituciones de educación superior. (Ministerio De Educación, 2003)

b. Ley Nro. 24029 y su modificatoria ley 25212

La presente ley comprende a todos los docentes que prestan servicios en sus diferentes modalidades del sector de educación, con excepciones del profesorado de las universidades peruanas, ya que estos se rigen por su correspondiente ley. En el Artículo 33° al Artículo 43° contempla los diversos derechos que tienen los profesores que laboran en el sector público, indicando tales puntos como: la estabilidad laboral en el cargo ocupado, percibir una remuneración adecuada de carácter reajutable, aumentos salariales, bonificaciones que el Estado otorga a los servidores públicos, apoyo por parte del estado en la profesionalización, capacitación en sus carreras profesionales, reconocimiento del tiempo de servicios, derecho a rebajas para las actividades que organice las entidades del Estado, adjudicación de becas para estudios, gozar de un buen equipamiento e infraestructura y todos los derechos establecidos en la Ley 24029.

En los Artículos 107 al Artículo 118 de la Ley Nro. 24029, se menciona que el otorgamiento de estímulos, se realiza cuando la autoridad educativa conozca las acciones excepcionales que hizo el docente en beneficio de la educación, de tal forma se harán beneficiarios de viajes o becas de estudio para el perfeccionamiento profesional. Según el Artículo 117 se consideran actividades sobresalientes a acciones como: mejoramientos en equipamiento e infraestructura,

la participación de programas voluntarios fuera del horario de trabajo, planes de trabajo, investigaciones orientadas a elevar la calidad de la enseñanza y de más actividades señaladas en la presente norma. (Ministerio De Educación, 1984)

2.7. Marco conceptual o términos

- **Clima Organizacional**

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

- **Satisfacción laboral**

Es la actitud que muestra el empleado hacia su trabajo. Teniendo en cuenta que un empleado satisfecho mostrará actitudes positivas, por otro lado, un empleado insatisfecho mantendrá actitudes negativas.

- **Involucramiento laboral**

Es el estado psicológico de involucramiento con las relaciones laborales con sentido de pertenencia, donde los empleados están dispuestos a dar un esfuerzo extra y así comprometerse totalmente con entusiasmo, vinculación, pasión, esfuerzo y energía para alcanzar el éxito y desarrollo de la organización.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Método de la investigación

Para la elaboración del trabajo de investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional ya que en la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas se describirá numéricamente la frecuencia y la manera en que se relacionan las variables.

3.2. Diseño de investigación

En la investigación planteada se utilizó el diseño no experimental de corte transeccional. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indica que, “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 154); es decir que en este tipo de investigación consiste en observar los fenómenos tal cual se dan en su contexto natural, sin intervenir ni manipular las variables. Ya que los datos se recogerán en un determinado momento para después ser analizados.

3.3. Formulación de hipótesis

3.3.1. Hipótesis principal.

Ha: El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.

3.3.2. Hipótesis específica.

- El clima organizacional influye significativamente en la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.
- El clima organizacional influye significativamente en la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.
- El clima organizacional influye significativamente en el apoyo y respeto entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.
- El clima organizacional influye significativamente en el reconocimiento a docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.
- El clima organizacional influye significativamente en el desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.

3.4. Operacionalización de variables

En seguida se visualiza la (tabla 1) para detallar la operacionalización de variables que también se caracteriza en los anexos 5 y 6 donde se amplía la matriz de consistencia.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
Clima organizacional	Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución	Encuesta	Escala Likert	Elaborado por Lic. Sonia Palma
		Cada trabajador/empleador asegura sus niveles de logro en el trabajo			
		Los objetivos de trabajo son retadores			
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse			
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal			
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante			
		La institución promueve el desarrollo personal			
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución			
		Se reconocen los logros en el trabajo			
		La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral			
	Involucramiento Laboral	Los integrantes de esta institución se sienten comprometidos con el éxito de la institución	Encuesta	Escala Likert	
	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí				

		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo			
		Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución			
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad			
		Los trabajadores están comprometidos con la institución			
		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado			
		En la oficina se hace mejor las cosas cada día			
		Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal			
		Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades			
	Supervisión	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	Encuesta	Escala Likert	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados			
		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea			
		Se valora los altos niveles de desempeño			
		El jefe expresa reconocimiento por los logros			
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades			
		En la institución, se afronta y supera los obstáculos			

		Los jefes promueven la capacitación que se necesita			
		El jefe escucha los planeamientos que se le hacen			
		Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras			
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	Encuesta	Escala Likert	
		En mi trabajo la información fluye adecuadamente			
		En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa			
		Existen suficientes canales de información			
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas			
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía			
		La institución fomenta y promueve la comunicación interna			
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos			
		Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución			
		Se conocen los avances en otras áreas de la institución			
	Condiciones laborales	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	Encuesta	Escala Likert	
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					

		Me dan oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede			
		Existe buena administración de los recursos			
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo			
		La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones			
		El trabajo se realiza en función a método o planes establecidos			
		Se dispone de tecnología que facilite el trabajo			
		Existe un trato justo en la institución			
		La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la institución			

Nota: Elaboración propia

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
Satisfacción laboral	Retribución económica	Satisfacción salarial en relación al esfuerzo	Encuesta	Escala Likert	Adaptado por Reyes & Richard (2017)
		Mi salario es mejor que el que devengan otras personas en cargos similares en otras instituciones			
		Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familia			
	Relacionamiento con los compañeros	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo	Encuesta	Escala Likert	
		Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los supervisores			
		En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontanea			
	Apoyo y respeto a los superiores	Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor	Encuesta	Escala Likert	
		Acato a las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no			
		Considero que mi supervisor conoce a plenitud su trabajo			
	Reconocimiento por parte de los demás	Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante	Encuesta	Escala Likert	
		Recibo reconocimientos formales por parte de la institución por el desempeño de mi trabajo			
		Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor			

	Posibilidad de desarrollo personal	La institución me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional	Encuesta	Escala Likert	
		Creo que la institución me permite desarrollarme cada vez más como persona			
		La institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo			

3.5. Delimitación geográfica y temporal

El estudio de investigación se realizó en la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas ubicado en la ciudad de Juliaca, provincia de San Román, departamento de Puno, cuya base de datos se recogió durante los meses de junio a diciembre del 2018 (vista satelital de la institución educativa, **(anexo A y B)**). Algunas características de información acerca de la GUE JAE se presentan a continuación (tabla 2):

Tabla 2

Datos generales de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas – Juliaca

Rubros	Descripción
Código modular	0239665
Código local	463910
Nombre de la institución educativa	Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas (vista satelital, anexo A y B)
Nivel	Secundaria
Forma	Escolarizado
Género	Mixto
Dependencia	Pública-Sector Educación
Dirección	Jirón Lambayeque 1180
Departamento	Puno
Provincia	San Román
Distrito	Juliaca
UGEL	San Román
Latitud	-15.48769
Longitud	-70.12407

Nota: MINEDU, Escale (2018).

