



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE  
TRUJILLO, 2019.**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Bach. Cruz Morachimo Víctor Martin**

**Asesora:**

**Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio**

**Línea de Investigación:**

**Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2020**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE  
TRUJILLO, 2019.**

**Autor:**

**Bach. Cruz Morachimo Víctor Martin**

**Asesora:**

**Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio**

**Línea de Investigación:**

**Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2020**

## **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Pimentel, 14 de agosto de 2020

El jurado evaluador de la TESIS:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO,  
2019**

Que ha(n) sustentado:

<u>CRUZ MORACHIMO</u>	<u>VICTOR MARTIN</u>
APELLIDOS	NOMBRE(S)

INTERESADO (A) en: **ADMINISTRACIÓN**

**ACUERDA:**

**(a) Aprobar por Unanimidad**

Presidente(a): Dr. Merino Núñez Mirko

Nombre Completo



Firma

Miembro (a): Dra. Chávarry Ysla Patricia Del Roció

Nombre Completo



Firma

Miembro (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Nombre Completo



Firma

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, **Perú**

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

# DEDICATORIA

A mi madre, por su esfuerzo, comprensión, cariño y dedicación a lo largo de mi vida, siendo por ello parte importante de mi vida.

**Víctor Martín**

# AGRADECIMIENTO

A Dios por permitir mi existencia,  
iluminarme el camino y ayudarme a  
lograr cada uno de mis anhelos.

A mi esposa y mi hijo, pues con su  
apoyo hicieron posible que culminará el  
presente trabajo de investigación.

El autor

## RESUMEN

En la investigación se buscó determinar la relación existente entre Clima organizacional y satisfacción laboral. Se aplicó el método inductivo-deductivo y un diseño No Experimental Transaccional Correlacional, por ser un tipo de estudio descriptivo, además es una investigación cuantitativa, con una población total de 50 docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, siendo considerada la población como muestra por ser pequeña. Se obtuvo una relación positiva considerable mediante el coeficiente de contingencia con un resultado de 0.47, se usó la prueba de Ji-cuadrado con 6 grados de libertad y con 5% de nivel de significación encontrando un valor experimental de 13.94 mayor que el valor tabular de 12.54 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir, existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019. Del mismo modo se evidenció que el nivel deficiente del clima organizacional se relaciona directamente con un nivel bajo de satisfacción laboral.

**Palabras claves:** Clima organizacional; Condiciones Laborales; Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral

## **ABSTRACT**

The research sought to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction. The inductive-deductive method and a Non-Experimental Transactional Correlational design were applied, as it is a descriptive type of study, it is also a quantitative research, with a total population of 50 teachers from the Educational Institution No. 80036 of Trujillo, the population being considered as shows for being small. A considerable positive relationship was obtained through the contingency coefficient with a result of 0.47, the Chi-square test was used with 6 degrees of freedom and with a 5% level of significance, finding an experimental value of 13.94 greater than the tabular value of 12.54, which allowed rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis, that is, there is a direct relationship between organizational climate and job satisfaction of the teachers of the Educational Institution No. 80036 of Trujillo, 2019. In the same way, it was evidenced that the level Poor organizational climate is directly related to a low level of job satisfaction.

**KEYWORD:** Organizational climate; working conditions; interpersonal relationships and work satisfaction

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Palabras clave .....	vi
Abstract .....	vii
Keyword .....	vii
Índice .....	viii
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi

### I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática .....	12
1.2 Antecedentes de estudio .....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	23
1.4 Formulación del problema .....	29
1.5 Justificación e importancia del estudio .....	29
1.6 Hipótesis .....	30
1.7 Objetivos .....	31
1.7.1 Objetivo general .....	31
1.7.2 Objetivos específicos .....	31

### II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación .....	32
2.2 Población y muestra .....	33
2.3 Variables y operacionalidad .....	33
2.4 Método, técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	35
2.5 Procedimiento de análisis de datos .....	38
2.6 Criterios éticos .....	39
2.7 Criterios de rigor científico .....	40

### III. RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas y figuras .....	41
---	----



3.2. Discusión de resultados .....	56
<b>IV. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	
4.1 Conclusiones.....	59
4.2. Recomendaciones .....	60
REFERENCIAS .....	61
ANEXOS.....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel del clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.....	41
Tabla 2	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Estructura.....	42
Tabla 3	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Responsabilidad.....	43
Tabla 4	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa.....	44
Tabla 5	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Desafío.....	45
Tabla 6	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Cooperación.....	46
Tabla 7	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Calor y apoyo.....	47
Tabla 8	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Conflicto.....	48
Tabla 9	Nivel del clima organizacional en la dimensión: Identidad.....	49
Tabla 10	Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.....	50
Tabla 11	Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la dimensión: Factores ligados a la motivación del individuo.....	51
Tabla 12	Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la dimensión: Factores ligados a la política de la organización.....	52
Tabla 13	Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la dimensión: Factores ligados a las relaciones con el líder (Director) .....	53
Tabla 14	Relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel del clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.....	41
Figura 2 Clima organizacional: Estructura.....	42
Figura 3 Clima organizacional: Responsabilidad.....	43
Figura 4 Clima organizacional: Recompensa.....	44
Figura 5 Clima organizacional: Desafío.....	45
Figura 6 Clima organizacional: Cooperación.....	46
Figura 7 Clima organizacional: Calor y apoyo.....	47
Figura 8 Clima organizacional: Conflicto.....	48
Figura 9 Clima organizacional: Identidad.....	49
Figura 10 Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.....	50
Figura 11 Satisfacción laboral de los docentes: Factores ligados a la motivación del individuo.....	51
Figura 12 Satisfacción laboral de los docentes: Factores ligados a la política de la organización.....	52
Figura 13 Satisfacción laboral de los docentes: Factores ligados a las relaciones con el líder (Director) .....	53
Figura 14 Relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes.....	55

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional las organizaciones, exigen niveles de competitividad para presentar una madurez uniforme, implementando por ello sistemas que mejoren la productividad de su personal para conseguir ser productivas y rentables.

Es necesario enfatizar que los trabajadores son el elemento esencial para el progreso y el cambio dentro de las instituciones, por lo que es indispensable que las organizaciones se humanicen más y brinde un buen trato al personal.

Estudios realizados en el Ecuador manifiestan que el grado de satisfacción de los trabajadores en relación al clima laboral influye negativamente presentando resultados no satisfactorios, los colaboradores se encuentran insatisfechos con las condiciones laborales, así mismo no están satisfechos con la forma de dirección ya que falta mejorar de parte de sus superiores el trato recibido, así como mejorar los canales de supervisión. Por estas razones se estableció un plan para aumentar el nivel del clima laboral con el propósito de perfeccionar los canales de comunicación entre las jefaturas de la institución y sus trabajadores, fomentando confianza entre los colaboradores como una buena práctica para mejorar el confort de los trabajadores y optimizar la producción. (Jiménez y Jiménez, 2016).

(Manosalvas, Manosalvas y Nieves, 2015). En su estudio realizado sobre clima institucional y su vinculación con la satisfacción laboral de los empleados en organismos encargados de brindar servicios de salud, permitió deducir que, “las comunicaciones internas, las relaciones interpersonales, el entorno físico, la adaptación al cambio, la toma de decisiones, componentes del Clima Organizacional, se interrelacionan evidentemente con la satisfacción que posee el empleado, en su ambiente laboral, en aspectos como: reconocimiento del trabajo efectuado, la satisfacción con sus superiores, pues de forma general, influyen de forma principal en la

satisfacción de cada uno de sus trabajadores, lo que podría redundar en una alta productividad y mejor servicio”.

Berenice Bustíos, docente de la Universidad Católica San Pablo, especializada en Psicología Organizacional, en una manifestación en el periódico (Lima 01 de mayo del 2018) Andina Agencia Peruana de Noticias, precisa que “un clima laboral desfavorable va a ocasionar en el empleado sensaciones de inconformidad y sin motivación logrando de su desempeño laboral una total insatisfacción, que influye sin vacilación en sus colegas”. Manifestó que los empleados presentan variadas circunstancias: presión laboral, alegrías por metas alcanzadas y tristezas por consecuencias desfavorables, así como de emociones y afectos, de acuerdo a sus características individuales. “Es importante que las instituciones y los empleados se esfuercen por tener un clima laboral armonioso y favorable”

Las personas tenemos la capacidad de distinguir rotundamente lo favorecedor, placentero e incitante de permanecer en un centro laboral con un conjunto de individuos con los que se relacionan adecuadamente, entiendan, respeten, trabajen en armonía y contribución.

Se entiende que los empleados que se sienten satisfechos en su centro laboral, porque son acertadamente gratificados, adecuadamente atendidos; o, porque escalan por sus logros serán más rentables; y los empleados que se sienten mal remunerados, mal atendidos y estancados en quehaceres rutinarios, sin probabilidades de extender sus perspectivas de modernización y rectificación a su trabajo son los de menor productividad.

A nivel nacional los últimos años las organizaciones han estado comprendiendo, de manera paulatina que, para cumplir con sus objetivos, es necesario cambiar la concepción que tenían antiguamente sobre el ser humano. Las instituciones saben que los trabajadores ya no responden automáticamente a sus exigencias; por lo cual, las nuevas tendencias dentro de ellas es considerar a los trabajadores como su recurso mas importante para la marcha y desarrollo competente de sus estructuras organizacionales.

El sistema educativo en el Perú se encuentra en permanente transformación, los profesores tienen que adaptarse a los cambios que se presentan continuamente; la consecuencia de esto genera angustia, inseguridad, insatisfacción y desmotivación. Por ello, las posiciones de los docentes están muy vinculadas con su conducta y apreciación, temperamento, aprendizaje y motivación; predominando enérgicamente en la toma de sus decisiones. Por ello, la eficiencia en una institución se puede conservar cuando se ha aleccionado en su personal actitudes beneficiosas hacia esta y cumplimiento de sus funciones. (MINEDU, 2017).

Los trabajadores consideran al clima organizacional como un aspecto muy valioso, pues según una encuesta realizada en Lima a empleados de diferentes rubros se encontró que “el 86% de encuestados están dispuestos a abandonar su centro laboral si tuviesen un desfavorable clima laboral”. (Gestión, 2018).

(Charry, 2018) expone que los trabajadores de una entidad pública, distinguen un nivel bajo de clima organizacional, debido a una serie de factores como lo son remuneraciones por debajo del mercado, ausencia de programas de incentivos salariales y no salariales, falta de un programa de promociones y crecimiento profesional, inadecuada gestión de las condiciones de trabajo y condiciones de vida, y por último siendo el factor determinante un inadecuado estilo de liderazgo por falta de los dirigentes. La percepción del desfavorable clima institucional, afecta la satisfacción laboral del personal y por ello en su cumplimiento laboral.

Los empleados mejor satisfechos son aquellos que en su trabajo complacen más sus exigencias psicológicas y sociales; poniendo mayor dedicación en el desempeño de sus funciones. Una eminente satisfacción de los trabajadores en su centro laboral es algo que permanentemente desea la dirección de toda organización, porque tiende a vincularse con los altos índices de productividad organizacional.

(Torres y Zegarra, 2015) en la investigación que realizó sobre el Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú, concluyó que el clima organizacional y desempeño laboral se relacionan pues si tenemos un favorable clima organizacional, habrá un alto desempeño laboral. Para la consolidación de un organismo institucional es indispensable que los representantes del sistema educativo perciban claramente que el trato entre el personal, el modo de comunicarse y aún más el clima institucional son puntos claves en los que deben afianzar con una considerable fuerza para conseguir un organismo institucional de calidad con la colaboración del docente y toda la comunidad educativa.

En las instituciones el clima organizacional es primordial para el desarrollo individual y laboral de sus integrantes; además para el logro que se puede conseguir en los servicios que brinda, el cual se estabiliza y refuerza con la satisfacción laboral que se logre en todos y cada uno de sus empleados.

Hoy en día las instituciones brindan servicios educativos a su comunidad, pero no toman en cuenta los contratiempos que afectan a sus docentes en su ambiente laboral, pues estos requieren fortalecer sus capacidades y de este modo hallarse satisfechos con las actividades que desarrollan en el interior de la misma.

Las instituciones continuamente buscan trabajadores capacitados que posean altos conocimientos y con disposición de adaptarse a las eventualidades que se presenten; cuando sus conductas son las actitudes son perjudiciales, propician a problemas futuros dentro de la organización, que acarrearán paros laborales, desaceleración de sus labores, faltas al trabajo, demandas, bajo rendimiento laboral, servicios ineficientes, etc.

Actualmente podemos decir que el activo más importante de las IE. son los docentes; por ello, es indispensable ocasionar satisfacción en los mismos tanto económicamente como en su situación laboral, lo cual conlleva a su

satisfacción laboral.

En la ciudad de Trujillo se ha venido tomando gran importancia los estudios del clima organizacional, para el buen funcionamiento de las organizaciones, la calidad de atención y prestación de servicios; por ello, las instituciones educativas no son extrañas a esta situación, las mismas que al prestar servicios como es el caso de educación, sus docentes tienen que trabajar en equipo, ser líderes por excelencia, manejar sus emociones y ofrecer una educación de calidad. Dependiendo siempre de un buen clima organizacional; pero si una institución presenta un mal clima organizacional, no tendrá nada que ofrecer que sólo fracaso tras fracaso y caer en la monotonía de sus trabajadores.

Una institución solamente existe cuando dos o más individuos se unen para colaborar entre sí y conservarse objetivos comunes, que no pueden ser alcanzados a través de decisión personal; se precisa que los logros de esos objetivos comunes únicamente pueden llegar a alcanzarse si los individuos que interactúan en las organizaciones, disponen mutuamente acuerdos que les posibilite desempeñarse de manera armoniosa conforme a las reglas, valores, formas de comunicarse e imagen de la institución.

(Segovia, 2015) manifiesta que “si existe un desfavorable clima laboral se está sentenciado a la caída organizacional”. Por ello, debemos reflexionar que el clima laboral es una manifestación que se da entre causantes de la estructura organizacional y las preferencias que los motivan, reflejados en actitudes que muestran efectos sobre el organismo institucional; tales como la productividad, satisfacción, rotación, posición de los empleados

En las Instituciones Educativas cobra mucho interés el clima organizacional para mejorar el trato y servicio que brindan las organizaciones del sector estatal y privado, logrando así aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

Ahora, están mostrando mayor afán en la particularidad de vida laboral de los trabajadores a diferencia que anteriormente los propietarios les



interesaba primordialmente la productividad, sin tomar en cuenta las sensaciones e inquietudes con las que percibían los empleados su labor.

Es fundamental que las circunstancias en que cumplen sus labores los docentes de las instituciones educativas sean óptimas para su progreso, agrado y salud; sintiéndose motivados a tener un pacto con la institución donde laboran. Por lo cual, deben considerar que la satisfacción laboral son las actitudes hacia labores de realizan.

(Cuenca y Carrillo, 2017) manifiesta que “Es indispensable no descuidar los sentimientos y afectos que crean las actitudes y apreciaciones de los profesores, como elementos imprescindibles a tener en cuenta y desarrollarlos” (p.17). Por ello, es necesario los programas de capacitación que generen transformaciones en el cumplimiento de las labores de los docentes, tal como lo hace el MINEDU invirtiendo más de 689 millones de soles al año en talleres de capacitación, apoyo pedagógico, diplomados y programas de actualización docente.

Las actitudes de las personas influyen la toma de sus decisiones; por ello, la realización de los objetivos institucionales, se puede lograr cuando los docentes manifiestan disposición para el cumplimiento de sus funciones.

(Zurita, 2015), sustenta que la carencia de satisfacción perjudica el rendimiento institucional, causando una disminución del desempeño laboral, incremento de reclamos, rotación de personal, etc.; por ello, el sueldo, los estímulos o premios y gratificaciones, son la compensación por los trabajos desempeñados.

El reto de hoy de todas las instituciones educativas debe de concentrarse en la disposición que tienen los miembros de su organización (clima organizacional) para cambiar en forma constante y proactiva, de modo que se pueda seguir respondiendo con eficacia y creatividad; tendiendo como resultado mayor productividad, eficiencia y calidad educativa.

Muchas de nuestras instituciones dejan notar sus problema, por las constantes denuncias en la UGEL como: malversación de fondos, abuso de autoridad, acoso sexual; estas y muchas más son el claro reflejo de las malas apreciaciones que el docente posee de las particularidades de la institución, que condiciona las actitudes y conducta de estos personajes problema de una institución y por ende generan un mal clima organizacional; resultando esto de gran interés, ya que un favorable o desfavorable clima organizacional tiene efectos en la motivación y satisfacción en el trabajo; colaborando al triunfo o fallo en la obtención de los objetivos institucionales.

La satisfacción laboral son actitudes que evidencia el trabajador por sus propias labores, fundamentadas en las creencias y valores que ha desarrollado, siendo su fin en sí mismo, tiene un valor exclusivo que corresponde al empleado y a la institución; siendo inapropiadas las posiciones utilitaristas que valoran a la satisfacción laboral exclusivamente como una de las muchas causantes indispensables para alcanzar una producción elevada, que sería un provecho cuyos frutos se orientarían primordialmente a la organización.

