



**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y Satisfacción con la vida en docentes de colegio  
privado y público de Lima Metropolitana**

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

**AUTORES**

Larrea Ponte, Karla Paola (0000-0002-7992-7620)

Matos Silva, Fidel (0000-0002-2131-4282)

**ASESOR**

Manzanares Medina, Eduardo Luis (0000-0002-3377-311X)

**Lima, 18 de octubre de 2019**

## *DEDICATORIA*

*Dedicamos este trabajo a nuestros padres, quienes nos apoyaron incondicionalmente a lo largo de nuestros estudios universitarios e impulsaron nuestro crecimiento profesional, inculcándonos disciplina y liderazgo.*

## AGRADECIMIENTOS

A Eduardo Manzanares por su asesoría en el desarrollo de la tesis y a los dos colegios que nos apoyaron en el trabajo de investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general encontrar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción con la vida en docentes de colegios de Lima Metropolitana, además de comparar dicha relación según el tipo de gestión educativa (pública y privada). La muestra, estuvo conformada por 146 docentes de nivel primaria y secundaria. La información se obtuvo con la aplicación de los cuestionarios de Clima Organizacional de los autores George Litwin y Robert Stringer, validada por Vicuña en Lima (2006); que mide dimensiones del clima organizacional y, para medir la satisfacción con la vida, se usó la escala de satisfacción con la vida de Diener Emmons, Larsen & Griffin.

Los instrumentos pasaron por una prueba piloto, la cual se realizó con 30 profesores de Lima Metropolitana. Por otro lado, los resultados mostraron que existe una diferencia entre las dimensiones de recompensa y satisfacción del clima organizacional con relación a los docentes de colegios públicos y privados. Además, respecto a los colegios privados se observó que las dimensiones de recompensa, relaciones, estándares y conflicto del instrumento para medir el clima laboral tienen una mayor correlación con la satisfacción con la vida a comparación de los colegios públicos. En cuanto a los colegios estatales, las dimensiones del clima organizacional que se correlacionan más alto con la satisfacción con la vida a comparación del colegio privado son responsabilidad, desafío y cooperación.

Palabras clave: Clima organizacional; Satisfacción con la vida; dimensiones; bienestar subjetivo; gestión educativa; docente.

Organizational climate and satisfaction with live in teachers of private and publics  
school of Lima metropolitan

ABSTRACT

This investigation have the general objective of find the relation of the climate organizational and the satisfaction with the live of teachers of Lima Metropolitan. Also, compare this relation with the educative management (in publics schools and private schools) The sample was conformed of 146 teachers of primary and secondary level. The information it was obtained with the application of the questionnaires of organizational climate of George Litwin and Robert Stringer, validated for Vicuña in Lima (2006); of evaluate dimensions of organizational climate and, for evaluate the satisfaction with the life, it was used the scale of satisfacción with the life of Diener Emmons, Larsen & Griffin.

The Instruments went through a pilot test, which was carried out with 30 teachers from Lima Metropolitan. On the other hand, the results showed the existence a difference between the dimensions of reward and satisfaction with the life in the teachers of public and private colleges. At the same time in relation of the private's colleges, found relation of the dimensions of reward, relations, standards and conflict have a strong correlation with satisfaction with live comparison of the public's college. In relation with the public's colleges, the dimensions of organizational climate have a strong correlation with the relation with the live in comparison of private's colleges are responsibility, challenge and cooperation.

**Keywords:** Organizational climate; satisfaction with life; dimensions; subjetive well being; education management and teachers.