3.6. Población y técnicas de investigación

3.6.1. Población.

La población total es de 130 docentes que laboran actualmente entre nombrados y contratados en la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca (**anexo C y D**) esta información se corrobora según el MINEDU-Escale (2018).

a. Criterios de inclusión

- Se consideró a la totalidad de docentes de manera aleatoria
- Docentes que laboran en las diferentes áreas en la institución Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas
- Docentes que deseen colaborar con la investigación

b. Criterios de Exclusión

- Docentes Jubilados
- Docentes Retirados
- Docentes que no pertenezcan a la Institución Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas

3.6.2. Delimitación de la muestra.

Para el cálculo de la muestra se utilizó el muestro de tipo probabilístico - aleatorio simple y de población finita, de tal forma para el cálculo de la muestra se detalla con la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

Z : Es el nivel de confianza al 95% (1.96)

- N : Es igual a 130 docentes que laboran en la G.U.E. J.A.E.
- p : Probabilidad de lograr el éxito
- q : Probabilidad de que el evento no ocurre
- e : Error estándar al 5.3%
- n : Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 130 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (130 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 94$$

La muestra estimada según la definición del cálculo es de 94 docentes en forma aleatoria. Así mismo se cuenta con el permiso para ejecutar la encuesta (**anexo G**).

3.7. Instrumentos

3.7.1. Cuestionario.

a. Cuestionario para la dimensión clima organizacional

El cuestionario que permite evaluar al clima organizacional fue elaborado por Palma (2004) ya que permite diagnosticar el clima organizacional a través de 50 ítems con categoría de respuesta del tipo Likert utilizando el siguiente criterio: (1) totalmente en desacuerdo, (2) bastante en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) bastante de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo. A si mismo los 50 ítems fueron agrupados en 5 deferentes dimensiones tales como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; teniendo en cuenta que cada una de las dimensiones cuenta con 10 ítems, de tal manera de que las respuestas puedan ser respondidas con sinceridad.

b. Cuestionario para la satisfacción laboral

El cuestionario que permite diagnosticar la satisfacción laboral fue elaborado por Arias (2006) y adaptado por Reyes & Richard, (2017), que consta de 15 ítems con categoría de respuesta del tipo Likert teniendo en cuenta el siguiente criterio: (1) totalmente en desacuerdo, (2) bastante en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) bastante de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo. A si mismo los 15 ítems fueron agrupados en 5 diferentes dimensiones tales como: Retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás, posibilidad de desarrollo personal; considerando que cada dimensión cuenta con 3 indicadores, para la ejecución del cuestionario debe de ser respondidas con sinceridad y sin intervención del encuestador.

El diseño de la encuesta para la dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral se encuentra en el **(anexo H)**.

3.7.2. Validación del instrumento.

La validación del instrumento se realizó a través de una encuesta piloto a 20 docentes que actualmente vienen laborando en la Institución Educativa Politécnico Regional Los Andes de la ciudad de Juliaca, que viene ofreciendo sus servicios en la Av. Circunvalación N° 298, encuesta que fue aplicada en la primera semana de setiembre del presente año. La información fue procesada en el programa estadístico SPSS 24, a partir del cual se comprobó la fiabilidad del instrumento (tabla 3), en este caso el Alfa de Cronbach obtenido para el clima organizacional es de 0.955 y para la satisfacción laboral es de 0.911 (se ha solicitado a un experto para la validación del instrumento **(anexo I y J)**).

Tabla 3
Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
Clima Organizacional	0.955	50
Satisfacción Laboral	0.911	15

Nota: Cálculo realizado en el programa SPSS 24, la primera semana de setiembre en la GUE JAE, Juliaca.

3.8. Procesamiento de datos

Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el software IBM SPSS Statistics 24 para la correspondiente tabulación, observación de las tablas y analizar cada una de ellas; de esta forma se podrán dar a conocer los resultados obtenidos y las conclusiones.

3.9. Contraste de hipótesis

Para contrastar la hipótesis planteada en la investigación se utilizará el test de correlación de Pearson que mide el grado de relación entre dos o más variables, cuyos valores se encuentran desde $-1 \leq \rho \leq 1$, cuando $\rho=+$ la relación es directa entre las variables. Si $\rho =$ la relación es inversa y si $\rho = 0$ son independientes. El coeficiente de correlación de Pearson mide la fuerza de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta.

El coeficiente se define por la siguiente fórmula:

$$\rho = \frac{cov(x,y)}{\sigma_x \sigma_y} - 1 \leq \rho + 1 \leq$$

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Aspectos socioeconómicos de los docentes

La edad de los docentes encuestados se encuentra en su mayoría entre las edades de 56 a 65 años y representa el (34 por ciento) del total de la población, seguido por las edades entre 36 a 55 años que representan la población en edad a trabajar calificada (51 por ciento) y solo el (15 por ciento) es población joven entre las edades de 26 a 35 años (tabla 4).

Tabla 4
Edad de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Edad	Frecuencia	Porcentaje
26-35	14	14.9
36-45	22	23.4
46-55	26	27.7
56-65	32	34.0
Total	94	100

El género de los docentes encuestados, representan en una mayoría del (70 por ciento) al género masculino y en un (30 por ciento) al género femenino (Tabla 5).

Tabla 5
Género de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	28	29.8
Masculino	66	70.2
Total	94	100

Una gran mayoría de docentes, representados por un (72 por ciento) indican que cuentan con el grado de licenciado y estudios concluidos de maestría así mismo seguido por un (21 por ciento) que indican que poseen el grado de magister; por otro lado, se puede observar que en un (6 por ciento) de los docentes cuentan con estudios concluidos de doctorado y ejercen el grado de doctor (Tabla 6).

Tabla 6
Estudios superiores de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Estudios superiores	Frecuencia	Porcentaje
Con grado de licenciado	36	38.3
Con grado de maestría	20	21.3
Con grado de doctor	4	4.3
Estudios concluidos de maestría	32	34
Con estudios concluidos de doctor	2	2.1
Total	94	100

El estado civil de los docentes encuestados indica que la gran mayoría se encuentran casados, representados por un (49 por ciento) y un (51 por ciento) que indican que son solteros o son convivientes (Tabla 7).

Tabla 7
Estado civil de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	28	29.8
Casado	46	48.9
Otro	20	21.3
Total	94	100

De las encuestas realizadas a los docentes se aprecia que un (89 por ciento) son pertenecientes a la religión católica y por otra parte se observa una mínima cantidad representados por un (2 por ciento) pertenecientes a la religión adventista (Tabla 8).