La IE 80036, está pasando por una posición de alerta en cuanto al Clima Organizacional por diversos factores como: liderazgo, motivación, comunicación, inestabilidad, exceso de funciones y falta de cooperación, dado a esta realidad es que los profesores muestran un bajo nivel de satisfacción laboral y la población estudiantil ha disminuido en los últimos años de 1100 a 950 estudiantes, quedado docentes excedentes.

Los docentes forman parte importante para el progreso y transformación positiva en las instituciones educativas, pues un favorable entorno laboral, va a tener como producto un notable desempeño laboral, de manera individual y colectivamente. Las relaciones interpersonales son esenciales en la vida, siendo un método para conseguir los objetivos establecidos.

Para mejorar el desempeño laboral en las instituciones, es necesario que consideren su atención en ofrecer los recursos imprescindibles con enfoque al progreso del docente en la organización; aumentar su autoestima, por ejemplo, promoviendo un alto desempeño laboral y aumentando la rentabilidad de las ganancias del organismo institucional.

Por lo cual, esta investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la IE. N° 80036 de Trujillo, la cual está manifestada por otras causantes, como, las perspectivas del trabajador por su proyección laboral, las precisiones en el trabajo a desempeñar, o la apreciación de eficacia de sus labores; se apoya en que mientras más desfavorable sea el clima laboral, la proporción de conductas utilitarias en torno a la organización es menor. El clima organizacional tiene influencia en la conducta fehaciente de los trabajadores, mediante las sensaciones arraigadas que difunden la realidad institucional y condicionan la motivación laboral.

## **1.2 Antecedentes de estudio**

### **1.2.1 Internacional**

García, Hernández, González y Polo (2017) “Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empresas mexicanas de servicios” “Hay una vinculación elocuentemente innegable entre los factores de clima organizacional y satisfacción laboral, poniéndose en evidencia que si los trabajadores distinguen un adecuado clima organizacional se notan con mayor productividad laboral en la organización”.

El aporte de esta investigación se refleja en la efectividad de la ceñida relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciándose a través del mejor desempeño de sus funciones, exigido en que, si el clima institucional es bueno, el personal producirá mejor en el

cumplimiento de sus labores; obteniéndose mejores resultados para la institución.

Cantón y Téllez (2016) “La satisfacción laboral y profesional de los docentes españoles”. “Los docentes más satisfechos, son los que brindan servicio a niveles infantil y primario, continuando los que brindan servicio a las universidades, y los menos satisfechos son los que brindan servicio a la educación secundaria, ocasionado por la conflictividad que se da en esta instancia”.

Este estudio permite entender la magnitud de propiciar el buen clima organizacional y el establecimiento de un sistema que motive al personal a su satisfacción laboral, viéndose reflejado en la productividad de los docentes.

Sierra (2015) “Investigación sobre las variables satisfacción y clima en una institución religiosa española” “Existencia de una interrelación de dependencia entre las variables y por lo que siempre una va influir en la otra; si un empleado no se siente motivado, tendrá un influencia en su desempeño laboral y posteriormente en su satisfacción laboral, lo que declina en un estancamiento organizacional, irresponsabilidad y falta de identificación institucional, perjudicando a los integrantes de la institución”.

Esta investigación permite entender la importancia del buen clima organizacional y la instauración de una estructura de beneficios que motiven al personal a su satisfacción laboral.

Asimismo, siempre es necesario dictaminar dentro de una institución un plan de incentivos y reconocimientos que motiven al personal en cuanto a su cooperación para alcanzar los objetivos institucionales, pues la ausencia de reconocimiento ocasiona el peligro, que en cierto instante el empleado que desarrolla eficientemente sus labores, se ciña únicamente

a desempeñarlas sin producir esfuerzo alguno en desarrollarlas con un elevado perfeccionamiento o abandone el centro laboral.

### **1.2.2 Nacional**

Acuña y Ceras (2019) “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Huancayo” “Hay una vinculación innegable y alta, con relación al clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Señalándonos que, si existe un favorable clima organizacional, habrá una mejor satisfacción laboral, con ello mayores beneficios para la institución y para quienes la integran”.

Esta investigación nos permite entender que a mejor clima organizacional, mayores son los niveles de satisfacción laboral, logrando con ello mejores resultados institucionales; por ello, es necesario comprender que se debe tener una comunicación bidireccional y participativa, donde se tome en cuenta las ideas, opiniones y sentimientos de todos los miembros de la institución, libremente de cual sea su cargo dentro de la estructura organizacional, puesto que todos los trabajadores son importantes y tienen los mismos derechos a ser escuchados e igualdad de trato.

Salazar (2017) “Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Rímac - 2015” “Se demostró que existe una correlación significativamente importante entre ambas variables y se confirmó que en la institución poseen una satisfacción laboral estupenda debido a que cuentan con un clima organizacional propicio”.

El aporte de esta investigación nos posibilita valorar al personal dentro de una institución y asimilar que el clima organizacional es trascendental

para el logro de los objetivos que se tracen, influyendo por ello en el desempeño laboral de su personal.

Vargas (2015) “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón- Lambayeque” “Gran parte de los empleados no se sienten bien satisfechos en su institución y demuestran este descontento de manera negativa, esquivando responsabilidades y utilizando formas de salir de manera momentánea de la institución”

Esta investigación nos muestra la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, demostrándonos que esta situación es frecuente y que un clima laboral favorable es un elemento necesario para lograr el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales, que conlleven a ganar la armoniosa vinculación entre valores individuales y objetivos institucionales, aumentando el compromiso y motivación de todos los empleados, reflejándose en el aumento de su productividad.

### **1.2.3 Local**

Ricse (2018) “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo 2017” “El clima institucional de esta organización posee niveles de regular y desfavorable; la satisfacción laboral se ubica en un nivel muy insatisfecho, quedando demostrando que el clima institucional tiene una correlación elevadamente significativa con la satisfacción laboral del personal docente”

El aporte de esta investigación nos permite reconocer que un clima laboral desfavorable ocasiona en el personal docente, sentimientos de incomodidad y desmotivación dentro de la institución educativa, influyendo desfavorablemente en su desempeño laboral.

Cedrón (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018” “El clima organizacional está vinculado a la satisfacción laboral de los catedráticos de la Universidad Privada de Trujillo en el año 2018, presentando directa y alta correlación entre las variables. Por lo cual, si el clima institucional es favorable entonces tendrá una elevada satisfacción laboral”

Esta investigación nos permite evidenciar que es primordial que las instituciones y los docentes, brinden su mayor empeño para alcanzar un clima laboral armonioso y favorable, que conlleva al personal docente a obtener una mayor satisfacción laboral.

León y Quevedo (2016) “Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los profesores y trabajadores administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016” “El clima laboral tiene una alta influencia en el compromiso institucional del personal docente y administrativo de la institución educativa, ya que los resultados evidencian una correlación positiva y alta entre ambas variables, con un grado de asociación de 0,764”.

En esta investigación se pone de manifiesto la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, reflejada en el compromiso e identificación que tienen los profesores y los trabajadores administrativos.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1 Clima organizacional.**

##### **a. Teoría de las recompensas de Litwin y Stringer**

Estos autores conceptualizaron primero el clima organizativo desde un panorama perceptual. Manifestaron que el clima está conformado por un conjunto de propiedades que son fáciles de ser medidas y

observadas por los empleados que viven y trabajan en un determinado ambiente laboral y que influyen en su conducta y motivación.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) pretende aclarar considerables características del comportamiento de los individuos que laboran en una institución usando las concepciones como el clima y la motivación. Además, explican las causantes situacionales y ambientales que tienen gran influencia sobre la conducta y apreciación de la persona.

#### **b. Dimensiones del Clima Organizacional**

Litwin y Stringer manifiestan que existen 9 dimensiones que describen el clima existente en un establecido organismo institucional. Las dimensiones se relacionan con determinadas cualidades de la institución, como:

- Estructura. Se relaciona a las normas institucionales, formalidades, políticas organizacionales, compromisos, cargos y criterios de regulación. Son los conductos formales que existen dentro de la institución.
- Responsabilidad. Es la apreciación de la persona de ser su propio jefe, el poseer un compromiso alto con el cumplimiento de sus labores, tomar solo sus decisiones, fijarse sus correspondientes obligaciones.
- Recompensa. Estímulos recibidos por la buena realización de su labor. Es la forma en que la institución utiliza más la distinción que la sanción.
- Riesgo. Concierno a la sensación que tienen los integrantes de la institución sobre la competencia que implanta el trabajo. Es la forma que la institución promueve los desafíos premeditados a fin de alcanzar los objetivos trazados.
- Calor. Sensación que tienen los integrantes del organismo institucional en relación a la existencia de un entorno laboral



grato y favorables relaciones de trabajo que se dan entre jefes y empleados, y entre personal de similar cargo.

- Apoyo. Percepción de poseer la predisposición de ayuda de sus jefes y demás personal de la institución.
- Estándares de desempeño. Es el realce que traza la institución sobre las pautas para el rendimiento laboral. Se alude a lo primordial de distinguir objetivos implícitos y explícitos, así como pautas de desempeño laboral.
- Conflicto. Son las situaciones en que los integrantes de la institución, tanto colegas como superiores, admitan los puntos de vista contradictorios, sin temor a afrontarlos y darles solución tan rápido surjan.
- Identidad. Sensación de pertenecer a una determinada institución, siendo este un componente primordial ypreciado por el conjunto de trabajadores. Sentimiento de compartir las metas particulares de los empleados con los organizacionales

### **1.3.2 Satisfacción Laboral.**

#### **a) Teoría bifactorial de Herzberg (1959)**

Herzberg planteo la llamada Teoría de los dos factores, para describir la conducta de los individuos en diversas circunstancias laborales. El autor manifiesta la presencia de dos factores que dirigen la conducta de los individuos.

Además, dedujo que aquellos factores que ocasionan satisfacción están vinculados al tema laboral y los que producen insatisfacción están relacionados con el entorno laboral.

#### **b) Factores que producen satisfacción laboral**

- La satisfacción es esencialmente producto de los factores de motivación, los cuales favorecen en elevar la satisfacción de la persona; pero poseen poco efecto en la insatisfacción.

Factores de motivación:

Son las sensaciones presentes dentro del individuo y que se vinculan con las necesidades secundarias. Tienen relación directa con los requisitos y calificaciones para el cargo a desempeñar, ocasionando una satisfacción durable.

Los factores podrían ser el albedrío para realizar una determinada labor, la autoevaluación, el éxito, el progreso, las promociones, etc. Si los factores son excelentes, aumentan la satisfacción y si son frágiles e inseguros, terminan con esta.

- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción.

- La insatisfacción es primordialmente la consecuencia de los factores de higiene, que cuando carecen o son inapropiados originan insatisfacción; pero poseen limitado impacto en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene:

Son los factores externos de las personas y las necesidades primarias que condicionan el trabajo que rodea a los individuos, tales como, su ambiente laboral, políticas organizacionales, remuneraciones, reglamento interno, beneficios sociales, etc.; no existiendo insatisfacción cuando los factores son buenos y si son deficientes, son los que la ocasionan.

- Remuneraciones
- Política de la organización
- Relaciones laborales
- Espacios

- Control o Supervisión
- Posición o Status
- Seguridad laboral
- Incremento
- Perfección
- Estabilización
- Áreas

Ambos factores son las causas primordiales de la satisfacción e insatisfacción dentro del centro laboral.

### **1.3.3 Docentes:**

(Pérez y Merino, 2012) definen al docente como el individuo que enseña o realiza actividades relacionadas al proceso de enseñanza. Deriva del término latino *docens*, *que procede de docēre* cuyo significado es enseñar. Este concepto es usado en el habla popular como sinónimo de profesor o maestro, que no significa justamente lo mismo.

El docente es quien brinda conocimientos de una específica ciencia o arte; y maestro es a quien se le distingue por la habilidad excepcional que posee en la materia que da a conocer. Por lo cual, un docente puede que no sea un maestro o un maestro no puede ser un docente; pero ambos deben poseer técnicas pedagógicas para desarrollar efectivamente el proceso de enseñanza.

Un docente, admite que la enseñanza es su esencial profesión y dedicación; y su habilidad consiste en enseñar de la mejor forma posible a los educandos, sin considerar su edad o condición que tenga.

Un caso de la utilización y significado del uso término docente puede ser: “Juana es elogiada por sus colegas por ser una excelente docente

pues sabe exactamente como impartir sus enseñanzas de las Matemáticas y lograr que sus estudiantes se interesen por el área”.

Los docentes pueden enseñar en los niveles de inicial, primaria, secundaria y universitario, ya sea en instituciones públicas o privadas; además, puede laborar como un profesional libre o bajo alguna modalidad de contratación por los servicios prestados.

También, pueden clasificarse de acuerdo a las áreas que enseñan en las instituciones educativas en las que laboran, habiendo por ello docentes con especialidad en Matemáticas, Lenguaje y Literatura, Historia y Geografía, Biología, Física o Química.

En la docencia como proceso de enseñanza existe la interacción del docente, estudiantes y el objeto del conocimiento. La definición teórica e idealista considera al docente transmisor de sus conocimientos a los estudiantes mediante el uso de variados recursos, elementos, técnicas y herramientas, siendo fuente de conocimientos y el estudiante como un ilimitado receptor de todos los saberes. Ahora este proceso se realiza de manera dinámica y recíproca.

El docente tiene un papel muy importante en la vida de cualquier individuo, debido a que contribuye con brindar una variedad de valores y conocimientos primordiales necesarios en su vida personal y profesional, esto se encuentra manifestado en diversas series de televisión, libros y en muchas películas.

#### **1.3.4 Institución educativa:**

(Pérez y Merino, 2012) la define como al ambiente al que las personas acuden para recibir aprendizajes. Esta definición puede referirse al local, al proceso de enseñanza aprendizaje que en ella se imparte, la metodología utilizada por los docentes, o al grupo de profesores que pertenecen a la institución educativa.

Pueden dividirse en públicas (gratuitas y gestionadas por el Estado) y privadas (corporaciones o personas particulares que perciben mensualidades a los alumnos por los servicios educativos prestados). Además, existen otros tipos de clasificación como las de acuerdo al tipo de estudiantes que tienen o a las áreas sobre las que enseñan, se puede señalar a las I.E. para mayores, las que se caracterizan porque tienen como alumnos a personas adultas que tienen diferentes carencias formativas y que se benefician de la enseñanza de dichas instituciones educativas para aprender a leer o a escribir, así como para mejorar en sus aprendizajes.

(Féiz, 2015) lo precisa como un procedimiento estructurado, el cual está firmemente arraigado por afectos, emociones, valores y disposiciones con el fin conocido gestionar el proceso enseñanza aprendizaje. Es un sistema donde intercambian información el emisor y receptor, donde dichos roles se intercambian constantemente.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019?

#### **1.5 Justificación e importancia del estudio**

En la actualidad viene siendo indispensable que las instituciones favorezcan la existencia de un clima organizacional adecuado para quienes integran su estructura institucional. Cabe destacar que una institución que no presente un clima organizacional favorable, se encontrará evidentemente en desventaja con las instituciones que sí tengan un clima favorable, debido a que en la prestación de sus servicios brindaran una mayor calidad y buenas relaciones en su ámbito general, facilitando la mejora considerable en el funcionamiento de esta institución.

El desarrollo de este trabajo permitió establecer la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019, el estudio se limitó a esta institución específica; El estudio abarco el personal docente de la organización. El tiempo que duró la investigación fue de 4 meses.

Los conflictos que generan un mal clima organizacional entre los profesores de la institución, perjudican de alguna manera a la institución educativa.

Así mismo la investigación nos permitió conocer que hay percepciones personales o grupales del clima institucional al interior de cada organización y cómo estas perjudican la satisfacción laboral de los docentes.

Por lo tanto la presente investigación permitió contribuir a un conocimiento básico y primordial de lo importante que es evidenciar las diferentes sensaciones que tienen los docentes sobre clima organizacional de la institución, esto los favorecerá para desarrollo y fortalecimiento de un espacio de cooperación activa, tranquila y en la que se puedan desenvolver las diversas tareas o actividades en total naturalidad, teniendo como fin último a mejorar considerablemente la relación entre pares y generar un ambiente solidario y productivo de labores, tanto para su bienestar como para los que los rodean.

## **1.6 Hipótesis.**

Para realizar este trabajo de investigación se planteó la hipótesis siguiente:

### **Hipótesis de investigación (H<sub>i</sub>)**

Existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019

### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

No existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

1. Identificar el clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.
2. Identificar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.
3. Contrastar el nivel del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación.