## TABLA DE CONTENIDO

CLIMA ORGANIZACIONAL .....	4
BIENESTAR SUBJETIVO Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA .....	8
MÉTODO .....	17
MEDIDAS:.....	19
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA.....	19
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL, CONSTRUIDO POR LITWIN & STRINGER (1968).....	19
SATISFACCIÓN CON LA VIDA.....	20
PROCEDIMIENTO .....	23
ASPECTOS ÉTICOS .....	23
ANÁLISIS DE DATOS .....	24
RESULTADOS .....	25
ANÁLISIS PSICOMÉTRICOS .....	25
CORRELACIÓN.....	34
DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIÓN .....	44
REFERENCIAS .....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características Demográficas de la muestra.....	18
Tabla 2 Puntajes de calificación SWLS .....	20
Tabla 3 Cargas factoriales y correlaciones ítems totales corregidos del cuestionario de Clima Organizacional.....	27
Tabla 4 Cargas factoriales y correlaciones ítems totales corregidos de la escala de Satisfacción con la vida .....	30
Tabla 5 Estadísticos descriptivos de Clima organizacional y Satisfacción con la vida .	31
Tabla 6 Media (M), desviación estándar (D.E), mínimo, máximo del cuestionario clima organizacional y la escala de satisfacción según tipo de colegio .....	32
Tabla 7 Prueba de normalidad de las variables Clima organizacional y Satisfacción con la vida .....	33
Tabla 8 Matriz de correlaciones entre las dimensiones de Clima organizacional y Satisfacción con la vida según tipo de colegio .....	35
Tabla 9 Prueba U de Mann-Whitney para las dimensiones de Clima organizacional según colegio privado y público .....	36
Tabla 10 Tabla de comparación para las dimensiones de Clima organizacional según sexo .....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de sedimentación de la prueba de clima organizacional .....	26
Figura 2 Gráfico de sedimentación de la prueba de Satisfacción con la vida .....	29



## INTRODUCCIÓN

En base al reporte de indicadores publicados por organismos internacionales en los últimos años, el nivel de la educación peruana es deficiente según (Díaz,2011). Una publicación realizada en El Comercio (2013) demuestra que, en la prueba Pisa hecha en el 2015 (Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) se posiciona en uno de los últimos lugares en comprensión de lectura, matemáticas y ciencias de un total de 69 países competidores. Además, para Díaz (2011), ex vicepresidente del Consejo Nacional de Educación, Perú es un país que carece de falta de calidad y equidad educativa puesto que los niveles educativos impartidos en las regiones peruanas tienen un nivel totalmente diverso. También, expresa que los centros educativos peruanos realizan una inadecuada gestión educativa a la hora de direccionar, realizar inversiones y hacer uso del presupuesto económico que poseen.

Para Astorga et al. (2007) la educación es un eje fundamental para el desarrollo humano. Por ello, el autor resalta que la educación de calidad otorga apertura a la inclusión social y por ende la participación activa de los ciudadanos de un país. Además, considera que la educación tiene repercusión con la erradicación de la pobreza puesto que, las personas con niveles de instrucción superior cuentan con más posibilidades de tener trabajos con mejores condiciones laborales, mejores salarios y tienen mayor posibilidad de crecimiento económico.

En cuanto a los distintos problemas que enfrenta la educación peruana, Gómez (2011) considera que, el principal problema es la inadecuada gestión y dirección de los centros educativos. En relación con este factor, Macedo (2011) manifiesta que los colegios públicos poseen poca libertad de acción en cuanto a la administración de sus instituciones ya que, los directores de estos colegios deben acatar las órdenes impartidas por el ministerio de educación, por lo que no pueden administrar la organización en base

a las necesidades que perciben. Igualmente, según el autor, los administrativos de los colegios públicos deben trabajar con un presupuesto otorgado por las entidades gubernamentales lo que dificulta realizar intervenciones que mejoren los procesos internos. Como consecuencia, los factores planteados, podrían afectar negativamente al clima laboral de las instituciones educativas públicas, lo cual perjudicaría la labor docente, por ello podría afectar la motivación, creatividad y proactividad de los docentes debido a las limitaciones, escaso apoyo que reciben y el poco trabajo en equipo que existe (Macedo, 2011).

En contraste, las instituciones privadas, según Alarcón (2013) poseen un planeamiento estratégico adecuado, lo cual facilita el correcto uso de los recursos que posee. De igual forma, Alarcón (2013) añade que este tipo de instituciones posee excelentes organizaciones administrativas, teniendo libertad de gestionar los lineamientos que poseen con la finalidad de otorgar un buen servicio. Además, la autora resalta la importancia que posee la participación conjunta de los docentes, director y personal administrativo para mejorar los procesos internos en base a un canal de comunicación efectivo.