Tabla 8
Religión de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Religión	Frecuencia	Porcentaje
Católico	84	89.4
Adventista	2	2.1
Otro	8	8.5
Total	94	100

En la (Tabla 9) la procedencia de los docentes encuestados, una gran mayoría representada por un (94 por ciento) son de procedencia de la sierra, por otra parte, se puede observar que existe una minoría de docentes de procedencia de la costa y selva, representada por un (6 por ciento).

Tabla 9
Procedencia de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Costa	4	4.3
Sierra	88	93.6
Selva	2	2.1
Total	94	100

Años de experiencia de los docentes encuestados, la gran mayoría representada por un (92 por ciento) cuentan con más de 5 años de experiencia laboral, por otro lado, se puede observar que existe una minoría representada en un (8 por ciento) que se encuentra por debajo de los 5 años de experiencia (Tabla 10).

Tabla 10
Años de experiencia de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca

Años de experiencia	Frecuencia	Porcentaje
De 3 años a 5 años	8	8.5
De 5 años a más	86	91.5
Total	94	100

En la (Tabla 11) la condición laboral de los docentes encuestados se puede apreciar que en un (76 por ciento) de los docentes son nombrados y por otra parte se puede apreciar una minoría representada por un (18 por ciento) que se encuentran en la condición de contratados.

Tabla 11
*Condición laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar
 José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca*

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	18	19.1
Nombrado	76	80.9
Total	94	100

4.2. Descripción de resultados por dimensiones

4.2.1. Influencia del clima organizacional sobre la retribución económica.

En la tabla 12 se muestra la correlación de Pearson de la influencia positiva del clima organizacional sobre la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados de la influencia indican que la existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo con 0,552, la existencia de un trato justo con 0.459 y si la remuneración está de acuerdo con otras áreas de la institución con 0.552 influyen significativamente en la satisfacción salarial en relación al esfuerzo. Las correlaciones estimadas tienen una significancia en el nivel 0.01.

Tabla 12
Correlación de Pearson entre el clima organizacional y la retribución económica

		P1	P2	P3	P4
P1	Correlación de Pearson	1			
	Sig. (bilateral)				
	N	94			
P2	Correlación de Pearson	,645**	1		
	Sig. (bilateral)	0.000			
	N	94	94		
P3	Correlación de Pearson	,472**	,547**	1	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		
	N	94	94	94	
P4	Correlación de Pearson	,552**	,459**	,552**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	
	N	94	94	94	94

** La correlación es significativa en un nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

P1: Normas y procedimientos

P2: Trato justo

P3: Remuneración

P4: Satisfacción salarial

Enseguida se presenta los resultados del modelo de regresión lineal de como el clima organizacional influye significativamente sobre la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas.

$$\text{Retribución Económica} = 0.947 + 0.480 * N.P \quad (1)$$

$$(t) \quad (3.754) \quad (6.357)$$

$$R^2 = 0.305$$

La ecuación 1 indica que existe influencia significativa del clima organizacional en un 30.5% sobre la retribución económica de acuerdo a la estimación esperada con signos positivos, alta significancia con el estadístico t y R^2 , es decir, a mayor clima organizacional existe mayores posibilidades de obtener una mejor retribución económica.

4.2.2. Influencia del clima organizacional sobre el relacionamiento con los compañeros.

Tabla 13 se muestra la correlación de Pearson de la influencia positiva del clima organizacional sobre el relacionamiento con los compañeros de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados de la influencia indican que el jefe brinda apoyo con 0,566, la comunicación interna con 0,522, la existencia de oportunidades con 0,722, las normas y procedimientos con 0,505 y los métodos y planes establecidos con 0,524 influyen significativamente en el trato justo dentro de la organización. Las correlaciones estimadas tienen una significancia en el nivel 0.01.

Tabla 13
Correlación de Pearson entre el clima organizacional y el relacionamiento con los compañeros

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1 Correlación de Pearson	1					
Sig. (bilateral)						
N	94					
P2 Correlación de Pearson	,830**	1				
Sig. (bilateral)	0.000					
N	94	94				
P3 Correlación de Pearson	,653**	,665**	1			
Sig. (bilateral)	0.000	0.000				
N	94	94	94			
P4 Correlación de Pearson	,665**	,719**	,505**	1		
Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000			
N	94	94	94	94		
P5 Correlación de Pearson	,650**	,539**	,645**	,513**	1	
Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		
N	94	94	94	94	94	
P6 Correlación de Pearson	,566**	,522**	,722**	,505**	,524**	1
Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
N	94	94	94	94	94	94

** La correlación es significativa en un nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

- P1: El jefe brinda apoyo
- P2: Comunicación interna
- P3: Oportunidades
- P4: Normas y procedimientos
- P5: Métodos o planes establecidos
- P6: Trato justo

En el caso del modelo de regresión lineal de como el clima organizacional influye sobre la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, los resultados se presentan a continuación.

$$\text{Relación entre docentes} = 0.433 + 0.675 * \text{N.P.} + 0.224 * \text{M.P} \quad (2)$$

$$(t) \qquad (1.311) \qquad (7.670) \qquad (2.298)$$

$$R^2 = 0.547$$

Los resultados de la ecuación 2 afirman que el clima organizacional influye significativamente en un 54.7% sobre la relación entre docentes por los resultados obtenidos con coeficientes positivos, con altos valores de significancia t y R², donde a mayor clima organizacional existe mayores posibilidades de una mejor relación entre docentes.

4.2.3. Influencia del clima organizacional sobre apoyo y respeto a los superiores.

En la tabla 14 se muestra la correlación de Pearson de la influencia positiva del clima organizacional sobre el apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados indican que, el jefe se interesa por el éxito de sus empleados con 0,383, el jefe expresa reconocimiento por los logros con un 0.316, Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades con 0.443 y si es posible la interacción con personas de mayor jerarquía con 0.326 influyen significativamente en las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que se las comparta o no. Las correlaciones estimadas tienen una significancia en el nivel 0.01.