#### 2.1.1 Tipo de investigación:

a) **Según su finalidad: Investigación descriptiva**

Porque detalla la realidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la muestra señalada.

b) **Según la profundidad: Investigación correlacional**

Porque establece el grado de relación entre las dos variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes

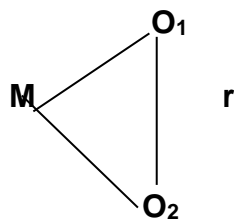
c) **Según el tratamiento de los datos: Investigación cuantitativa.**

Porque se hizo uso de procedimientos estadísticos de procesamiento de datos, haciendo uso de la estadística descriptiva y/o inferencial.

#### 2.1.2 Diseño de la investigación:

**No Experimental Transeccional Correlacional**, porque se demostró la relación entre ambas variables.

**Diagrama:**





**Donde:**

- M: Muestra de docentes de la Institución Educativa N° 80036
- O<sub>1</sub>: Resultados de la aplicación del cuestionario sobre el clima organizacional de los docentes.
- O<sub>2</sub>: Resultados de la aplicación del cuestionario sobre satisfacción laboral de los docentes.
- r: Relación entre las variables (Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes).

## **2.2 Población y muestra.**

### **2.2.1 Población.**

La población está formada por 50 integrantes docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.

### **2.2.2 Muestra**

Se tomó la misma de la población, por ello es una muestra censal

## **2.3 Variables y Operacionalización**

### **2.3.1 Variables**

El presente trabajo de investigación contó con las siguientes variables:

#### **Definición Conceptual:**

##### **a) Variable 1 (variable independiente): Clima organizacional**

(Chiavenato I. , 2009) “Ambiente que se tiene en una institución, a partir de las relaciones diarias entre sus integrantes y está íntimamente relacionado con las actitudes del personal”.

**b) Variable 2 (variable dependiente): La satisfacción laboral**

Puede definirse como la actitud del empleado ante su auténtico trabajo, esta actitud está basada en las creencias y valores que el empleado desarrolla de sus propias labores, las actitudes son definidas globalmente por las características actuales del puesto de trabajo como por las percepciones que tiene el empleado de lo que "deberían ser".

**2.3.2 Operacionalización**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento	Escala
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  <b>Clima organizacional</b>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tienen políticas claras aplicables a la institución</li> <li>-Trabajan en equipo todos los de la comunidad educativa</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario	Condición: MB:61 - 80 B:41-60 R:21-40 D:0-20
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tienen en cuenta tus aspiraciones, expectativas e inquietudes</li> <li>- Realizas bien tu trabajo</li> <li>-Tienes claras las funciones que debes desempeñar</li> <li>- Conoces las metas la IE</li> </ul>			
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimulan el trabajo destacado</li> <li>- Cuentan con compensaciones por las horas extras de trabajo.</li> <li>- Felicitan la puntualidad.</li> <li>- Agradecen en público el aporte positivo.</li> </ul>			
	Desafío	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecen trato cordial y amable</li> <li>- Practican la tolerancia</li> <li>- Brindan el tiempo que necesita la institución</li> </ul>			
	Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparten ideas de solidaridad y ayuda mutua</li> <li>- Brindan sugerencias de solución a un problema</li> </ul>			
	Calor y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se apoyan mutuamente.</li> </ul>			
	Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ambiente y el clima es satisfactorio</li> <li>- Relaciones cordiales y agradables.</li> <li>- Existe un ambiente de</li> </ul>			

		tranquilidad y sin conflictos.			
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muestran lealtad a la institución</li> <li>- Se sienten felices de trabajar para la institución</li> <li>- Se interesan por el futuro de la institución</li> </ul>			
<b>VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral</b>	Factores ligados a la motivación del individuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se identifican con los cambios de la I.E.</li> <li>- Demuestran desconfianza en sí mismos.</li> <li>- Presentan escasa capacidad de trabajo en equipo</li> <li>- Son negativos y pesimistas</li> <li>- Temen a lo desconocido.</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario	Nivel: A:54-80 M:27-53 B:0-26
	Factores ligados a la política de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poseen escasa cultura de cambio</li> <li>- Presentan escasa comunicación</li> <li>- Sienten que las relaciones establecidas de poder se les acabó</li> </ul>			
	Factores ligados a las relaciones con el líder (Director)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muestran desconfianza en el líder</li> <li>- Sienten que el líder no debe producir cambios.</li> </ul>			

## 2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Método de Investigación: Inductivo Deductivo.

El presente trabajo de Investigación aplicó el Método Inductivo-Deductivo. Inductivo porque, investigó qué nivel de clima organizacional tienen los integrantes de la muestra y el grado de relación con la satisfacción laboral. Deductivo porque comprobó los resultados.

### **2.4.2 Técnicas:**

Durante la investigación se aplicó las siguientes técnicas:

**a) Análisis y revisión de documentos, registros, materiales y artefactos.**

En la investigación de campo se examinó el cuadro de asignación de personal de la institución educativa del año 2019 para determinar características de la población a investigar.

**b) La encuesta.**

Es una técnica que nos permitió tener información directamente de todas las personas que puedan describir mejor el problema. Se usó para medir el nivel de clima organizacional (variable 1) y el nivel de satisfacción laboral de los docentes (variable 2)

### **2.4.3 Instrumentos:**

**a) Documentos y materiales organizacionales.**

Se usó para conseguir información sobre la población y muestra en estudio, en este caso el CAP-2019.

**b) Cuestionario.**

Es un instrumento que fue elaborado sobre la base de un grupo de ítems. Los ítems fueron elaborados con dos alternativas por ello se le llama dicotómico (SI –NO), es un instrumento paramétrico, porque se adecuó del cuestionario de Cortes Jimenez, Nelsy Marien (2009), Instrumento sobre clima organizacional, aplicado por la Universidad de Veracruz - México, para medir el clima organizacional de los empleados de salud, la escala que se empleó fue la siguiente:

<b>INTERVALO</b>	<b>NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>
61----- 80	MUY BUENO (MB)
41-----60	BUENO (B)
21 ----- 40	REGULAR (R)
0 ----- 20	DEFICIENTE (D)

Así como también se elaboró el instrumento de la segunda variable sobre satisfacción laboral, instrumento dicotómico porque cuenta con dos alternativas (SI – NO) como respuesta permitió evaluar determinados aspectos de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo. Es un instrumento paramétrico, porque se adecuó al encontrado en el cuestionario de CHACÓN S. Gabriela y LAFEÉ L. Isabel (2004), aplicado por la Universidad Católica Andrés Bello de la Ciudad de Caracas-Venezuela, la escala que se empleó fue la siguiente:

<b>INTERVALO</b>	<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL</b>
54 ----- 80	BAJO (B)
27 ----- 53	MEDIO (M)
0 ----- 26	ALTO (A)

#### **2.4.4 Recolección de datos**

La información ha sido obtenida mediante el uso de la encuesta, con el fin de recoger información real y confiable para la investigación.

#### 2.4.5 Validez de consistencia interna con juicio de expertos

Se realizó a través de un informe de opinión de expertos de los instrumentos de investigación, los cuales fueron; Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles, Dra. Betty Charito Díaz Huaylla y Mg. Irma Milagros Hernández Bocanegra.

Cada uno de los instrumentos de evaluación para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral constaron con 40 interrogantes. Los cuales fueron aprobados por unanimidad por los expertos.

#### 2.4.6 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se evaluó con los resultados de la aplicación a una muestra piloto de 20 docentes, ejecutada en la Institución Educativa N° 80036.

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>Coefficiente de Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>Cuestionario para la Variable 1: Clima Organizacional</b>	$\alpha = 0,661$	40
<b>Cuestionario para la Variable 2: Satisfacción Laboral</b>	$\alpha = 0,651$	40

#### 2.5 Procedimiento de Análisis de datos

Para procesar la información recolectada y realizar la interpretación de los datos en forma estadística se utilizó la:

##### a) Frecuencia absoluta y frecuencia relativa:

Se utilizó la Frecuencia Absoluta y Porcentual para poder sistematizar los datos recolectados de la aplicación de los instrumentos.

**b) Tablas:**

Para procesar la información obtenida a través de los diferentes instrumentos durante el muestreo de exposición de resultados.

**c) Gráficos estadísticos:**

Para mostrar los resultados de las encuestas, así como una comparación entre ellos.

**d) La Chi cuadrado:**

Se utilizó para evaluar la hipótesis sobre la relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral.

**e) Coeficiente de contingencia:**

Se aplicó para identificar el grado de relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes.

**2.6 Criterios éticos**

<b>Aspectos</b>	<b>Características éticas de los aspectos</b>
<b>Consentimiento informado</b>	Los encuestados deben estar de acuerdo con ser informantes y saber cuáles son sus derechos y responsabilidades.
<b>Confidencialidad</b>	Garantizar la protección de la identidad de las personas encuestadas que cooperan como informantes de la investigación.

## 2.7 Criterios de Rigor Científico.

<b>Criterios</b>	<b>Características del criterio</b>	<b>Procedimientos</b>
<b>Credibilidad</b>	Acercamiento de los resultados de una investigación ante al fenómeno observado.	Los resultados son identificados “verdaderos” por los participantes en la investigación.
<b>Consistencia</b>	La diversidad de la investigación complica la estabilidad de los datos.	Descripción detallada del proceso de recolección, análisis e interpretación de los datos
<b>Confirmabilidad o reflexividad</b>	Los resultados de la investigación deben asegurar la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes en la investigación.	-Trasladar los resultados del cuestionario -Reconocimiento y explicación de las limitaciones y alcances del investigador.



### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados de tablas y figuras

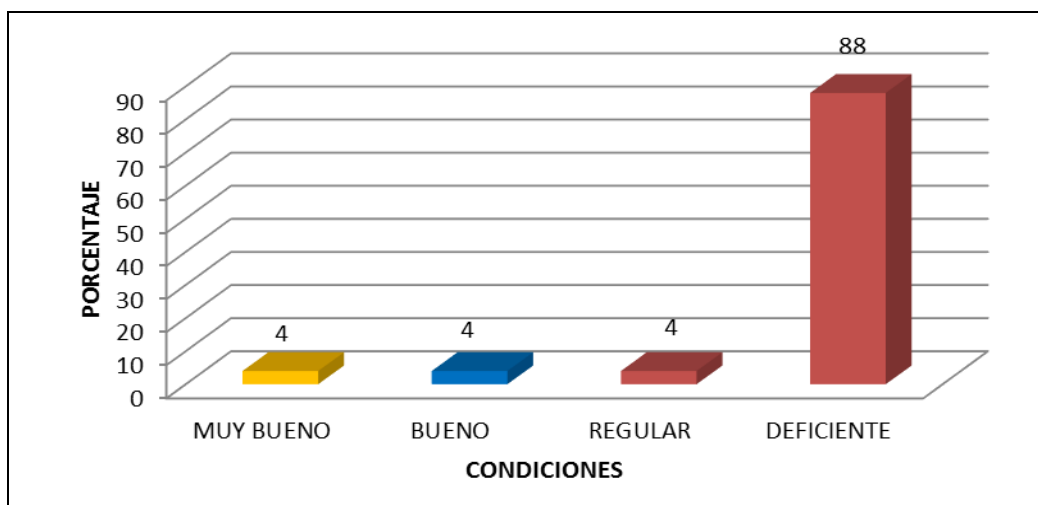
##### 3.1.1 Resultados del cuestionario para determinar el nivel del clima organizacional.

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo*

INTERVALO	NIVEL	F	%
61 ---- 80	MUY BUENO	2	4
41 ---- 60	BUENO	2	4
21 ---- 40	REGULAR	2	4
0 ----- 20	DEFICIENTE	44	88
<b>TOTAL</b>		50	100

*Fuente: Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.*



**Figura 1** *Nivel del clima organizacional de Institución Educativa N° 80036 de Trujillo*

De acuerdo al presente cuadro y gráfico, observamos que, al ser evaluados el personal docente sobre clima organizacional, el 88% se perciben que se encuentra en el nivel deficiente, el 12% regular, bueno y muy bueno, lo que significa que más de la mitad de la muestra presenta un nivel deficiente.

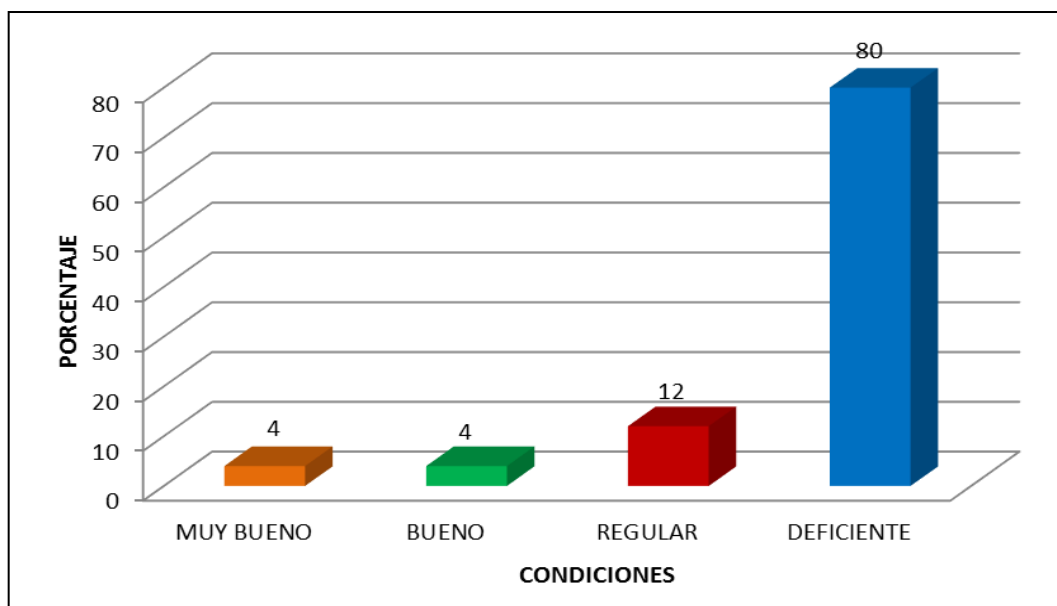
**Fuente:** *Tabla 1*

**Tabla 2**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Estructura*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	2	4
6 ----- 8	BUENO	2	4
3 ----- 4	REGULAR	6	12
0 ----- 2	DEFICIENTE	40	80
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 2** *Clima organizacional: Estructura*

Al aplicar el cuestionario encontramos que en la dimensión **ESTRUCTURA** el 80% de docentes se encuentran en el nivel deficiente de clima organizacional, el 12% en el nivel regular, el 8% en el nivel bueno y muy bueno. Esto quiere decir que más de la mitad de docentes se encuentran en el nivel deficiente.

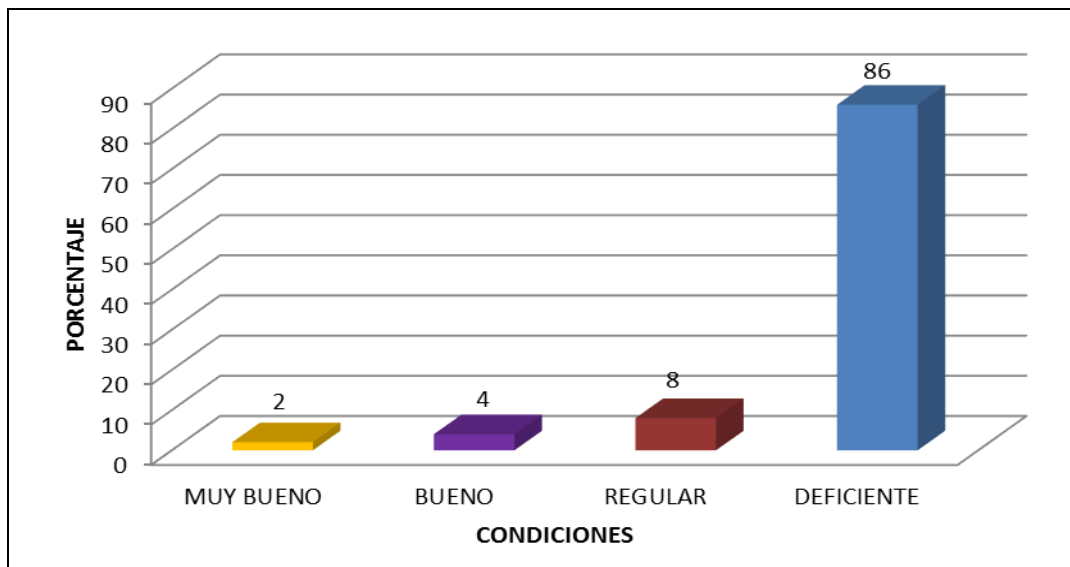
**Fuente:** Tabla 2

**Tabla 3**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Responsabilidad*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	1	2
6 ----- 8	BUENO	2	4
3 ----- 4	REGULAR	4	8
0 ----- 2	DEFICIENTE	43	86
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 3** *Clima organizacional: Responsabilidad*

En el presente cuadro y gráfico observamos que en la dimensión **RESPONSABILIDAD** el 86% de docentes se hallan en el nivel deficiente de clima organizacional, el 8% en el nivel regular, el 4% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno. En esta dimensión también la mayoría de la muestra evaluada se encuentra en el nivel deficiente.