Tabla 14
*Correlación de Pearson entre el clima organizacional y apoyo
 respeto a los superiores*

			P1	P2	P3	P4	P5
P1	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	de	1				
	N		94				
P2	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	de	,637**	1			
	N		94	94			
P3	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	de	,413**	,288**	1		
	N		94	94	94		
P4	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	de	,547**	,592**	,394**	1	
	N		94	94	94	94	
P5	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	de	,383**	,316**	,443**	,326**	1
	N		94	94	94	94	94

** La correlación es significativa en un nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

P1: Interés por el éxito

P2: Reconocimiento por los logros

P3: Seguimiento y control de las actividades

P4: Posibilidad de interacción

P5: Acato a las decisiones que toma la alta gerencia

En el caso del modelo de regresión lineal de como el clima organizacional influye sobre apoyo y respeto a los superiores de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, los resultados se presentan a continuación:

$$\text{Apoyo respeto a los superiores} = 2,154 + 0.455 * \text{S.C.} \quad (3)$$

$$(t) \quad (6.513) \quad (4,735)$$

$$R^2 = 0.196$$

Los resultados de la ecuación 3 afirman que el clima organizacional influye significativamente en un 19.6% sobre el apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, por los resultados obtenidos con coeficientes positivos, con altos valores de significancia t y R^2 , donde a mayor clima organizacional existe mayores posibilidades de un mejor apoyo y respeto a los superiores.

4.2.4. Influencia del clima organizacional sobre el reconocimiento por parte de los demás.

En la tabla 15 se muestra la correlación de Pearson de la influencia positiva directa del clima organizacional y el reconocimiento por parte de los demás en los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados manifiestan que, el jefe se interesa por el éxito de sus empleados con un 0.742, se valora los altos niveles de desempeño con un 0.556, los jefes promueven la capacitación que se necesita con un 0.667, el jefe escucha los planeamientos que se le hacen con un 0.508, la institución fomenta y promueve la comunicación interna con un 0.588 influyen de manera significativamente sobre la existencia de un trato justo en la institución. Las correlaciones estimadas tienen una significancia en el nivel 0.01.

Tabla 15

Correlación de Pearson entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los demás

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Correlación de Pearson	1					
	Sig. (bilateral)						
	N	94					
P2	Correlación de Pearson	,597**	1				
	Sig. (bilateral)	0.000					
	N	94	94				
P3	Correlación de Pearson	,588**	,543**	1			
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000				
	N	94	94	94			
P4	Correlación de Pearson	,687**	,716**	,464**	1		
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000			
	N	94	94	94	94		
P5	Correlación de Pearson	,592**	,622**	,430**	,650**	1	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	94	94	94	94	94	
P6	Correlación de Pearson	,742**	,556**	,667**	,508**	,588**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	94	94	94	94	94	94

** La correlación es significativa en un nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

P1: Interesa por el éxito

P2: Niveles de desempeño

P3: Promueven la capacitación

P4: Comunicación interna

P5: Trato justo

P6: Reconocimientos formales

En el caso del modelo de regresión lineal de como el clima organizacional influye sobre el reconocimiento por parte de los demás entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, los resultados se presentan a continuación.

$$\text{Reconocimiento por parte de los demás} = 0.249 + 0.534 * \text{I.E} + 0.329 * \text{P.C} \quad (4)$$

$$(t) \quad (1.160) \quad (6.793) \quad (4.479)$$

$$R^2 = 0.631$$

Los resultados de la ecuación 4 afirman que el clima organizacional influye significativamente en un 63.1% sobre el reconocimiento por parte de los demás, por los resultados obtenidos con coeficientes positivos, con altos valores de significancia t y R^2 , donde a mayor clima organizacional existe mayores posibilidades de un reconocimiento por parte de los demás.

4.2.5. Influencia del clima organizacional sobre posibilidad de desarrollo personal.

En la tabla de 16 se presentan los resultados de la correlación de Pearson mostrando la influencia positiva que se da del clima organizacional sobre la posibilidad de desarrollo personal de los de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados muestran que, el jefe se interesa por el éxito de sus empleados con un 0.587, los jefes promueven la capacitación que se necesita con un 0.652, se promueve la generación de ideas creativas e innovadora 0.551, existe buena administración de los recursos con un 0.506, se dispone de tecnología que facilite el trabajo con un 0.544 influyen significativamente sobre la disponibilidad de tecnología que facilite el trabajo. Las correlaciones estimadas tienen una significancia en el nivel 0.01.

Tabla 16

Correlación de Pearson entre el clima organizacional y la posibilidad de desarrollo personal

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Correlación de Pearson	1					
	Sig. (bilateral)						
	N	94					
P2	Correlación de Pearson	,588**	1				
	Sig. (bilateral)	0.000					
	N	94	94				
P3	Correlación de Pearson	,500**	,589**	1			
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000				
	N	94	94	94			
P4	Correlación de Pearson	,660**	,617**	,547**	1		
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000			
	N	94	94	94	94		
P5	Correlación de Pearson	,623**	,545**	,533**	,468**	1	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	94	94	94	94	94	
P6	Correlación de Pearson	,587**	,652**	,551**	,506**	,544**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	94	94	94	94	94	94

** La correlación es significativa en un nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

P1: Interés por el éxito

P2: Promueven la capacitación

P3: Promueve la generación de ideas

P4: Buena administración de los recursos

P5: Disponibilidad de tecnología

P6: Actualización en las habilidades y conocimientos

Enseguida se presenta los resultados del modelo de regresión lineal de como el clima organizacional influye significativamente sobre la posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas.

$$\text{Posibilidad de desarrollo personal} = 0.780 + 0.749 * \text{P.C} \quad (5)$$

$$(t) \quad (2.796) \quad (8.257)$$

$$R^2 = 0.426$$

La ecuación 5 indica que existe influencia significativa del clima organizacional en un 42.6% sobre la posibilidad de desarrollo personal de acuerdo a la estimación esperada con signos positivos, alta significancia con el estadístico t y R^2 , es decir, a mayor clima organizacional existe mayores posibilidades de obtener más posibilidades de desarrollo personal.

4.3. Discusiones

Con respecto a los resultados obtenidos desde los cuestionarios del clima organizacional y la satisfacción laboral que fueron aplicados en los docentes de la gran unidad escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca, es de suma importancia realizar las comparaciones con otros estudios realizados con poblaciones de características similares.

El objetivo general de la investigación es determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca. En relación a los resultados obtenidos se puede afirmar que el clima organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los docentes, es decir que ante una mejora del clima organizacional existirá mayores posibilidades de satisfacción laboral, este resultado encontrado en la institución nos permite corroborar la teoría compartida por Chiavenato; dando a conocer que si se logra satisfacer las necesidades de los empleados a través de las diferentes dimensiones del clima organizacional, el desempeño y la satisfacción serán altos y beneficiosos para la organización y estos se observaran en el nivel de la productividad.

De la misma forma se encontró que el clima organizacional influye directamente en la retribución económica, ya que la remuneración se encuentra ajustada de acuerdo a las diferentes áreas de trabajo, y por ello se contrasta con el estudio realizado por Gallegos (2012) el cual considera que el aspecto económico o salarial sigue siendo parte importante dentro de la satisfacción de los docentes.