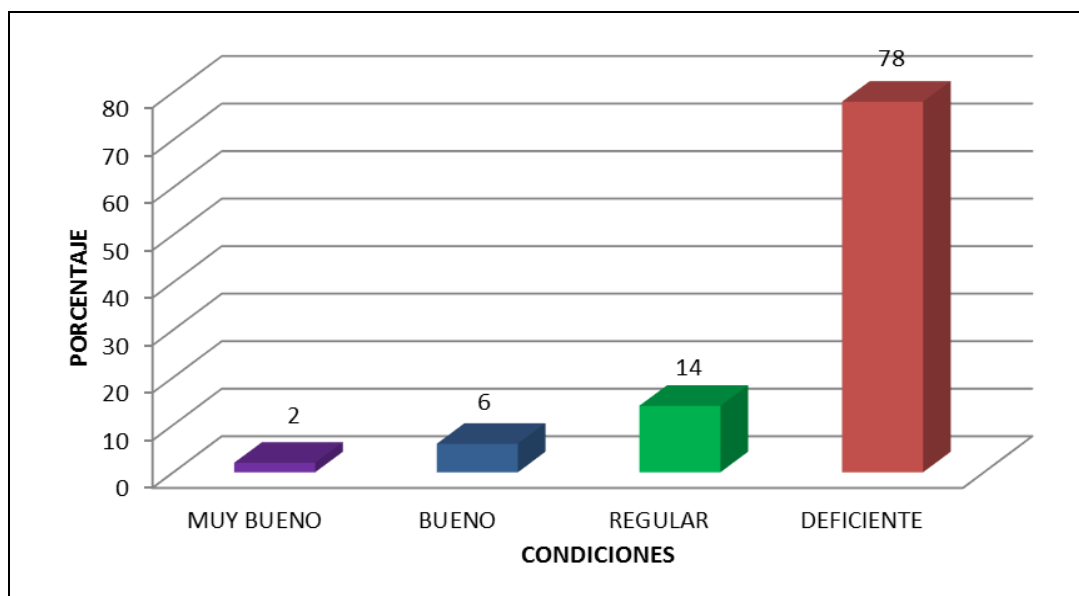
**Fuente:** Tabla 3

**Tabla 4**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	1	2
6 ----- 8	BUENO	3	6
3 ----- 4	REGULAR	7	14
0 ----- 2	DEFICIENTE	39	78
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 4** *Clima organizacional: Recompensa*

Al observar el presente cuadro y gráfico encontramos que en la dimensión **RECOMPENSA** del clima organizacional el 78% de docentes se encuentran en el nivel deficiente, el 14% en el nivel regular, el 6% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno. Lo cual significa que en el nivel deficiente se encuentran la mayoría de la muestra encuestada.

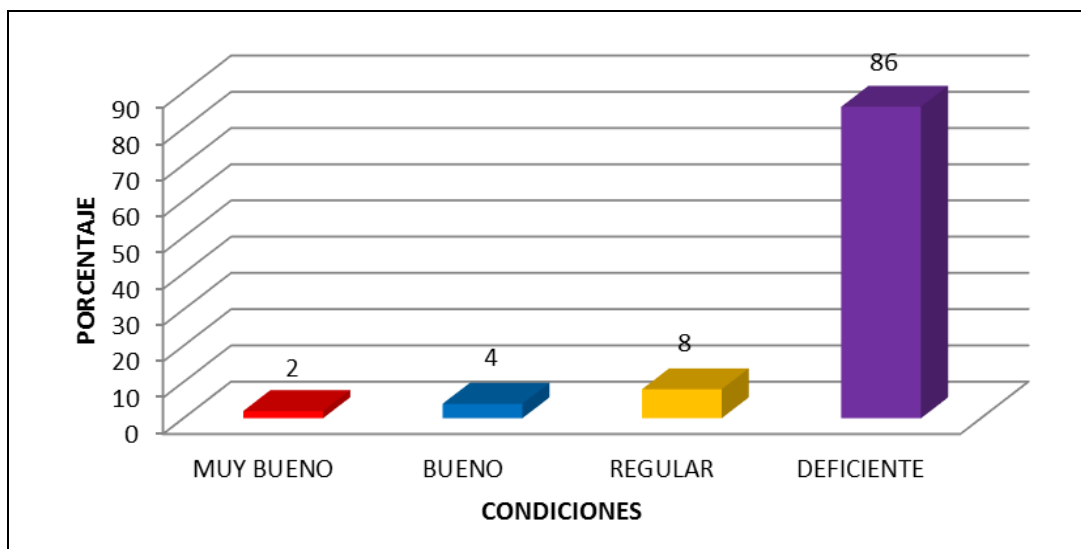
**Fuente:** Tabla 4

**Tabla 5**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Desafío*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	1	2
6 ----- 8	BUENO	2	4
3 ----- 4	REGULAR	4	8
0 ----- 2	DEFICIENTE	43	86
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 5** *Clima organizacional: Desafío*

Del cuadro y gráfico se puede asegurar que en la dimensión **DESAFÍO** del clima organizacional, los docentes se encuentran en el 86% del nivel deficiente, el 8% en el nivel regular, el 4% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno. Lo que quiere decir es que el mayor porcentaje de docentes encuestados sobre el clima organizacional se encuentran en el nivel deficiente.

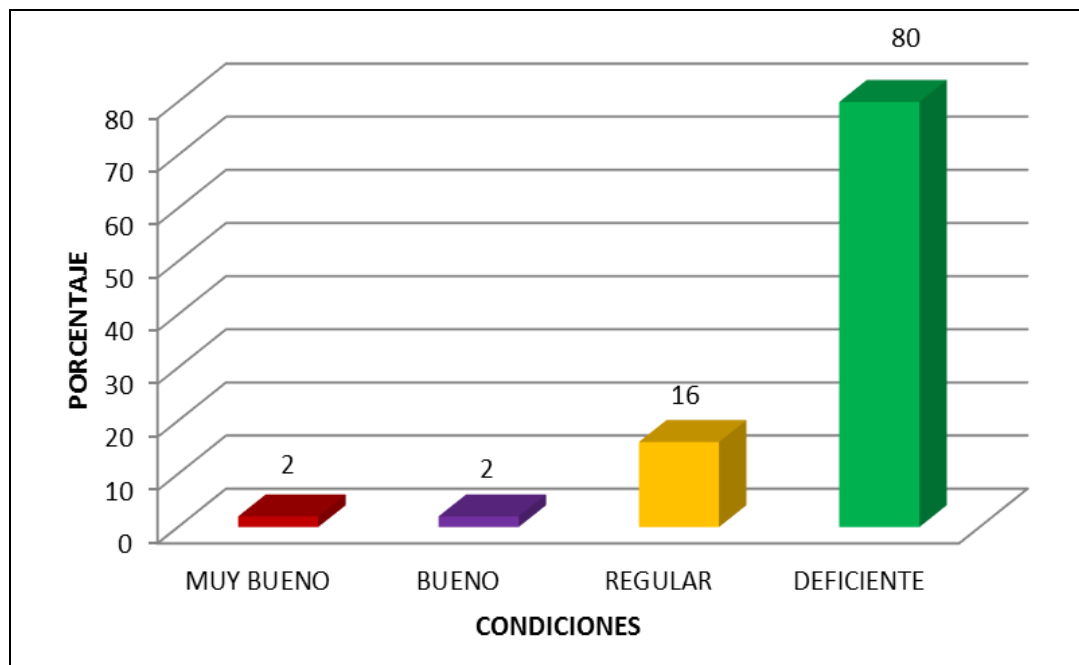
**Fuente:** Tabla 5

**Tabla 6**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Cooperación*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	1	2
6 ----- 8	BUENO	1	2
3 ----- 4	REGULAR	8	16
0 ----- 2	DEFICIENTE	40	80
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 6** *Clima organizacional: Cooperación*

Al aplicar el cuestionario encontramos que en la dimensión **COOPERACIÓN** del clima organizacional el 80% de docentes se hallan en el nivel deficiente, el 16% en el nivel regular, el 4% en el nivel bueno y el nivel muy bueno.

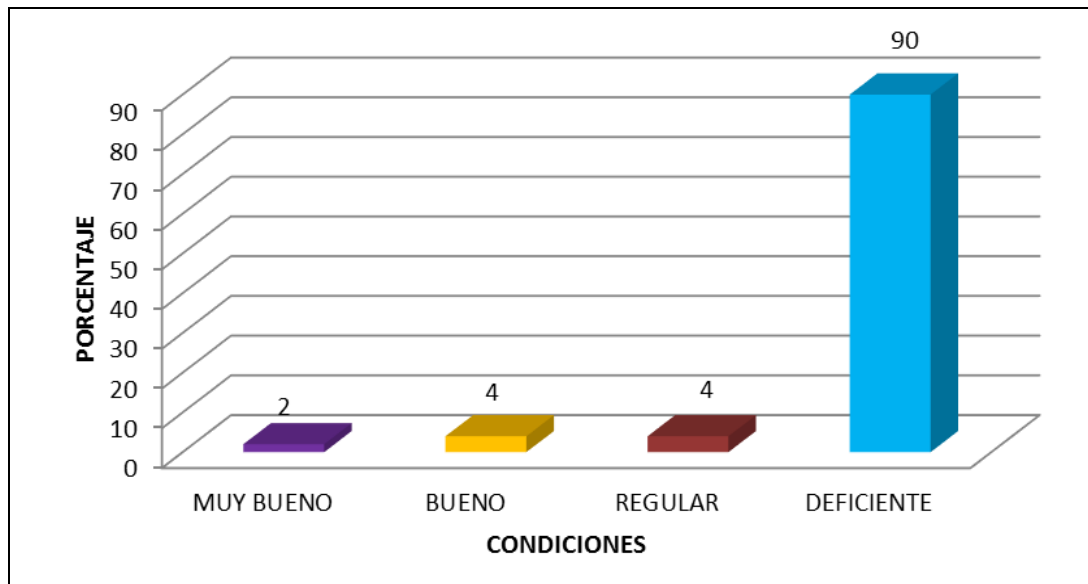
**Fuente:** Tabla 6

**Tabla 7**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Calor y apoyo*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	1	2
6 ----- 8	BUENO	2	4
3 ----- 4	REGULAR	2	4
0 ----- 2	DEFICIENTE	45	90
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 7** *Clima organizacional: Calor y apoyo*

En el presente cuadro y gráfico observamos que en la dimensión **CALOR Y APOYO** el 90% de docentes se localizan en el nivel deficiente sobre el clima organizacional, el 8% en el nivel regular y bueno; y, el 2% en el nivel muy bueno. Esto significa que la mayoría de docentes encuestados en esta dimensión del clima organizacional se encuentran en el nivel deficiente.

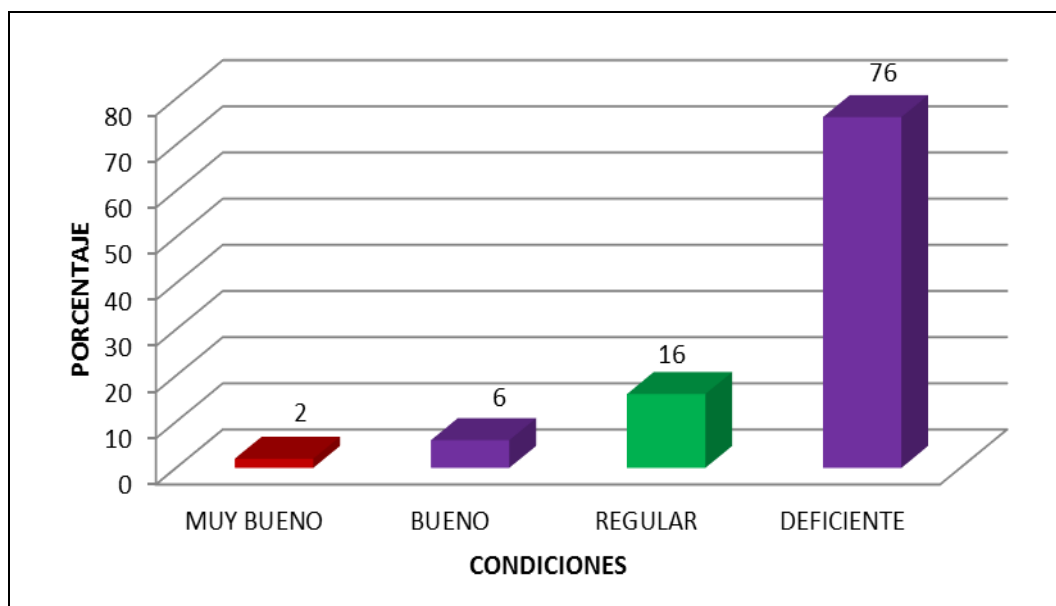
**Fuente:** Tabla 7

**Tabla 8**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Conflicto*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	1	2
6 ----- 8	BUENO	3	6
3 ----- 4	REGULAR	8	16
0 ----- 2	DEFICIENTE	38	76
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 8** *Clima organizacional: Conflicto*

Al observar el presente cuadro y gráfico encontramos que en la dimensión **CONFLICTO** el 76% de docentes se encuentran en el nivel deficiente, el 16% en el nivel regular, el 6% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno.

**Fuente:** Tabla 8

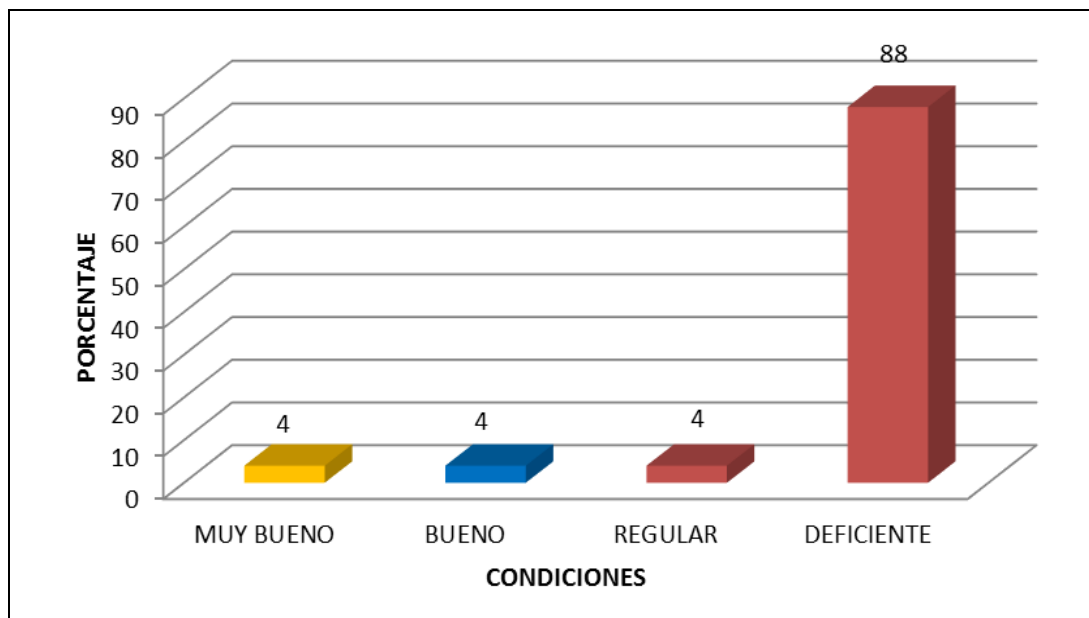


**Tabla 9**

*Nivel del clima organizacional en la dimensión: Identidad*

INTERVALO	NIVEL	F	%
9 ---- 10	MUY BUENO	2	4
6 ----- 8	BUENO	2	4
3 ----- 4	REGULAR	2	4
0 ----- 2	DEFICIENTE	44	88
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.



**Figura 9** *Clima organizacional: Identidad*

Del cuadro y gráfico se puede asegurar que en la dimensión **IDENTIDAD** del clima organizacional, los docentes se encuentran en el 88% en el nivel deficiente, el 12% en el nivel regular, bueno y en el nivel muy bueno.