También se encontró que el clima organizacional está directamente relacionado con el relacionamiento con los compañeros, puesto que existe la solidaridad y apoyo mutuo en los grupos de trabajo, también se indica que la comunicación en el grupo laboral se da de manera abierta y espontánea; respecto a ello Monteza (2010) en su estudio indica que la forma en que nos relacionemos con nuestros compañeros será un indicador para nuestra satisfacción laboral y el nivel de nuestra productividad. En tanto se puede llegar a que si en el ambiente organizacional se solidifica buenas prácticas de relacionamiento con los compañeros esta representará un alto indicador para la satisfacción dentro de la institución.

El apoyo a los superiores, Peña (2014) indica que se fortalecerá la satisfacción laboral puesto que ayudarían a la rápida solución de problemas y al óptimo cumplimiento con los objetivos de la organización. Los resultados obtenidos frente a esta dimensión nos permiten afirmar que es relativamente incidente en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, de manera que se podría desarrollar actividades para el fortalecimiento de esta misma, para el óptimo desarrollo de conflictos institucionales enmarcados al cumplimiento de metas y objetivos.

Frente a la dimensión del reconocimiento por parte de los demás, los resultados manifiestan que es un factor muy importante para los docentes puesto que esta explica de manera muy considerable su satisfacción laboral, teniendo como eje central el interés del jefe por el éxito de sus empleados. Por su parte Chiavenato y Cortés (2009) detallan que es necesario desarrollar

actividades de reconocimiento para elevar la satisfacción a través de: premios, créditos, o compensaciones económicas que afirmen el buen desenvolvimiento laboral del empleado.

Finalmente, la posibilidad de desarrollo personal que es la probabilidad percibida por los trabajadores para su crecimiento personal y profesional Casana (2015). Los resultados indican que los altos directivos de la institución promueven la participación a las diferentes capacitaciones ofrecidas por el Ministerio de Educación para su mejor desenvolvimiento en su ambiente de trabajo lo cual es muy considerado por parte de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas; es importante mencionar que tanto el desarrollo personal como profesional se verá fortalecido con las Becas que se les pueda brindar a los docentes para su buen desenvolvimiento.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se concluye del objetivo general que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas durante el periodo 2018, es decir, ante una mejora del clima organizacional existirá mayores posibilidades de satisfacción de los docentes.

Se concluye de acuerdo al primer objetivo específico planteado, determinar cómo influye el clima organizacional sobre la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados demuestran que existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y la existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo en un (0.552) en un nivel de significancia del 0.01. De tal forma se demuestra a través del método de regresión lineal que existe influencia positiva y significativa con el estadístico t y R^2 , demostrando que a mayor clima organizacional existirán mayores posibilidades de obtener una mejor retribución económica.

De acuerdo al segundo objetivo específico planteado, determinar cómo influye el clima organizacional sobre el relacionamiento con los compañeros de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados obtenidos a través del método Pearson, indican que existe una alta grado de relación entre el clima organizacional y la existencia de un trato justo en la organización con un (0.722) en un nivel de significancia del 0.01. De tal forma se demuestra a través del método de regresión lineal que existe influencia positiva y significativa

con los estadísticos t y R^2 , demostrando que a mayor clima organizacional existirán mayores posibilidades de que exista un trato justo en la institución.

De acuerdo al tercer objetivo específico planteado, determinar cómo influye el clima organizacional sobre el apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados obtenidos a través del método Pearson, indican que existe una alta grado de relación entre el clima organizacional y la aceptación de las decisiones que toma la alta gerencia con un (0.443) en un nivel de significancia del 0.01. De tal forma se demuestra a través del método de regresión lineal que existe influencia positiva y significativa con los estadísticos t y R^2 , demostrando que a mayor clima organizacional existirán mayores posibilidades de que exista mayor apoyo y respeto a los superiores.

De acuerdo al cuarto objetivo específico planteado, determinar cómo influye el clima organizacional sobre el reconocimiento por parte de los demás docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados obtenidos a través del método Pearson nos demuestran, que existe una alta grado de relación entre el clima organizacional y el recibimiento de reconocimientos formales por parte de la institución con un (0.742) en un nivel de significancia del 0.01. De tal forma se demuestra a través del método de regresión lineal que existe influencia positiva y significativa con los estadísticos t y R^2 , demostrando que a mayor clima organizacional existirán mayores posibilidades de recibir reconocimientos formales por parte de la institución.

Se concluye de acuerdo al quinto objetivo específico planteado, determinar cómo influye el clima organizacional sobre la posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas. Los resultados demuestran que existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y la actualización de las habilidades y los conocimientos para el desempeño del trabajo en un (0.652) en un nivel de significancia del 0.01. De tal forma

se demuestra a través del método de regresión lineal que existe influencia positiva y significativa con el estadístico t y R^2 , demostrando que a mayor clima organizacional existirán mayores posibilidades de desarrollo personal.

5.2. Recomendaciones.

Luego de haber obtenido los resultados del estudio realizado respecto a la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el periodo 2018, se muestran las siguientes recomendaciones:

Mantener las actividades que desarrollan acerca del reconocimiento por parte de los demás, puesto que de conservarlas y/o mejorarlas mantendrá un clima organizacional óptimo y se verá reflejado en una muy buena satisfacción laboral en la plana de docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca.

A los altos directivos de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas proponer a la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, siendo esta la encargada de la supervisión directa, la realización de talleres, cursos especializados que estén orientados a mejorar y fortalecer áreas que involucren el apoyo y respeto de igual forma impulsar el desarrollo personal puesto que representan una dimensiones que influye directamente sobre la satisfacción laboral y su desempeño laboral del personal docente que labora dentro de la institución educativa del nivel secundario.

La elaboración de un plan institucional de estímulo al personal docente, donde se pueda abarcar temáticas como: brindar estímulos por parte de la institución para que se pueda incrementar la formación del personal docente, fomentar el desarrollo profesional de los docentes que vienen laborando en la institución, la participación constante en las capacitaciones

para mantener actualizados en las habilidades y conocimientos que se necesita en el personal docente.

A los docentes, fortalecer sus capacidades de enseñanza mediante la participación a talleres que organiza Minedu con ponentes internacionales que les permitirá incrementar el agrado de desenvolvimiento a través de las nuevas metodologías de enseñanza y también aplicando de manera autónoma nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Actualizarse de manera personal en el área de la docencia. Sentir y percibir el ejercicio de su profesión como un servicio a la niñez y sociedad en general, y no solamente como una fuente de recursos económicos.

Realización de diversos estudios que permitan conocer más problemáticas que pueda presentar la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca, de la misma forma poder brindar posibles alternativas de mejora que pueda adoptar la institución para el mejoramiento de su calidad educativa Baltazar Zavaleta & Chirinos Antezana (2014).

Bibliografía

- Amasifuen Malpartida, C. M. (2016). Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la Municipalidad Provincial de Trujillo. *Universidad Privada Antenor Orrego*, 41.
- Araca Quispe, L. M. (2014). Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 35-36.
- Arias Montoya, L., Portilla De Arias, L. M., & Villa Montoya, C. L. (2008). El desarrollo personal en el crecimiento individual. *Redalyc*, 119.
- Balarezo Toro, B. D. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. *Universidad Técnica De Ambato*.
- Baltazar Zavaleta, D. M., & Chirinos Antezana, J. A. (5 de junio de 2014). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú. *Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo*, 16.
- Bonillo Muñoz, D., & Nieto Gonzáles, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Universidad De Almeira*, 190-191. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636229>
- Calderón De Los Ríos, H. D. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, 23.
- Carrasco Ramos, R. J. (2017). Reconocimiento laboral y compromiso organizacional en el Banco de la Nación Agencia Trujillo. *Universidad César Vallejo*, 11.
- Casana Rubio, M. V. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. *Universidad Privada Antenor Orrego*, 36-37.

- Cecilia Torres, A. (11 de junio de 2017). *Gestión.pe*. Obtenido de <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993?ref=gesr>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Los Ángeles, California: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Cortés Jiménez, N. M. (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "DR. Luis F. Nachón". Xalapa. *Colección educativa en salud pública*, 135.
- G. De White, E. (1971). *Consejo para los maestros*. Obtenido de [file:///C:/Users/hp/Downloads/Consejos%20para%20los%20Maestros%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Consejos%20para%20los%20Maestros%20(1).pdf)
- Galdos Llamocca, A. G., & Huamaní Cruz, L. M. (2018). Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. *Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa*, 28.
- Gallegos Arias, T. P. (2012). Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del Distrito Metropolitano de Quito. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador Quito*.
- García Velázquez, R., Hernández gracia, J. T., González Villegas, E., & Polo Jiménez, S. D. (2017). Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios. *IBFR*.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. *Universidad Nacional de Cuyo*, 15.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Horacio, A. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. (C. Seco, Ed.) España: Gesbiblo, S.L. Obtenido de <https://books.google.co.uk/books?hl=es&lr=&id=bwelcBnPNUoC&oi=fnd&pg=PA13&dq=comunicaci%C3%B3n+organizacional&ots=gnImwrSPt0&sig=Ptw-9WetSX->

X4wQzx0KEM9qI2iQ#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20organizacional&f=false

- Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (junio de 2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 3-3.
- Jaik Dipp, A., Tena Flores, J. A., & Villanueva Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos* (19), 119-122.
- Jiménez Espinoza, E. I. (enero-abril de 2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Redalyc*, 15, 6.
- María Daskal, A. (2008). Poniendo la lupa en la supervisión clínica. *Redalyc*, 216.
- Márquez Pérez, M. (2006). Satisfacción laboral. *Boletín electrónico AEG - Artículos de interés*. Recuperado el 25 de junio de 2018, de http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deintereses/boletin11/general_marquez.pdf
- Medina Rojas, C. N., & Zanon Franco, K. (agosto de 2016). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín. *Universidad Peruana Unión*, 8.
- Ministerio de Educación. (15 de diciembre de 1984). *Ministerio de educación*. Obtenido de https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/105090/_24029_-_12-10-2012_03_55_29_-LEY_24029.pdf
- Ministerio de Educación. (29 de julio de 2003). *Minedu*. Obtenido de https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf
- Palma Carrillo, S. (2004). Escala del clima laboral CL-SPC.
- Paredes Botina, L. C. (s.f.). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Universidad Mariana - Boletín informativo CEI*, 20.
- Peña Cadenas, Y. O. (Junio de 2014). Valores laborales y trabajo en equipo (Estudio realizado en Construfácil Coatepeque). *Universidad Rafael Landívar*, 14.

- Pujol, R., & Osorio, M. (2004). Remuneración y satisfacción laboral. *ceinsa*, 75.
- Quispe Pacho, M. A. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mareategui, 2016. 10.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. *Universida Nacional Abierta y a distancia*, 14.
- Restrepo B, L., & Gonzáles L, J. (2007). Person a Spearman. *Revista colombiana de Ciencias Pecuarias*, 185.
- Reyes Chuquihuanga, K. J., & Richard Oblitas, D. V. (Agosto de 2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur Lima. *Universidad Peruana Unión*.
- Reyes Ortiz, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto. *Escuela De Posgrado Universidad Cesar Vallejo*, 26-27.
- Serrano, B. J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Elsevier Doyma*, 5(11), 117-125.
- Ticona Lopez, F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mi Financiera Puno. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 39.
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima Organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Redalyc.org*, 180.
- Vidangos Cruz, C. A. (2017). Análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de Begsa Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 37.

Anexo C. Docentes, 2005-2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	125	125	130	124	146	146	-	-	130	131	130	134	131	130

Nota: escale.minedu.gob.pe

Anexo D. Matrícula por periodo según grado 2005 - 2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	3408	3374	3461	3588	3621	3385	-	-	3124	2943	2932	2828	2738	2730
1° Grado	111	109	113	130	99	120	-	-	563	544	548	545	546	
2° Grado	93	87	90	94	115	87	-	-	660	573	583	558	549	
3° Grado	66	76	70	78	73	98	-	-	656	619	574	576	542	
4° Grado	61	58	62	65	73	89	-	-	597	622	611	552	557	
5° Grado	53	47	49	56	57	60	-	-	648	585	616	597	544	

Fuente: escale.minedu.gob.pe

Anexo E. Matriz de consistencia

Proyecto de investigación: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1
¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?	Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018	El clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.	Clima organizacional
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2
E 1.- ¿Cómo influye el clima organizacional en la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca?	O1.- Determinar si el clima organizacional influye en la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.	H1.- El clima organizacional influye significativamente en la retribución económica de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.	Satisfacción laboral
E 2.- ¿Cómo influye el clima organizacional en la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?	O2.- Determinar si el clima organizacional influye en la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.	H2.- El clima organizacional influye significativamente en la relación entre docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.	
E 3.- ¿Cómo influye el clima organizacional en el apoyo y respeto entre docentes de la	O3.- Determinar si el clima organizacional influye en el apoyo y respeto entre docentes de la Gran	H3.- El clima organizacional influye significativamente en el apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la	

<p>Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?</p> <p>E 4.- ¿Cómo influye el clima organizacional en el reconocimiento a docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?</p> <p>E 5.- ¿Cómo influye el clima organizacional en el desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018?</p>	<p>Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.</p> <p>O4.-Determinar si el clima organizacional influye en el reconocimiento a docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.</p> <p>O5.-Determinar si el clima organizacional influye en el desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.</p>	<p>Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.</p> <p>H4.- El clima organizacional influye significativamente en el reconocimiento a docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.</p> <p>H5.- El clima organizacional influye significativamente en el desarrollo personal de los docentes de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca – 2018.</p>	
--	---	--	--