**Fuente:** Tabla 9

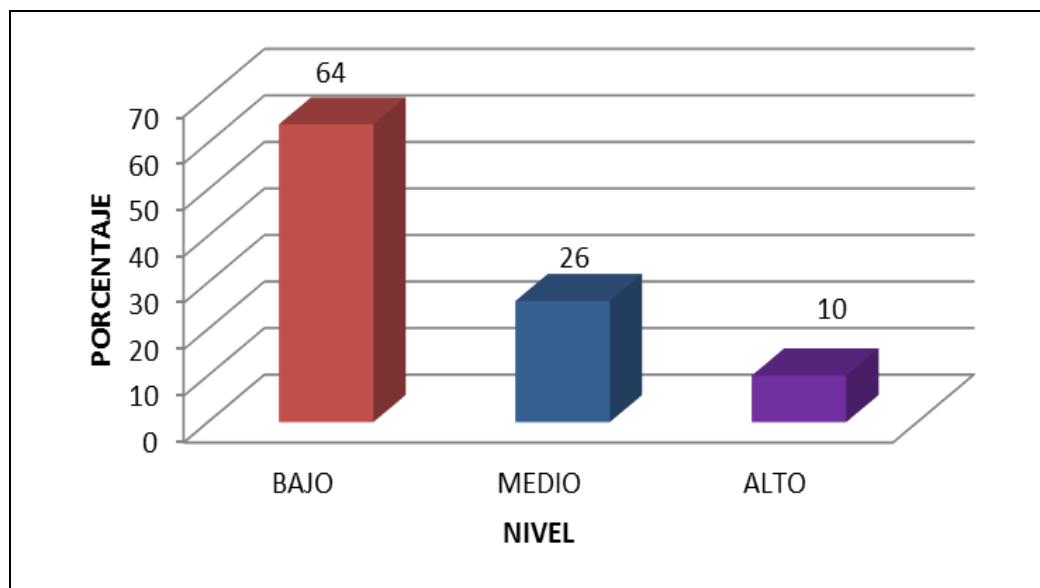
### 3.1.2 Resultados de la aplicación del cuestionario sobre Satisfacción laboral de los docentes.

**Tabla 10**

*Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo*

INTERVALO	NIVEL	F	%
54 – 80	BAJO	32	64
27 – 53	MEDIO	13	26
0 - 26	ALTO	5	10
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre satisfacción laboral.



**Figura 10** *Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo*

De acuerdo al presente cuadro y gráfico, notamos que el 64% de docentes encuestados se encuentran en el nivel bajo de satisfacción laboral, el 26% en el nivel medio y el 10% en el nivel alto. Lo cual significa que un porcentaje elevado no se encuentran a satisfechos en la institución, lo cual dificulta elevar la calidad educativa.

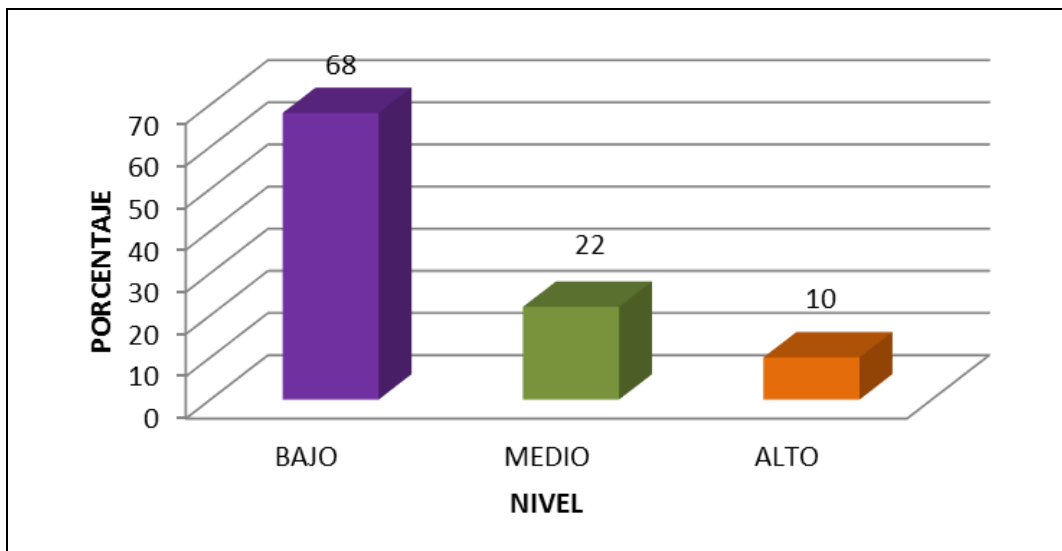
**Fuente:** Tabla 10

**Tabla 11**

*Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la dimensión: Factores ligados a la motivación del individuo*

INTERVALO	NIVEL	F	%
54 – 80	BAJO	34	68
27 – 53	MEDIO	11	22
0 - 26	ALTO	5	10
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre satisfacción laboral.



**Figura 11** *Satisfacción laboral de los docentes: Factores ligados a la motivación del individuo*

De acuerdo al presente cuadro y gráfico, observamos que el 68% de docentes encuestados sobre satisfacción laboral en la dimensión FACTORES LIGADOS A LA MOTIVACIÓN DEL INDIVIDUO se encuentran en el nivel bajo, lo cual significa que en esta dimensión el personal docente se encuentra reacios al cambio para mejorar la educación, el 22% se localizan en el nivel medio y el 10% en el nivel alto.

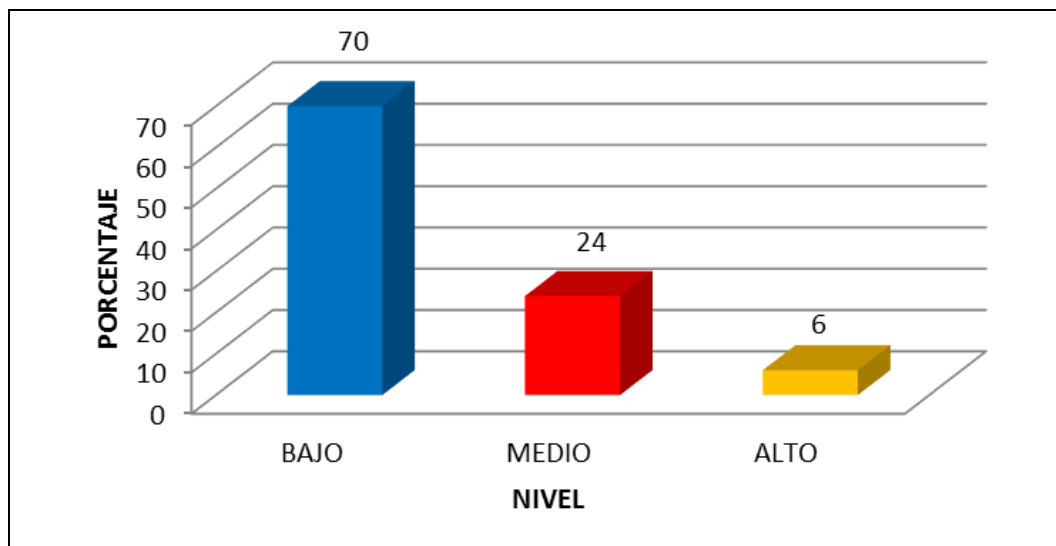
**Fuente:** Tabla 11

**Tabla 12**

*Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la dimensión: Factores ligados a la política de la organización*

INTERVALO	NIVEL	F	%
54 – 80	BAJO	35	70
27 – 53	MEDIO	12	24
0 - 26	ALTO	3	6
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre satisfacción laboral.



**Figura 12** *Satisfacción laboral de los docentes: Factores ligados a la política de la organización*

Según el cuadro y gráfico, podemos afirmar que el 70% de docentes muestran un nivel bajo de satisfacción laboral en la dimensión FACTORES LIGADOS A LA POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN, lo que quiere decir, que más de la mitad de los docentes encuestados no están satisfechos, el 24% se localizan en el nivel medio y el 6% en el nivel alto.

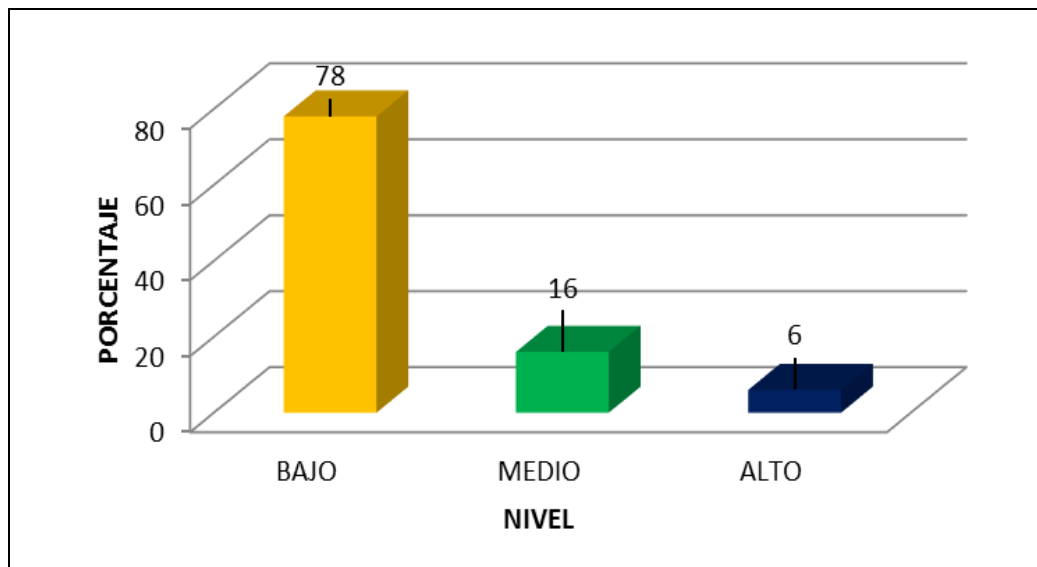
**Fuente:** Tabla 12

**Tabla 13**

*Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la dimensión: Factores ligados a las relaciones con el líder (Director)*

INTERVALO	NIVEL	F	%
54 – 80	BAJO	39	78
27 – 53	MEDIO	8	16
0 - 26	ALTO	3	6
TOTAL		50	100

**Fuente:** Resultados de la base de datos de la aplicación del cuestionario sobre satisfacción laboral.



**Figura 13** *Satisfacción laboral de los docentes: Factores ligados a las relaciones con el líder (Director)*

Después de haber aplicado la encuesta al personal docente sobre satisfacción laboral en la dimensión FACTORES LIGADOS A LAS RELACIONES CON EL LÍDER (Director), afirmamos que el 78% se encuentran en el nivel bajo, lo cual significa que un porcentaje elevado del personal docente se siguen negando a un cambio que puede presentar el Director de la institución, el 16% se hallan en el nivel medio y el 6% en el nivel alto.

**Fuente:** Tabla 13

### 3.1.3 Resultados de la aplicación de la prueba de hipótesis

#### **H<sub>i</sub> Hipótesis de Investigación:**

Existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.

#### **H<sub>o</sub> Hipótesis Nula:**

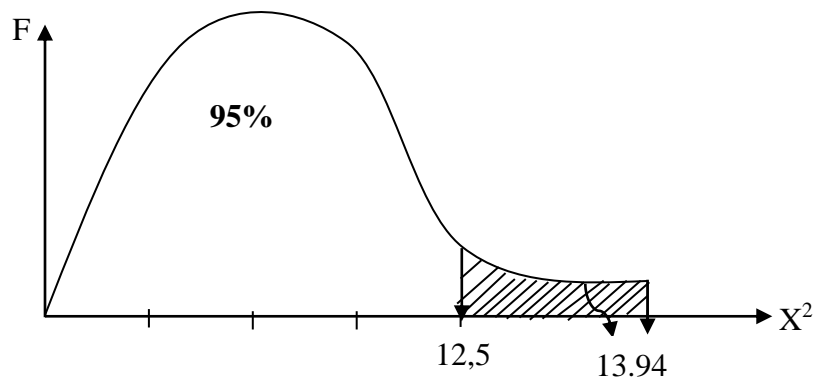
No existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.

**Tabla 14**

Relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo

Nivel de Satisfacción Laboral	Nivel del clima organizacional				TOTAL
	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	
Bajo	0	1	1	30	32
Medio	1	0	0	12	13
Alto	1	1	1	2	5
<b>TOTAL</b>	2	2	2	44	50
Valor experimental: $(X_0^2) = 13.94$ <span style="float: right;"><math>P = \alpha</math></span>					
Valor Tabular : $(X_t^2) X_{(6)(0.95)}^2 = 12.59$ <span style="float: right;"><math>P &lt; 0.05</math></span>					

**Fuente:** Base de datos de clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes.



**Figura 14** *Relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes.*

### **Interpretación de resultados sobre la prueba de hipótesis estadística de independencia de criterio**

En el tabla 14, se presenta la prueba de independencia de criterio entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, para lo cual, nos formulamos la hipótesis estadística nula de que el clima organizacional y la satisfacción laboral son independientes frente a la hipótesis estadística alternativa de que ambas variables son dependientes y usando de la prueba de Ji-cuadrado con 6 grados de libertad y con 5% de nivel de significación se ha encontrado un valor experimental de 13.94 mayor que el valor tabular de 12.59 lo que nos posibilita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir, existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 Trujillo

#### **3.1.4 Coeficiente de contingencia**

El referido coeficiente se aplicó considerando que las variables son cualitativas, sirvió para poder conocer la correlación entre las variables de investigación. Resultando que hay una correlación del 0.47%, que

representa una correlación positiva considerable (Hernández y otros-2006).

### **3.2 Discusión de Resultados**

El presente trabajo de investigación estuvo referido a establecer la relación entre la variable clima organizacional (1) y satisfacción laboral (2) de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo. Para lo cual se aplicó dos instrumentos, el primero fue un cuestionario para medir el nivel de clima organizacional, la primera variable y el segundo, también un cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral, instrumentos paramétricos porque fueron adaptados de dos autores, el cuestionario de clima organizacional adaptado de CORTES JIMENEZ, Nelsy Marien (2009) y el cuestionario de satisfacción laboral adaptado de CHACÓN S. Gabriela y LAFEÉ L. Isabel (2004). El clima organizacional es el ambiente que se tiene en una institución educativa, a partir de las relaciones diarias entre sus integrantes y está íntimamente relacionado con las actitudes del personal CHIAVENATO (2007). La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del empleado ante su auténtico trabajo, esta actitud está basada en las creencias y valores que el empleado desarrolla de sus propias labores, las actitudes son definidas globalmente por las características actuales del puesto de trabajo como por las percepciones que tiene el empleado de lo que "deberían ser", la insatisfacción laboral de los docentes es dañino para nuestra institución porque nos ha llevado a originar un deficiente clima organizacional ya que nunca se pone de acuerdo para sacar adelante nuestra institución educativa y mejorar la calidad educativa por ello cada año se va perdiendo población estudiantil, porque muchos padres de familia observan la realidad de nuestra institución y prefieren llevar a sus hijos a otros colegios que brindan mejor calidad educativa.

En cuanto a los resultados generales obtenidos sobre el nivel de clima organizacional encontramos que el 88% de docentes encuestados se encuentran en el nivel deficiente y el 12% en el nivel regular, bueno y muy bueno, lo cual significa que en un mayor porcentaje se hallan en el nivel



deficiente, esto quiere decir que la mayoría de los integrantes de la muestra no están de acuerdo con el clima que se vive en la institución (Tabla 1). Esta variable presentó ocho dimensiones que son: Estructura, donde el 80% de docentes se hallan en el nivel deficiente, el 12% en el nivel regular y el 8% un nivel bueno y muy bueno (Tabla 2); Responsabilidad el 86% se encuentran en el nivel deficiente, el 8% en el nivel regular, el 4% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno (Tabla 3); Recompensa el 78% están en el nivel deficiente, el 14% en el nivel regular, el 6% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno (Tabla 4); Desafío se hallan el 86% en el nivel deficiente, el 8% en el nivel regular, el 4% en el nivel bueno y el 2% en el nivel muy bueno (Tabla 5); Cooperación el 80% se encuentran en el nivel deficiente, el 16% en el nivel regular, y el 4% en el nivel bueno y muy bueno (Tabla 6); Calor y apoyo el 90% están en el nivel deficiente, el 8% en el nivel regular y bueno y el 2% en el nivel muy bueno (Tabla 7); Conflicto el 76% presentan un nivel deficiente, el 16% un nivel regular, el 6% un nivel bueno y el 2% un nivel muy bueno (Tabla 8); y la dimensión Identidad el 88% están en el nivel deficiente y el 12% en el nivel regular, bueno y muy bueno (Tabla 9)

Analizando la segunda variable referida a la satisfacción laboral de los docentes, los resultados generales arrojan que el 64% de integrantes de la muestra presentan un nivel bajo, el 26% un nivel medio y el 10% el nivel alto (Tabla 10). La variable comprende tres dimensiones que son: Factores ligados a la motivación del individuo, dónde el 68% de docentes presentan un nivel bajo, un 22% medio y un 10% el nivel alto (Tabla 11); Factores ligados a la política de la organización el 70% se encuentran en el nivel bajo, el 24% medio y el 6% alto (Tabla 12) y la dimensión Factores ligados a las relaciones con el líder (Director) con un 78% en el nivel bajo, un 16% en el nivel medio y un 6% en el nivel alto (Tabla 13).

Sobre la aceptación o rechazo de la hipótesis nula, se sostenía, que existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral los docentes, se aplicó la prueba de Ji-cuadrado y se obtuvo un valor experimental de 13.94, mayor que el valor tabular de 12.59; por lo cual, se rechazó la hipótesis nula y

se aceptó la hipótesis de investigación, es decir, si hay una relación directa entre ambas variables. (Tabla 14).

Para poder conocer la relación entre ambas variables se aplicó el coeficiente de contingencia, obteniendo un porcentaje del 0.47 %, el cual representa una correlación positiva considerable (3.1.4).

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 CONCLUSIONES

- a. Se logró determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, a través de la prueba de hipótesis de la Ji-Cuadrado con 6 grados de libertad y con 5% de nivel de significación encontrando un valor experimental de 13.94 mayor que el valor tabular de 12.59, para luego obtener el coeficiente de contingencia de 0,47 el mismo que demuestra una correlación positiva considerable entre ambas variables.
- b. Se determinó el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, mediante la aplicación de una encuesta, obteniendo como resultado que el 88% docentes se perciben en un nivel deficiente de clima organizacional.
- c. Identificamos el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, para ello se utilizó un cuestionario de 40 items y con respuestas cerradas, cuyos resultados fueron que el 64% de la muestra presentan un nivel bajo, el 26% un nivel medio y el 10% un nivel alto, (Tabla 10), el instrumento aplicado estuvo dividido en tres dimensiones que son: factores ligados a la motivación del individuo, donde el 68% se encontró en el nivel bajo, el 22% en el nivel medio y el 10% en el nivel alto; en los factores ligados a la política de la organización el 70% se encontraron en el nivel bajo, el 24% el nivel medio y el 6% el nivel alto; y con respecto a los factores ligados a las relaciones con el líder (Director) alcanzaron el 78% el nivel bajo, el 8% el nivel medio y el 6% el nivel alto.
- d. Se logró contrastar el nivel del clima organizacional de los docentes con la satisfacción laboral, para ello se aplicó el coeficiente de contingencia el cual nos sirvió para poder conocer la correlación entre las variables

estudiadas. Resultando la existencia de una correlación del 0.47%, el mismo que representa una correlación positiva considerable.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

- a. A los directivos de la institución educativa, recomendamos la difusión de los resultados de la esta investigación; de manera que se propongan alternativas de solución en cuanto al deficiente clima organizacional y el bajo porcentaje de satisfacción laboral existente en la institución, para mejorar la calidad educativa de los integrantes de la muestra.
  
- b. A los trabajadores de la institución se les recomienda tomar conciencia de la realidad crítica en la que viven en su institución, para así mejorar las relaciones personales que los llevará a la buena calidad educativa que tanto anhela la institución.
  
- c. A los futuros investigadores, que tomen como antecedente a la presente investigación, se les sugiere que realicen una investigación innovadora donde se tenga que aplicar estrategias metodológicas activas para controlar las emociones y desechar los problemas entre trabajadores de una institución educativa.

## REFERENCIAS

- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. Mexico: Trillas.
- Cantón, M., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores [versión electrónica]. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. 13, 214 – 226.
- Cedron, C. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018. Tesis de maestría. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Comuni@cción vol.9 no.1 Puno. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion de Talento Humano.(2a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. y Carrillo, S. (2017). Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio, y formadores de docentes (Manuscrito presentado para su publicación). Ministerio de Educación.
- Félix, I (2015). Blogs EOI. Master en Gestión Educativa. <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2015/10/31/institucion-educativa/>
- García, M., Hernández, T., González, E., y Polo, S. (2017). Asociación del Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios (The

Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies).

Jiménez, D y Jiménez, E (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Revista Ciencia UNEMI, Vol.9 (2016) Universidad Estatal de Milagro.

León, M. y Quevedo, S. (2016). Influencia del clima laboral bereen el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú.

Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Universidad EAFIT Medellín, Colombia

Pérez, J y Merino, M. (2012). Definición de docente (<https://definicion.de/docente/>)

Pérez, J y Merino, M. (2012). Definición de escuela (<https://definicion.de/escuela/>)

Ricse, K (2018). Clima institucional y satisfacción laboral en los Docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo 2017. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo – Trujillo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11766/ricse\\_mk.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11766/ricse_mk.pdf?sequence=1)

Salazar, W. (2017). Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Rímac – 2015. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Sierra, L. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por los docentes de la Iglesia Adventista del séptimo día de la unión colombiana. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Colombia. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/744/Tesis%20Lady%20Yamile%20Sierra%20Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puna- 2014- Perú. Puno. Perú.
- Vargas, L. (2015). Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque. Tesis de bachiller. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Zurita, J. (2015). Diferencias en afrontamiento, bienestar y satisfacción entre desempleados y empleados en cuanto al género [revista electrónica] Investigación y docencia creativa, 12(4), 85-93.

# **ANEXOS**



## **ANEXO N° 01**

# **CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

## INSTITUCION EDUCATIVA N° 80036 – TRUJILLO

### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**INTRODUCCIÓN:** El objetivo del presente cuestionario es el de conocer tu opinión sobre el nivel del clima organizacional en la institución educativa. El propósito de éste es descubrir lo que tú esperas recibir de ella. Tus respuestas serán anónimas y confidenciales por lo que trata de ser lo más honesto posible.

**INSTRUCCIONES:**

- Lee con atención cada enunciado, reflexiona sobre las posibles respuestas y selecciona la opción correspondiente marcando con un aspa (X) o chep (/)
- No dejes preguntas sin contestar.

<b>A. Estructura</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1. ¿El Director(a) es una persona preparada acorde con los avances de este milenio?		
2. ¿El personal docente, padres de familia y alumnos coordinan con el director(a) sus acciones de planificación, organización, ejecución y control de la institución educativa?		
3. ¿Los docentes coordinan con sus alumnos al programar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares?		
4. ¿Los padres de familia cumplen su labor adecuada y oportunamente?		
5. ¿Trabajan en equipo docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia, y alumnos en bien de la institución?		
<b>B. Responsabilidad</b>		
6. ¿El personal directivo tiene en cuenta tus aspiraciones, expectativas e inquietudes?		
7. ¿El personal directivo se preocupa por mantener informado al personal docente de las nuevas tecnologías educativas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa?		
8. ¿El personal directivo se preocupa porque tengamos que hacer bien nuestro trabajo?		
9. ¿Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar?		
10. ¿La comunidad educativa conoce las metas de la institución educativa?		
<b>C. Recompensa</b>		
11. ¿El director(a) te estimula mediante una resolución cuando destacas en algo?		
12. ¿Cuentas con un día libre por tus horas extras dadas a la institución, cuando tú lo necesitas?		
13. ¿En esta institución se premia al docente que trabaja bien?		
14. ¿El director sabe reconocer el trabajo de buena calidad?		
15. ¿Recibes el apoyo que necesitas por parte de los compañeros de trabajo?		

<b>D. Desafío</b>		
16.	¿Eres amable y cordial con las personas que piensas que no se lo merecen?	
17.	¿Crees que se merecen una segunda oportunidad las personas desagradables de carácter?	
18.	¿Toleras el mal momento que tú Director(a) te hizo pasar?	
19.	¿Por el bien de la institución eres capaz de brindar el tiempo que se necesite para mejorarlo y sacarlo adelante?	
20.	¿Brindas apoyo a un compañero de trabajo, por más que tú sientas que no se lo merece?	
<b>E. Cooperación</b>		
21.	¿Te gusta trabajar en equipo?	
22.	¿Compartes ideas de solidaridad y ayuda mutua?	
23.	¿Eres capaz de tender la mano al directivo u otro personal, cuando éste más lo necesite?	
24.	¿Brindas sugerencias de solución en el momento oportuno?	
25.	¿Te encuentras apto de luchar por el bien de tu institución?	
<b>F. Calor y apoyo</b>		
26.	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo?	
27.	¿Cuentas con el apoyo del director(a) en actividades que programes en bien de la institución?	
28.	¿Te sientes orgulloso de trabajar para esta institución?	
29.	¿Recibes alternativas de solución por parte de tus compañeros, cuando te encuentras en momentos difíciles?	
30.	¿Dialoga contigo sin exaltarse y en forma oportuna el Director(a), cuando cometes errores?	
<b>G. Conflicto</b>		
31.	¿El ambiente y clima en tu institución educativa es satisfactoria?	
32.	¿Las relaciones entre profesores y alumnos son totalmente cordiales y agradables?	
33.	¿La institución en que te encuentras es siempre tranquila y sin conflictos?	
34.	¿Existe confianza y amistad entre compañeros de trabajo?	
35.	¿En tu institución rechazan el acoso sexual y violencia?	
<b>H. Identidad</b>		
36.	¿La institución, realmente merece tú lealtad?	
37.	¿Sientes el orgullo de contarles a otras personas que trabajas en esta institución?	
38.	¿Te sientes feliz de trabajar en esta institución hasta tu jubilación?	
39.	¿Sientes que los problemas de la institución son también tus problemas?	
40.	¿Realmente te preocupa el futuro de esta institución?	

**Fuente:** Cortes Jimenez, Nelsy Marien (2009)

## **ANEXO N° 02**

# **CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

## INSTITUCION EDUCATIVA N° 80036 – TRUJILLO

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** El objetivo del presente cuestionario es el de conocer tu opinión sobre el nivel de satisfacción laboral en nuestra institución. Tus respuestas serán anónimas y confidenciales por lo que trata de ser lo más honesto posible.

**INSTRUCCIONES:**

- Lee con atención cada enunciado, reflexiona sobre las posibles respuestas y selecciona la opción correspondiente marcando con un aspa (X) o chep (/)
- No dejes preguntas sin contestar.

<b>A. FACTORES LIGADOS A LA MOTIVACIÓN DEL INDIVIDUO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Crees que no es necesario la capacitación constante del docente para mejorar la calidad educativa, que estipula la nueva carrera pública magisterial.		
2. Piensas que no es bueno invertir en capacitaciones para ser mejor como profesional.		
3. Cuando me comunicaron la idea de pertenecer a la nueva carrera pública magisterial, no me entusiasmé y no me sentí comprometido(a) con la capacitación constante que esta ley exige.		
4. No estoy de acuerdo para asumir el cambio de la educación de hoy que la globalización y esta nueva generación exige.		
5. Rechazo todas las transformaciones que implica el proceso de cambio de la educación de hoy.		
6. Siento que pierdo influencia o poder al aceptar el cambio que la educación de hoy exige.		
7. No me comprometo a asumir riesgos para los cuales no estoy preparado.		
8. Este cambio no es una buena opción para aportar nuevas y efectivas formas de llevar a cabo mi trabajo de la mejor forma posible y de acuerdo a las exigencias de esta nueva generación.		
9. Es aburrido romper con la forma rutinaria de hacer el trabajo.		
10. Prefiero no involucrarme con mis colegas en el proyecto de cambio que las nuevas generaciones exigen.		
11. Siento que el trabajo en equipo es una pérdida de tiempo.		
12. Mi participación en procesos de cambio anteriores no me facilitó herramientas para afrontar el proceso de cambio que exige la educación de hoy.		
13. Mis expectativas ante este cambio de la capacitación constante no fueron cubiertas.		
14. Observé que el cambio que exige la educación de hoy no		

produjo mejoras en los procesos y procedimientos de mi trabajo.		
15. Este proceso de cambio de la capacitación constante no me aportó beneficios personales en el desempeño de mi trabajo.		
16. Siento que la desactualización no amenaza mi estabilidad económica y laboral.		
17. Me desagradó afrontar situaciones nuevas que no conocía.		
18. En el trabajo me incomodan las situaciones de incertidumbre.		
19. No es fácil para mí cambiar la percepción negativa que tengo hacia el cambio.		
20. Cuando recibo información suelo tomar solo la parte que me interesa y el resto no lo tomo en cuenta.		
<b>B. FACTORES LIGADOS A LA POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN</b>		
21. La Institución Educativa no siempre toma en cuenta la opinión de los docentes para mejorar la calidad educativa.		
22. No me agrada participar en la toma de decisiones al momento de la misión y visión de la institución educativa.		
23. No se implementa a los docentes de acuerdo con la misión y visión de la institución educativa.		
24. No me siento cómodo y seguro en el ambiente de trabajo.		
25. El proceso de cambio que se implanta en la institución educativa no origina un clima agradable.		
26. La institución educativa no proporciona canales de comunicación asertiva y existe retroalimentación de información.		
27. No se toma en cuenta mi opinión en la mejora de la institución.		
28. El equipo técnico pedagógico de la institución no vela por la calidad educativa de la institución.		
29. Antes de tomar una decisión en el trabajo no me gusta consultar con mis colegas.		
30. No me interesa mucho la opinión de mi equipo de trabajo durante el proceso de la metodología a llevar a cabo para mejorar la calidad educativa en mi institución.		
31. En el momento de incorporarme a la nueva carrera magisterial, siento temor de perder mi status dentro de la institución educativa.		
32. La redistribución de responsabilidades que ocurrirá al incorporarme a la carrera pública magisterial me afecta directamente.		
<b>C. FACTORES LIGADOS A LAS RELACIONES CON EL LIDER (DIRECTOR)</b>		
33. Al director de la institución educativa le falta dominio del proceso educativo con respecto a la nueva generación.		
34. El director de la institución cuenta con muy poca preparación para dirigir la institución acorde con los nuevos cambios que exige esta nueva generación.		
35. El director de la institución educativa no monitorea la		

educación de la institución de acuerdo a la misión y visión de la institución.		
36. El director de la institución educativa no identifica las debilidades y fortalezas de los docentes en el área educativa.		
37. El director de la institución no vela por la calidad educativa estableciendo metas y objetivos en tiempos previstos.		
38. El director de la institución educativa no se ocupa de llevar a cabo el seguimiento a las responsabilidades de cada docente por la mejora de la calidad educativa.		
39. El director de la institución educativa no proporciona un informe de los avances trimestralmente y advierte a tiempo sobre los posibles fracasos.		
40. El director de la institución educativa no es una persona comunicativa y receptiva a las propuestas durante el proceso educativo.		

**Fuente:** Chacón S. Gabriela y Lafeé L. Isabel (2004)

## **ANEXO N° 03**

# **RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**



**RESULTADO DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019.**

Doc.	DIMENSIONES																Puntaje total	Condi- ción
	Estructura		Responsabi- lidad		Recompen sa		Desafío		Cooperación		Calor y apoyo		Conflicto		Identidad			
	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción	Punt.	Condi- ción		
1	0	D	0	D	0	D	0	D	1	D	1	D	0	D	2	D	4	D
2	0	D	1	D	4	R	0	D	2	D	1	D	2	D	0	D	10	D
3	2	D	2	D	2	D	2	D	1	D	0	D	2	D	1	D	12	D
4	1	D	1	D	1	D	0	D	0	D	1	D	1	D	2	D	7	D
5	3	R	4	R	3	R	3	R	4	R	3	R	4	R	0	D	24	R
6	0	D	2	D	0	D	2	D	0	D	2	D	0	D	2	D	8	D
7	2	D	2	D	3	R	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	17	D
8	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	1	D	4	D
9	2	D	0	D	2	D	0	D	0	D	0	D	3	R	1	D	8	D
10	6	B	6	B	7	B	6	B	4	R	7	B	6	B	8	B	50	B
11	1	D	1	D	1	D	1	D	1	D	1	D	0	D	0	D	6	D
12	3	R	2	D	1	D	2	D	2	D	1	D	1	D	1	D	13	D
13	1	D	1	D	4	R	2	D	0	D	1	D	0	D	0	D	9	D
14	2	D	2	D	0	D	1	D	2	D	1	D	1	D	1	D	10	D

15	1	D	0	D	1	D	1	D	1	D	0	D	1	D	1	D	6	D
16	1	D	1	D	2	D	2	D	0	D	1	D	1	D	1	D	9	D
17	4	R	4	R	0	D	0	D	0	D	4	R	3	R	3	R	18	D
18	2	D	2	D	2	D	0	D	2	D	1	D	2	D	2	D	13	D
19	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	16	D
20	1	D	1	D	1	D	1	D	0	D	1	D	1	D	1	D	7	D
21	0	D	1	D	0	D	1	D	1	D	2	D	3	R	1	D	9	D
22	9	MB	10	MB	8	B	10	MB	4	R	2	D	9	MB	9	MB	61	MB
23	1	D	1	D	4	R	0	D	2	D	2	D	0	D	2	D	12	D
24	2	D	2	D	0	D	2	D	0	D	2	D	0	D	0	D	8	D
25	2	D	2	D	2	D	2	D	3	R	2	D	2	D	2	D	17	D
26	10	MB	8	B	9	MB	4	R	9	MB	9	MB	8	B	9	MB	66	MB
27	0	D	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	4	R	1	D	7	D
28	2	D	1	D	1	D	0	D	0	D	1	D	0	D	2	D	7	D
29	4	R	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	18	D
30	8	B	3	R	8	B	8	B	7	B	6	B	6	B	6	B	52	B
31	1	D	2	D	0	D	0	D	0	D	0	D	1	D	2	D	6	D
32	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	3	R	2	D	17	D
33	1	D	1	D	0	D	0	D	0	D	1	D	0	D	0	D	3	D
34	0	D	0	D	2	D	0	D	0	D	2	D	0	D	2	D	6	D
35	0	D	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	3	D

36	4	R	4	R	4	R	4	R	4	R	0	D	0	D	0	D	20	D
37	1	D	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	1	D	0	D	4	D
38	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	16	D
39	1	D	1	D	1	D	1	D	4	R	1	D	1	D	1	D	11	D
40	2	D	1	D	2	D	1	D	2	D	1	D	1	D	1	D	11	D
41	1	D	1	D	1	D	1	D	1	D	1	D	3	R	1	D	10	D
42	4	R	2	D	2	D	2	D	4	R	1	D	2	D	3	R	20	D
43	0	D	0	D	2	D	0	D	0	D	2	D	0	D	0	D	4	D
44	0	D	0	D	0	D	0	D	1	D	1	D	1	D	1	D	4	D
45	1	D	1	D	1	D	1	D	1	D	1	D	0	D	0	D	6	D
46	2	D	1	D	0	D	0	D	2	D	0	D	1	D	0	D	6	D
47	0	D	0	D	3	R	4	R	4	R	2	D	4	R	2	D	19	D
48	1	D	2	D	0	D	0	D	1	D	1	D	1	D	1	D	7	D
49	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	2	D	16	D
50	0	D	1	D	2	D	0	D	2	D	1	D	0	D	0	D	6	D

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a los docentes de la IE N° 80036 de Trujillo.