Anexo F. Operacionalización de variables

Proyecto de investigación: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, Juliaca - 2018

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
Clima organizacional	Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución	Encuesta	Escala Likert	Elaborado por Lic. Sonia Palma
		Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo			
		Los objetivos de trabajo son retadores			
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse			
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal			
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante			
		La institución promueve el desarrollo personal			
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución			
		Se reconocen los logros en el trabajo			
		La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral			
	Involucramiento Laboral	Los integrantes de esta institución se sienten comprometidos con el éxito de la institución	Encuesta	Escala Likert	
	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí				

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo			
		Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución			
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad			
		Los trabajadores están comprometidos con la institución			
		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado			
		En la oficina se hace mejor las cosas cada día			
		Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal			
		Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades			
	Supervisión	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	Encuesta	Escala Likert	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados			
		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea			
		Se valora los altos niveles de desempeño			
		El jefe expresa reconocimiento por los logros			
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades			

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
		En la institución, se afronta y supera los obstáculos	Encuesta	Escala Likert	
		Los jefes promueven la capacitación que se necesita			
		El jefe escucha los planeamientos que se le hacen			
		Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras			
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo			
		En mi trabajo la información fluye adecuadamente			
		En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa			
		Existen suficientes canales de información			
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas			
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía			
		La institución fomenta y promueve la comunicación interna			
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos			
		Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución			
		Se conocen los avances en otras áreas de la institución			

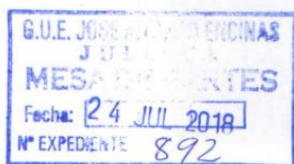
Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
	Condiciones laborales	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	Encuesta	Escala Likert	
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo			
		Me dan oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede			
		Existe buena administración de los recursos			
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo			
		La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones			
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos			
		Se dispone de tecnología que facilite el trabajo			
		Existe un trato justo en la institución			
		La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la institución			

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Técnica	Definición operacional	Fuente
Satisfacción laboral	Retribución económica	Satisfacción salarial en relación al esfuerzo	Encuesta	Escala Likert	Elaborado por Arnedo
		Mi salario es mejor que el que devengan otras personas en cargos similares en otras organizaciones			

		Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familia			Berelis (2009)
Relacionamiento con los compañeros		Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo	Encuesta	Escala Likert	
		Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los supervisores			
		En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontanea			
Apoyo y respeto a los superiores		Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor	Encuesta	Escala Likert	
		Acato a las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no			
		Considero que mi supervisor conoce a plenitud su trabajo			
Reconocimiento por parte de los demás		Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante	Encuesta	Escala Likert	
		Recibo reconocimientos formales por parte de la institución por el desempeño de mi trabajo			
		Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor			
Posibilidad de desarrollo personal		La institución me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional	Encuesta	Escala Likert	
		Creo que la Institución me permite desarrollarme cada vez más como persona			
		La institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo			

Anexo G. Autorización para llevar a cabo la investigación en la Institución

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"



Solicito: Permiso y aceptación para realizar un proyecto de investigación en la Institución Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas - Juliaca.

Director: Jaime Arias Quispe

Director institucional de la G.U.E. José Antonio Encinas

Yo **Joseph Brayan Incacari Huanca**, identificado con código DNI N° 75320645, de ocupación actual, estudiante del Posgrado con mención en Gestión Pública en la Universidad Nacional del Altiplano, con domicilio actual en Jr. José Carlos Mariátegui N° 273; ante Ud. con el debido respeto expongo:

Siendo ex alumno de vuestra prestigiosa institución y como parte de mi formación profesional en la Universidad Peruana Unión, solicito a quien corresponda se me otorgue la facultad y aceptación para realizar un proyecto de investigación en vuestra prestigiosa Institución con el objetivo de apoyar en las actividades laborales que se vienen realizando y a su vez generar algunas alternativas de mejoramiento continuo.

Adjunto a la presente copia de DNI y copia de las encuestas.

Por lo expuesto:

A Ud. solicito se sirva amablemente aceptar mi solicitud.

Juliaca, 24 de julio de 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. Brayan Incacari Huanca".

(Firma del solicitante)

DNI: 75320645

Anexo H. Autorización para el recojo de datos

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

GRAN UNIDAD ESCOLAR JOSÉ ANTONIO ENCINAS – JULIACA

Juliaca - Puno

24 de julio 2018

Bach:

INCACARI HUANCA JOSEPH BRAYAN

ASUNTO: Estudio de investigación

Señor Ex-alumno de nuestra Institución Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas, vista la solicitud que antecede, se le autoriza la realización de encuestas a los docentes en forma voluntaria para el desarrollo de su investigación denominada, INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR JOSÉ ANTONIO ENCINAS-JULIACA, 2018. Estudio que contribuirá al desarrollo de nuestra institución.


Atentamente:

Lic: Jaime Arias Quispe

Director GUE-JAE

Juliaca




Lic. Jaime Arias Quispe
DIRECTOR GUE - JAE
JULIACA

Anexo I. Diseño de la encuesta

Universidad Peruana Unión Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

ENCUESTA

N°.....

El presente cuestionario tiene el propósito de obtener información para realizar un proyecto de investigación, por el que agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por la universidad para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Marque con una (X) sobre la respuesta que lo identifique.

Datos Generales:

1. Edad:

1() 20 – 25

3() 36 – 45

5() 56 – 65

2() 26 – 35

4() 46 – 55

6() 66 - 75

2. Género:

1() Femenino

2() Masculino

3. Estudios superiores

1() Con grado de licenciado

2() Con grado de maestría

3() Con grado de doctor

4() Estudios concluidos de maestría

5() Con estudios concluidos de doctor

4. Estado Civil:

1() Soltero

2() Casado

3() Otro:.....

5. Religión:

1() Católico

2() Adventista

3() Otro:.....

6. Procedencia

1() Costa

2() Sierra

3() Selva

7. Años de experiencia:

1() Menor de 5

2() De 5 a 10

3() Mayor de 10

8. Condición Laboral:

1() Contratado

2() Nombrado

3() Otros:.....