## **ANEXO N° 04**

# **RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA Nº 80036 DE TRUJILLO, 2019.**

Docentes	Factores ligados a la personalidad del individuo		Factores ligados a la organización		Factores ligados al papel del líder del cambio		Puntaje Total	Nivel
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel		
1	28	B	19	B	12	B	59	B
2	31	B	15	M	6	M	52	M
3	29	B	21	B	16	B	66	B
4	16	M	15	M	10	M	41	M
5	40	B	18	B	12	B	70	B
6	31	B	17	B	15	B	63	B
7	27	M	9	M	11	M	47	M
8	38	B	21	B	16	B	75	B
9	28	B	16	M	7	M	51	M
10	32	B	23	B	15	B	70	B
11	35	B	24	B	14	B	73	B
12	21	M	16	M	16	B	53	M
13	33	B	19	B	12	B	64	B
14	32	B	20	B	16	B	68	B
15	34	B	21	B	14	B	69	B
16	15	M	18	B	13	B	46	M
17	19	M	14	M	11	M	44	M
18	32	B	24	B	12	B	68	B
19	16	M	20	B	16	B	52	M
20	34	B	18	B	15	B	67	B
21	37	B	21	B	14	B	72	B
22	10	A	7	A	4	A	21	A
23	29	B	18	B	12	B	59	B
24	30	B	17	B	16	B	63	B

25	34	B	24	B	13	B	71	B
26	21	M	12	M	9	M	32	M
27	36	B	21	B	14	B	71	B
28	32	B	20	B	15	B	67	B
29	30	B	22	B	12	B	64	B
30	8	A	9	M	3	A	20	A
31	23	M	20	B	16	B	59	B
32	2	A	9	M	13	B	24	A
33	39	B	18	B	14	B	71	B
34	28	B	9	M	15	B	52	M
35	25	M	13	M	10	M	48	M
36	33	B	17	B	16	B	66	B
37	32	B	18	B	12	B	62	B
38	31	B	20	B	13	B	64	B
39	8	A	5	A	3	A	16	A
40	30	B	23	B	16	B	69	B
41	34	B	18	B	13	B	65	B
42	5	A	4	A	13	B	22	A
43	28	B	21	B	12	B	61	B
44	31	B	22	B	14	B	67	B
45	14	M	20	B	16	B	50	M
46	33	B	18	B	15	B	66	B
47	24	M	16	M	11	M	51	M
48	34	B	18	B	15	B	67	B
49	29	B	20	B	15	B	64	B
50	31	B	19	B	16	B	66	B

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a los docentes de la IE N° 80036 de Trujillo.

## **ANEXO N° 05**

# **VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

## INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	BETTY CHARITO DIAZ HUAYLLA
<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADA EN EDUCACIÓN
<b>ESPECIALIDAD</b>	DOCTORA EN EDUCACIÓN
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	22 AÑOS
<b>CARGO</b>	DOCENTE
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019</b>	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES</b>	CRUZ MORACHIMO VÍCTOR MARTIN
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>Objetivo general</u></b> Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.
	<b><u>Objetivos específicos</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.</li> <li>2. Identificar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.</li> <li>3. Contrastar el nivel del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes.</li> </ol>
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 80 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	
<b>A. Estructura</b>	
1. ¿El Director(a) es una persona preparada acorde con los avances de este milenio? <b>SI            No</b>	TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____ _____



<p>2. ¿El personal docente, padres de familia y alumnos coordinan con el director(a) sus acciones de planificación, organización, ejecución y control de la institución educativa? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3. ¿Los docentes coordinan con sus alumnos al programar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4. ¿Los padres de familia cumplen su labor adecuada y oportunamente? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5. ¿Trabajan en equipo docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia, y alumnos en bien de la institución? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>B. Responsabilidad</b></p>	
<p>6. ¿El personal directivo tiene en cuenta tus aspiraciones, expectativas e inquietudes? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>7. ¿El personal directivo se preocupa por mantener informado al personal docente de las nuevas tecnologías educativas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>8. ¿El personal directivo se preocupa porque tengamos que hacer bien nuestro trabajo? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>9. ¿Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar? <b>SI No</b></p>	<p>TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>10. ¿La comunidad educativa conoce las metas de la institución educativa? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>C. Recompensa</b></p>	
<p>11. ¿El director(a) te estimula mediante una resolución cuando destacas en algo? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>12. ¿Cuentas con un día libre por tus horas extras dadas a la institución, cuando tú lo necesitas? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>13. ¿En esta institución se premia al docente que trabaja bien? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>14. ¿El director sabe reconocer el trabajo de buena calidad? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>15. ¿Recibes el apoyo que necesitas por parte de los compañeros de trabajo? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>D. Desafío</b></p>	
<p>16. ¿Eres amable y cordial con las personas que piensas que no se lo merecen? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>17. ¿Crees que se merecen una segunda oportunidad las personas desagradables de carácter? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>18. ¿Toleras el mal momento que tú Director(a) te hizo pasar? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>19. ¿Por el bien de la institución eres capaz de brindar el tiempo</p>	<p>TA (X)    TD ( )</p>

que se necesite para mejorarlo y sacarlo adelante? <b>SI      No</b>	SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Brindas apoyo a un compañero de trabajo, por más que tú sientas que no se lo merece? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>E. Cooperación</b>	
21. ¿Te gusta trabajar en equipo? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Compartes ideas de solidaridad y ayuda mutua? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Eres capaz de tender la mano al directivo u otro personal, cuando éste más lo necesite? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿Brindas sugerencias de solución en el momento oportuno? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Te encuentras apto de luchar por el bien de tu institución? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>F. Calor y apoyo</b>	
26. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
27. ¿Cuentas con el apoyo del director(a) en actividades que programes en bien de la institución? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Te sientes orgulloso de trabajar para esta institución? <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>29. ¿Recibes alternativas de solución por parte de tus compañeros, cuando te encuentras en momentos difíciles?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Dialoga contigo sin exaltarse y en forma oportuna el Director(a), cuando cometes errores?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>G. Conflicto</b></p>	
<p>31. ¿El ambiente y clima en tu institución educativa es satisfactoria?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Las relaciones entre profesores y alumnos son totalmente cordiales y agradables?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿La institución en que te encuentras es siempre tranquila y sin conflictos?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Existe confianza y amistad entre compañeros de trabajo?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿En tu institución rechazan el acoso sexual y violencia?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>H. Identidad</b></p>	
<p>36. ¿La institución, realmente merece tú lealtad?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>37. ¿Sientes el orgullo de contarles a otras personas que trabajas en esta institución?</p> <p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>38. ¿Te sientes feliz de trabajar en esta institución hasta tu jubilación? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>39. ¿Sientes que los problemas de la institución son también tus problemas? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (x)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>40. ¿Realmente te preocupa el futuro de esta institución? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (x)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p>	
<p><b>B. FACTORES LIGADOS A LA MOTIVACIÓN DEL INDIVIDUO</b></p>	
<p>41. Crees que no es necesario la capacitación constante del docente para mejorar la calidad educativa, que estipula la nueva carrera pública magisterial. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>42. Piensas que no es bueno invertir en capacitaciones para ser mejor como profesional. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>43. Cuando me comunicaron la idea de pertenecer a la nueva carrera pública magisterial, no me entusiasmé y no me sentí comprometido(a) con la capacitación constante que esta ley exige. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>44. No estoy de acuerdo para asumir el cambio de la educación de hoy que la globalización y esta nueva generación exige. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>45. Rechazo todas las transformaciones que implica el proceso de cambio de la educación de hoy. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>46. Siento que pierdo influencia o poder al aceptar el cambio que la educación de hoy exige. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>47. No me comprometo a asumir riesgos para los cuales no estoy preparado. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>48. Este cambio no es una buena opción para aportar nuevas y efectivas formas de llevar a cabo mi trabajo de la mejor forma posible y de acuerdo a las exigencias de esta nueva generación. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>49. Es aburrido romper con la forma rutinaria de hacer el trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>50. Prefiero no involucrarme con mis colegas en el proyecto de cambio que las nuevas generaciones exigen. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>51. Siento que el trabajo en equipo es una pérdida de tiempo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>52. Mi participación en procesos de cambio anteriores no me facilitó herramientas para afrontar el proceso de cambio que exige la educación de hoy. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>53. Mis expectativas ante este cambio de la capacitación constante no fueron cubiertas. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>54. Observé que el cambio que exige la educación de hoy no produjo mejoras en los procesos y procedimientos de mi trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

55. Este proceso de cambio de la capacitación constante no me aportó beneficios personales en el desempeño de mi trabajo. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
56. Siento que la desactualización no amenaza mi estabilidad económica y laboral. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
57. Me desagradó afrontar situaciones nuevas que no conocía. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
58. En el trabajo me incomodan las situaciones de incertidumbre. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
59. No es fácil para mí cambiar la percepción negativa que tengo hacia el cambio. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
60. Cuando recibo información suelo tomar solo la parte que me interesa y el resto no lo tomo en cuenta. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>C. FACTORES LIGADOS A LA POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN</b>	
61. La Institución Educativa no siempre toma en cuenta la opinión de los docentes para mejorar la calidad educativa. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
62. No me agrada participar en la toma de decisiones al momento de la misión y visión de la institución educativa. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
63. No se implementa a los docentes de acuerdo con la misión y visión de la institución educativa. <b>SI No</b>	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
64. No me siento cómodo y seguro en el ambiente de trabajo.	TA (X) TD ( )

<p><b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>65. El proceso de cambio que se implanta en la institución educativa no origina un clima agradable. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>66. La institución educativa no proporciona canales de comunicación asertiva y existe retroalimentación de información. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>67. No se toma en cuenta mi opinión en la mejora de la institución. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>68. El equipo técnico pedagógico de la institución no vela por la calidad educativa de la institución. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>69. Antes de tomar una decisión en el trabajo no me gusta consultar con mis colegas. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>70. No me interesa mucho la opinión de mi equipo de trabajo durante el proceso de la metodología a llevar a cabo para mejorar la calidad educativa en mi institución. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>71. En el momento de incorporarme a la nueva carrera magisterial, siento temor de perder mi status dentro de la institución educativa. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>72. La redistribución de responsabilidades que ocurrirá al incorporarme a la carrera pública magisterial me afecta directamente. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>



<b>D. FACTORES LIGADOS A LAS RELACIONES CON EL LIDER (DIRECTOR)</b>	
73. Al director de la institución educativa le falta dominio del proceso educativo con respecto a la nueva generación. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
74. El director de la institución cuenta con muy poca preparación para dirigir la institución acorde con los nuevos cambios que exige esta nueva generación. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
75. El director de la institución educativa no monitorea la educación de la institución de acuerdo a la misión y visión de la institución. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
76. El director de la institución educativa no identifica las debilidades y fortalezas de los docentes en el área educativa. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
77. El director de la institución no vela por la calidad educativa estableciendo metas y objetivos en tiempos previstos. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
78. El director de la institución educativa no se ocupa de llevar a cabo el seguimiento a las responsabilidades de cada docente por la mejora de la calidad educativa. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
79. El director de la institución educativa no proporciona un informe de los avances trimestralmente y advierte a tiempo sobre los posibles fracasos. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

80. El director de la institución educativa no es una persona comunicativa y receptiva a las propuestas durante el proceso educativo. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
--	---

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO</b>	N° TA <u>80</u> N° TD <u>0</u>
<b>2. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

DOCTORA EN EDUCACIÓN  
 Betty Charito Diaz Huaylla  
 DNI: 27169007

\_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES
<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
<b>ESPECIALIDAD</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	19 AÑOS
<b>CARGO</b>	COORDINADOR REGIONAL CA LA LIBERTAD - ONP
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019</b>	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES</b>	CRUZ MORACHIMO VÍCTOR MARTIN
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>Objetivo general</u></b> Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.
	<b><u>Objetivos específicos</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.</li> <li>2. Identificar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.</li> <li>3. Contrastar el nivel del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes.</li> </ol>
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 80 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	
<b>A. Estructura</b>	
1. ¿El Director(a) es una persona preparada acorde con los avances de este milenio? <b>SI            No</b>	TA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    TD (    )  SUGERENCIAS: _____ _____

<p>2. ¿El personal docente, padres de familia y alumnos coordinan con el director(a) sus acciones de planificación, organización, ejecución y control de la institución educativa? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3. ¿Los docentes coordinan con sus alumnos al programar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4. ¿Los padres de familia cumplen su labor adecuada y oportunamente? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5. ¿Trabajan en equipo docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia, y alumnos en bien de la institución? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>B. Responsabilidad</b></p>	
<p>6. ¿El personal directivo tiene en cuenta tus aspiraciones, expectativas e inquietudes? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>7. ¿El personal directivo se preocupa por mantener informado al personal docente de las nuevas tecnologías educativas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>8. ¿El personal directivo se preocupa porque tengamos que hacer bien nuestro trabajo? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>9. ¿Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar? <b>SI No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

10. ¿La comunidad educativa conoce las metas de la institución educativa? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>C. Recompensa</b>	
11. ¿El director(a) te estimula mediante una resolución cuando destacas en algo? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Cuentas con un día libre por tus horas extras dadas a la institución, cuando tú lo necesitas? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿En esta institución se premia al docente que trabaja bien? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿El director sabe reconocer el trabajo de buena calidad? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Recibes el apoyo que necesitas por parte de los compañeros de trabajo? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>D. Desafío</b>	
16. ¿Eres amable y cordial con las personas que piensas que no se lo merecen? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Crees que se merecen una segunda oportunidad las personas desagradables de carácter? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Toleras el mal momento que tú Director(a) te hizo pasar? <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( ✓ )    TD (   ) SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Por el bien de la institución eres capaz de brindar el tiempo	TA ( ✓ )    TD (   )

que se necesite para mejorarlo y sacarlo adelante? <b>SI</b> <b>No</b>	SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Brindas apoyo a un compañero de trabajo, por más que tú sientas que no se lo merece? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>E. Cooperación</b>	
21. ¿Te gusta trabajar en equipo? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Compartes ideas de solidaridad y ayuda mutua? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Eres capaz de tender la mano al directivo u otro personal, cuando éste más lo necesite? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿Brindas sugerencias de solución en el momento oportuno? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Te encuentras apto de luchar por el bien de tu institución? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>F. Calor y apoyo</b>	
26. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
27. ¿Cuentas con el apoyo del director(a) en actividades que programes en bien de la institución? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Te sientes orgulloso de trabajar para esta institución? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>29. ¿Recibes alternativas de solución por parte de tus compañeros, cuando te encuentras en momentos difíciles?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Dialoga contigo sin exaltarse y en forma oportuna el Director(a), cuando cometes errores?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>G. Conflicto</b></p>	
<p>31. ¿El ambiente y clima en tu institución educativa es satisfactoria?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Las relaciones entre profesores y alumnos son totalmente cordiales y agradables?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿La institución en que te encuentras es siempre tranquila y sin conflictos?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Existe confianza y amistad entre compañeros de trabajo?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿En tu institución rechazan el acoso sexual y violencia?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>H. Identidad</b></p>	
<p>36. ¿La institución, realmente merece tú lealtad?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>37. ¿Sientes el orgullo de contarles a otras personas que trabajas en esta institución?</p> <p><b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>38. ¿Te sientes feliz de trabajar en esta institución hasta tu jubilación? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>39. ¿Sientes que los problemas de la institución son también tus problemas? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>40. ¿Realmente te preocupa el futuro de esta institución? <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p>	
<p><b>B. FACTORES LIGADOS A LA MOTIVACIÓN DEL INDIVIDUO</b></p>	
<p>41. Crees que no es necesario la capacitación constante del docente para mejorar la calidad educativa, que estipula la nueva carrera pública magisterial. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>42. Piensas que no es bueno invertir en capacitaciones para ser mejor como profesional. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>43. Cuando me comunicaron la idea de pertenecer a la nueva carrera pública magisterial, no me entusiasmé y no me sentí comprometido(a) con la capacitación constante que esta ley exige. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>44. No estoy de acuerdo para asumir el cambio de la educación de hoy que la globalización y esta nueva generación exige. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>45. Rechazo todas las transformaciones que implica el proceso de cambio de la educación de hoy. <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>