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una (X) sobre el número su respuesta que mejor lo identifique, teniendo en cuenta lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Autorrealización						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	1	2	3	4	5
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	1	2	3	4	5
3	Los objetivos de trabajo son retadores	1	2	3	4	5
4	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	1	2	3	4	5
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	1	2	3	4	5
6	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
7	La institución promueve el desarrollo personal	1	2	3	4	5
8	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	1	2	3	4	5
9	Se reconocen los logros en el trabajo	1	2	3	4	5
10	La institución en una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
Involucramiento laboral						
11	Los integrantes de esta institución se sienten comprometidos con el éxito de la institución	1	2	3	4	5
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	1	2	3	4	5
13	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	1	2	3	4	5
14	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	1	2	3	4	5
16	Los trabajadores están comprometidos con la institución	1	2	3	4	5
17	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	1	2	3	4	5
18	En la oficina se hace mejor las cosas cada día	1	2	3	4	5
19	Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal	1	2	3	4	5
20	Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades	1	2	3	4	5
Supervisión						
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	2	3	4	5
22	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	1	2	3	4	5
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	1	2	3	4	5
24	Se valora los altos niveles de desempeño	1	2	3	4	5
25	El jefe expresa reconocimiento por los logros	1	2	3	4	5
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	1	2	3	4	5
27	En la institución, se afronta y supera los obstáculos	1	2	3	4	5
28	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	1	2	3	4	5
29	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen	1	2	3	4	5
30	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	1	2	3	4	5
Comunicación						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	1	2	3	4	5
32	En mi trabajo la información fluye adecuadamente	1	2	3	4	5
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	1	2	3	4	5

34	Existen suficientes canales de información	1	2	3	4	5
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	1	2	3	4	5
36	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	1	2	3	4	5
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	1	2	3	4	5
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	1	2	3	4	5
39	Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución	1	2	3	4	5
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	1	2	3	4	5
Condiciones laborales						
41	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	1	2	3	4	5
42	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
43	Me dan oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	1	2	3	4	5
44	Existe buena administración de los recursos	1	2	3	4	5
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	1	2	3	4	5
46	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones	1	2	3	4	5
47	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	1	2	3	4	5
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	1	2	3	4	5
49	Existe un trato justo en la institución	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la institución	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL						
Retribución económica						
51	Satisfacción salarial en relación al esfuerzo	1	2	3	4	5
52	Siento que mi salario es mejor que el que devengan otras personas en cargos similares en otras organizaciones	1	2	3	4	5
53	Siento que mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia	1	2	3	4	5
Relacionamiento con los compañeros						
54	Siento que existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5
55	Siento que existe relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los supervisores	1	2	3	4	5
56	Siento que en nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontanea	1	2	3	4	5
Apoyo y respeto a los superiores						
57	Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor	1	2	3	4	5
58	Acato a las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no	1	2	3	4	5
59	Considero que mi supervisor conoce a plenitud su trabajo	1	2	3	4	5
Reconocimiento por parte de los demás						
60	Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante	1	2	3	4	5
61	Recibo reconocimientos formales por parte de la institución por el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5
62	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor	1	2	3	4	5
Posibilidad de desarrollo personal						
63	La institución me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional	1	2	3	4	5
64	Creo que la Institución me permite desarrollarme cada vez más como persona	1	2	3	4	5
65	La institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Anexo J. Solicitud para la validación de las encuestas

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Solicito: Validación de instrumento

MG. Madeleine N. Ticona Condori

Ingeniero Estadístico e Informático

Yo, Joseph Brayan Incacari Huanca, identificado con DNI N° 75320645 domiciliado en el distrito de Juliaca, San Román – Puno. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, siendo un requisito para cumplir con los trámites de mi proyecto de tesis y optar el grado académico en la EP de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** en la Universidad Peruana Unión, **SOLICITO** a Ud. validación del instrumento de la tesis denominada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL”**.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Juliaca, 02 de Julio de 2018

Joseph Brayan Incacari Huanca

DNI N° 75320645

Anexo K. Informe de validación de las encuestas por el experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Validación del instrumento: Para validar el instrumento denominado *Cuestionario de clima organizacional y Satisfacción Laboral*, se solicitó el juicio de expertos, siendo validado por la Mg. Madeleine N. Ticona Condori, donde se evaluó la claridad, concisión y relevancia de los enunciados.

Para la validación estadística se realizó una prueba piloto previa a la recolección de los datos con el fin de obtener información que ayude a mejorar la validez y confiabilidad del instrumento y detectar problemas en la validez de construcción, de contenido y de criterio. Sobre la forma de administración y calificación de la escala recomendados por autores en investigación (Hernández, 2010). Se aplicó el instrumento a un grupo de personas, con características similares a las de la investigación; dicha prueba y su respectivo análisis ayudó a mejorar el formato, la redacción, claridad y concisión de los ítems que integran el instrumento.

Posteriormente se procedió a la validación estadística del instrumento mediante el análisis factorial (ver anexo 001 y anexo 002) de ítem por ítem del test, así como a la validez y coeficiente de confiabilidad del instrumento, mediante el alfa de Crombach (ver anexo 003) que mide la consistencia interna arrojando un coeficiente total de 0.955 para el cuestionario de Clima organizacional y 0.911 para el Cuestionario de Satisfacción Laboral, que ambos valores son valorados como altos y consistentes. El instrumento queda expedito para ser aplicado a la muestra considerando su validez y confiabilidad.


 Madeleine N. Ticona Condori
ING. ESTADÍSTICO e INFORMÁTICO
CIR. N° 156018

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad de recabar la información de datos, el mismo será aplicado a un grupo de socios trabajadores, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado "**Cuestionario de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral**"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 23 - 08 - 2018

Nombres y Apellidos de Juez: MARCELINE N. TICONA CONDORI

Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA UNION

Años de experiencia profesional o científica: 12 años


Firma y Sello

Marceline N. Ticona Condori
ING. ESTADÍSTICO e INFORMÁTICO
CIP N° 156018

Anexo L. Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

RESOLUCIÓN N° 8363-2018/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 16 de noviembre de 2018

VISTO:

El expediente de **Incacari Huanca, Joseph Brayan**, identificado(a) con código universitario N° 201222006, de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, sede de estudios Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de tesis;

Que **Incacari Huanca, Joseph Brayan**, ha solicitado la aprobación e inscripción del proyecto de tesis titulado **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR JOSÉ ANTONIO ENCINAS, JULIACA - 2018”**.

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 16 de noviembre, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR JOSÉ ANTONIO ENCINAS, JULIACA - 2018**, y disponer su inscripción en el registro correspondiente, para que con la orientación de su asesor **Lic. Kukuli Ana Coaquira Puma**, sea desarrollado el proyecto referido por **Incacari Huanca, Joseph Brayan**, otorgándole un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.



comuníquese y archívese
Rengifo
Cesar Rengifo Peña
DECANO



Gladys Miller Dávila Dávila
Gladys Miller Dávila Dávila
SECRETARIA ACADÉMICA

cc: - Interesado
- Asesor
- Archivo (2)