<p>46. Siento que pierdo influencia o poder al aceptar el cambio que la educación de hoy exige. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>47. No me comprometo a asumir riesgos para los cuales no estoy preparado. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>48. Este cambio no es una buena opción para aportar nuevas y efectivas formas de llevar a cabo mi trabajo de la mejor forma posible y de acuerdo a las exigencias de esta nueva generación. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>49. Es aburrido romper con la forma rutinaria de hacer el trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>50. Prefiero no involucrarme con mis colegas en el proyecto de cambio que las nuevas generaciones exigen. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>51. Siento que el trabajo en equipo es una pérdida de tiempo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA ( )    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>52. Mi participación en procesos de cambio anteriores no me facilitó herramientas para afrontar el proceso de cambio que exige la educación de hoy. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>53. Mis expectativas ante este cambio de la capacitación constante no fueron cubiertas. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>54. Observé que el cambio que exige la educación de hoy no produjo mejoras en los procesos y procedimientos de mi trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

55. Este proceso de cambio de la capacitación constante no me aportó beneficios personales en el desempeño de mi trabajo. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
56. Siento que la desactualización no amenaza mi estabilidad económica y laboral. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
57. Me desagradó afrontar situaciones nuevas que no conocía. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
58. En el trabajo me incomodan las situaciones de incertidumbre. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
59. No es fácil para mí cambiar la percepción negativa que tengo hacia el cambio. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
60. Cuando recibo información suelo tomar solo la parte que me interesa y el resto no lo tomo en cuenta. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>C. FACTORES LIGADOS A LA POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN</b>	
61. La Institución Educativa no siempre toma en cuenta la opinión de los docentes para mejorar la calidad educativa. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
62. No me agrada participar en la toma de decisiones al momento de la misión y visión de la institución educativa. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
63. No se implementa a los docentes de acuerdo con la misión y visión de la institución educativa. <b>SI No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
64. No me siento cómodo y seguro en el ambiente de trabajo.	TA (✓) TD ( )

SI	No	SUGERENCIAS: _____
65. El proceso de cambio que se implanta en la institución educativa no origina un clima agradable. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
66. La institución educativa no proporciona canales de comunicación asertiva y existe retroalimentación de información. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
67. No se toma en cuenta mi opinión en la mejora de la institución. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
68. El equipo técnico pedagógico de la institución no vela por la calidad educativa de la institución. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
69. Antes de tomar una decisión en el trabajo no me gusta consultar con mis colegas. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
70. No me interesa mucho la opinión de mi equipo de trabajo durante el proceso de la metodología a llevar a cabo para mejorar la calidad educativa en mi institución. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
71. En el momento de incorporarme a la nueva carrera magisterial, siento temor de perder mi status dentro de la institución educativa. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
72. La redistribución de responsabilidades que ocurrirá al incorporarme a la carrera pública magisterial me afecta directamente. <b>SI</b>	<b>No</b>	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

<b>D. FACTORES LIGADOS A LAS RELACIONES CON EL LIDER (DIRECTOR)</b>	
73. Al director de la institución educativa le falta dominio del proceso educativo con respecto a la nueva generación. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
74. El director de la institución cuenta con muy poca preparación para dirigir la institución acorde con los nuevos cambios que exige esta nueva generación. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
75. El director de la institución educativa no monitorea la educación de la institución de acuerdo a la misión y visión de la institución. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
76. El director de la institución educativa no identifica las debilidades y fortalezas de los docentes en el área educativa. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
77. El director de la institución no vela por la calidad educativa estableciendo metas y objetivos en tiempos previstos. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
78. El director de la institución educativa no se ocupa de llevar a cabo el seguimiento a las responsabilidades de cada docente por la mejora de la calidad educativa. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
79. El director de la institución educativa no proporciona un informe de los avances trimestralmente y advierte a tiempo sobre los posibles fracasos. <b>SI      No</b>	TA (✓)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

80. El director de la institución educativa no es una persona comunicativa y receptiva a las propuestas durante el proceso educativo. <b>SI</b> <b>No</b>	TA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    TD (    ) SUGERENCIAS: _____ _____
--	--

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO</b>	N° TA <u>80</u> N° TD <u>0</u>
<b>2. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
DR. CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES  
 JUEZ - EXPERTO

## INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	IRMA MILAGROS HERNÁNDEZ BOCANEGRA
<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
<b>ESPECIALIDAD</b>	MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	12 AÑOS
<b>CARGO</b>	PSICÓLOGA DE LA IE 80036 "SMP"
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019</b>	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES</b>	CRUZ MORACHIMO VÍCTOR MARTIN
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>Objetivo general</u></b> Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019.
	<b><u>Objetivos específicos</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el clima organizacional de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.</li> <li>2. Identificar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo.</li> <li>3. Contrastar el nivel del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes.</li> </ol>
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 80 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	
<b>A. Estructura</b>	
1. ¿El Director(a) es una persona preparada acorde con los avances de este milenio? <b>SI            No</b>	TA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    TD (    )  SUGERENCIAS: _____ _____

<p>2. ¿El personal docente, padres de familia y alumnos coordinan con el director(a) sus acciones de planificación, organización, ejecución y control de la institución educativa? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3. ¿Los docentes coordinan con sus alumnos al programar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4. ¿Los padres de familia cumplen su labor adecuada y oportunamente? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5. ¿Trabajan en equipo docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia, y alumnos en bien de la institución? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>B. Responsabilidad</b></p>	
<p>6. ¿El personal directivo tiene en cuenta tus aspiraciones, expectativas e inquietudes? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>7. ¿El personal directivo se preocupa por mantener informado al personal docente de las nuevas tecnologías educativas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>8. ¿El personal directivo se preocupa porque tengamos que hacer bien nuestro trabajo? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>9. ¿Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar? <b>SI No</b></p>	<p>TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>10. ¿La comunidad educativa conoce las metas de la institución educativa?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p><b>C. Recompensa</b></p>	
<p>11. ¿El director(a) te estimula mediante una resolución cuando destacas en algo?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>12. ¿Cuentas con un día libre por tus horas extras dadas a la institución, cuando tú lo necesitas?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>13. ¿En esta institución se premia al docente que trabaja bien?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>14. ¿El director sabe reconocer el trabajo de buena calidad?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>15. ¿Recibes el apoyo que necesitas por parte de los compañeros de trabajo?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p><b>D. Desafío</b></p>	
<p>16. ¿Eres amable y cordial con las personas que piensas que no se lo merecen?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>17. ¿Crees que se merecen una segunda oportunidad las personas desagradables de carácter?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>18. ¿Toleras el mal momento que tú Director(a) te hizo pasar?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>19. ¿Por el bien de la institución eres capaz de brindar el tiempo</p>	<p>TA (X)    TD ( )</p>



que se necesite para mejorarlo y sacarlo adelante? <b>SI</b> <b>No</b>	SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Brindas apoyo a un compañero de trabajo, por más que tú sientas que no se lo merece? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>E. Cooperación</b>	
21. ¿Te gusta trabajar en equipo? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Compartes ideas de solidaridad y ayuda mutua? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Eres capaz de tender la mano al directivo u otro personal, cuando éste más lo necesite? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿Brindas sugerencias de solución en el momento oportuno? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Te encuentras apto de luchar por el bien de tu institución? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>F. Calor y apoyo</b>	
26. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
27. ¿Cuentas con el apoyo del director(a) en actividades que programes en bien de la institución? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Te sientes orgulloso de trabajar para esta institución? <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>29. ¿Recibes alternativas de solución por parte de tus compañeros, cuando te encuentras en momentos difíciles?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>30. ¿Dialoga contigo sin exaltarse y en forma oportuna el Director(a), cuando cometes errores?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p><b>G. Conflicto</b></p>	
<p>31. ¿El ambiente y clima en tu institución educativa es satisfactoria?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>32. ¿Las relaciones entre profesores y alumnos son totalmente cordiales y agradables?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>33. ¿La institución en que te encuentras es siempre tranquila y sin conflictos?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>34. ¿Existe confianza y amistad entre compañeros de trabajo?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>35. ¿En tu institución rechazan el acoso sexual y violencia?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p><b>H. Identidad</b></p>	
<p>36. ¿La institución, realmente merece tú lealtad?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>37. ¿Sientes el orgullo de contarles a otras personas que trabajas en esta institución?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>

<p>38. ¿Te sientes feliz de trabajar en esta institución hasta tu jubilación?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>39. ¿Sientes que los problemas de la institución son también tus problemas?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>40. ¿Realmente te preocupa el futuro de esta institución?  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p>	
<p><b>A. FACTORES LIGADOS A LA MOTIVACIÓN DEL INDIVIDUO</b></p>	
<p>41. Crees que no es necesario la capacitación constante del docente para mejorar la calidad educativa, que estipula la nueva carrera pública magisterial.  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>42. Piensas que no es bueno invertir en capacitaciones para ser mejor como profesional.  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>43. Cuando me comunicaron la idea de pertenecer a la nueva carrera pública magisterial, no me entusiasmé y no me sentí comprometido(a) con la capacitación constante que esta ley exige.  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>44. No estoy de acuerdo para asumir el cambio de la educación de hoy que la globalización y esta nueva generación exige.  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>45. Rechazo todas las transformaciones que implica el proceso de cambio de la educación de hoy.  <b>SI</b>      <b>No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>

<p>46. Siento que pierdo influencia o poder al aceptar el cambio que la educación de hoy exige. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>47. No me comprometo a asumir riesgos para los cuales no estoy preparado. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>48. Este cambio no es una buena opción para aportar nuevas y efectivas formas de llevar a cabo mi trabajo de la mejor forma posible y de acuerdo a las exigencias de esta nueva generación. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>49. Es aburrido romper con la forma rutinaria de hacer el trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>50. Prefiero no involucrarme con mis colegas en el proyecto de cambio que las nuevas generaciones exigen. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>51. Siento que el trabajo en equipo es una pérdida de tiempo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>52. Mi participación en procesos de cambio anteriores no me facilitó herramientas para afrontar el proceso de cambio que exige la educación de hoy. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>53. Mis expectativas ante este cambio de la capacitación constante no fueron cubiertas. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>54. Observé que el cambio que exige la educación de hoy no produjo mejoras en los procesos y procedimientos de mi trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>


<p>55. Este proceso de cambio de la capacitación constante no me aportó beneficios personales en el desempeño de mi trabajo. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>56. Siento que la desactualización no amenaza mi estabilidad económica y laboral. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>57. Me desagradó afrontar situaciones nuevas que no conocía. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>58. En el trabajo me incomodan las situaciones de incertidumbre. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>59. No es fácil para mí cambiar la percepción negativa que tengo hacia el cambio. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>60. Cuando recibo información suelo tomar solo la parte que me interesa y el resto no lo tomo en cuenta. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p><b>B. FACTORES LIGADOS A LA POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN</b></p>	
<p>61. La Institución Educativa no siempre toma en cuenta la opinión de los docentes para mejorar la calidad educativa. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>62. No me agrada participar en la toma de decisiones al momento de la misión y visión de la institución educativa. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>63. No se implementa a los docentes de acuerdo con la misión y visión de la institución educativa. <b>SI      No</b></p>	<p>TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>64. No me siento cómodo y seguro en el ambiente de trabajo.</p>	<p>TA (X)    TD ( )</p>

SI	No	SUGERENCIAS: _____
65.	El proceso de cambio que se implanta en la institución educativa no origina un clima agradable. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
66.	La institución educativa no proporciona canales de comunicación asertiva y existe retroalimentación de información. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
67.	No se toma en cuenta mi opinión en la mejora de la institución. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
68.	El equipo técnico pedagógico de la institución no vela por la calidad educativa de la institución. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
69.	Antes de tomar una decisión en el trabajo no me gusta consultar con mis colegas. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
70.	No me interesa mucho la opinión de mi equipo de trabajo durante el proceso de la metodología a llevar a cabo para mejorar la calidad educativa en mi institución. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
71.	En el momento de incorporarme a la nueva carrera magisterial, siento temor de perder mi status dentro de la institución educativa. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
72.	La redistribución de responsabilidades que ocurrirá al incorporarme a la carrera pública magisterial me afecta directamente. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<b>C. FACTORES LIGADOS A LAS RELACIONES CON EL LIDER (DIRECTOR)</b>	
73. Al director de la institución educativa le falta dominio del proceso educativo con respecto a la nueva generación. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
74. El director de la institución cuenta con muy poca preparación para dirigir la institución acorde con los nuevos cambios que exige esta nueva generación. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
75. El director de la institución educativa no monitorea la educación de la institución de acuerdo a la misión y visión de la institución. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
76. El director de la institución educativa no identifica las debilidades y fortalezas de los docentes en el área educativa. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
77. El director de la institución no vela por la calidad educativa estableciendo metas y objetivos en tiempos previstos. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
78. El director de la institución educativa no se ocupa de llevar a cabo el seguimiento a las responsabilidades de cada docente por la mejora de la calidad educativa. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
79. El director de la institución educativa no proporciona un informe de los avances trimestralmente y advierte a tiempo sobre los posibles fracasos. <b>SI      No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____

80. El director de la institución educativa no es una persona comunicativa y receptiva a las propuestas durante el proceso educativo. <b>SI</b> <b>No</b>	TA (X)    TD ( ) SUGERENCIAS: _____ _____
--	---

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO</b>	N° TA <u>80</u> N° TD <u>0</u>
<b>2. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
 Milagros Hernández Boconegra  
 C.P.A.P. 14824  
 PSICÓLOGA  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO



## **ANEXO N° 06**

# **FORMATO T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR**

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR**  
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 10 de agosto de 2020

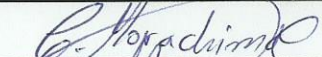
Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
Víctor Martín Cruz Morachimo con DNI N° 40976077

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Profesional de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Cruz Morachimo Víctor Martin	40976077	

## **ANEXO N° 07**

### **ACTA DE ORIGINALIDAD**


## Acta de originalidad de informe de investigación

Yo, PATRICIA DEL ROCIO CHÁVARRY YSLA, docente y revisor del Proyecto de Tesis aprobado mediante Resolución N° 783-FACEM-USS-2020, del estudiante VÍCTOR MARTÍN CRUZ MORACHIMO, titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 30 de setiembre 2020



---

---

**Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla**  
**DNI N° 16658907**

## **ANEXO N° 08**

# **REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN**

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de	

	<b>Administración de Negocios para Graduados</b> Trabajo del estudiante	<1 %
9	<b>theibfr.com</b> Fuente de Internet	<1 %
10	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
11	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
12	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
13	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<1 %
14	<b>repositorio-dev.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>historiadorsdelsert.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<1 %
16	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<1 %
17	<b>www.pln.or.cr</b> Fuente de Internet	<1 %
18	<b>A. I. Soroka, V. A. Lyakh. "Polygenic Inheritance of Bracts Number in Sunflower", Helia, 2019</b> Publicación	<1 %

repositorio.unajma.edu.pe

19	Fuente de Internet	<1%
20	<a href="http://www.crc.gov.ar">www.crc.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1%
21	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
22	<a href="http://cursos.universia.net">cursos.universia.net</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



## **ANEXO N° 09**

# **RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0783-FACEM-USS-2020**

Chiclayo, 23 de julio de 2020.

**VISTO:**

El Oficio N° 0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración, y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de Proyectos de Tesis, y,

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

**SE RESUELVE**

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR** los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Administración a cargo de la Dra. PATRICIA DEL ROCIO CHAVARRY YSLA, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

  
Dra. Carmen Emilia Rojas Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
Mg. Carla Angélica Reyes Reyes  
Secretaría Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0783-FACEM-USS-2020**

<b>N°</b>	<b>AUTOR(S)</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>ÚNEA</b>
1	ALVARADO GARCIA ESTEPHAN YURI	NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA MIKE-K SPORT S.A.C, TRUJILLO 2018.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	CARHUATOCTO SANCHEZ JUNIOR ANTONIO	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMITÉ DE GESTIÓN UKUGTUCH KUSU KUBAIN - AMAZONAS 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CRUZ MORACHIMO VICTOR MARTIN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80036 DE TRUJILLO, 2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	MORENO ANDAHUA CRISPULO	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE GESTION PUBLICA DE LA PROVINCIA DE HUARAZ-2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ZUÑIGA YOSHIDA ELIZABETH NANCY	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE AUTOMOTORES GILDEMEISTER PERU S.A - LIMA 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)