Respecto al clima organizacional, elemento antes mencionado, Chiavenato (2011), considera que es un factor muy relevante dentro de las organizaciones. Así, para el autor, el clima organizacional tiene relación con la motivación de las personas y del desempeño, dando como resultado mayor participación dentro de la organización. Igualmente, Toro, Ochoa y Vargas, (2004) expresan que un buen clima organizacional puede incrementar, en cada uno de los trabajadores, la motivación para buscar nuevas maneras de realizar su labor y ser más efectivos.

En una investigación realizada por Hartog (2015) en docentes con relación al clima organizacional de un colegio privado en Lima, se llegó a la conclusión de que la

comunicación, la confianza y la gestión de las organizaciones educativas son pilares que pueden repercutir significativamente en la percepción de un buen clima laboral. En adición a lo anterior Hartog (2015) considera que las organizaciones que fomenta la participación de sus colaboradores y la integración pueden repercutir positivamente en la satisfacción e identidad de sus trabajadores.

Asimismo, se considera estos elementos fundamentales, ya que deben ser tomados en cuenta como pilares para las políticas públicas para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, ya que influye en el desarrollo de un país. Según Reyes (2017) el ámbito laboral posee repercusión en la satisfacción con la vida que puedan sentir los colaboradores de diversas instituciones, puesto que dichos trabajadores transcurren gran tiempo de su vida en este contexto.

Por otro lado, con relación a la satisfacción con la vida, Diener (1984), citado por Alcocer 2009, sugiere que el bienestar subjetivo es una de las tres formas de evaluar la calidad de vida de las sociedades, en conjunto a indicadores económicos y sociales, puesto que influyen en lo que las personas sienten y piensan a cerca de su vida. En relación a este hecho, Gutiérrez (2009) recalca el hecho de que las organizaciones poseen trascendencia significativa en la satisfacción de sus colaboradores, siendo estos afectados por los modelos de gestión que poseen. En adición a lo anterior, Reyes (2017) considera que las políticas públicas que son ejecutadas en los centros laborales del estado son fundamentales para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y, como consecuencia, para el progreso de una nación, debido a que las personas pasan la mayor parte del tiempo en su centro laboral.

## **Clima organizacional**

Según Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional es un grupo de propiedades del ambiente organizacional que es percibido directa o indirectamente por los miembros de una organización y que repercute en el comportamiento y motivación del trabajador. A partir de lo mencionado, se considera que las personas que perciben un adecuado nivel de comunicación, compromiso y respeto dentro de la organización en la que se desempeñan, pueden sentir satisfacción, lo que afecta en el rendimiento laboral e incluso en la productividad empresarial (Alves, 2000).

Para explicar el comportamiento de los trabajadores en una organización, Litwin y Stringer (1968) tomaron en cuenta, elementos situacionales y ambientales que más repercusión poseen sobre la conducta y percepción de estos. De esta forma, postularon que el clima organizacional está compuesto por nueve dimensiones.

- La primera dimensión es la de estructura, la cual se refiere al análisis de la percepción que tienen los trabajadores con relación de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otro tipo de limitaciones a las cuales se ven enfrentados en el desarrollo del trabajo.
- En segundo lugar, consideran a la dimensión de responsabilidad. Dicha dimensión comprende los sentimientos que tienen los trabajadores acerca de la libertad que poseen respecto a la toma de decisiones.
- La tercera dimensión es la de recompensa, la cual hace alusión a la percepción que tienen los miembros sobre el tamaño del premio con respecto al trabajo bien hecho.
- La cuarta dimensión es la de desafío, la cual se relaciona con a la medida en que la empresa fomenta el aceptar los riesgos con el propósito de lograr objetivos propuestos.

- En quinto lugar, está la dimensión de relaciones, la cual explica la percepción que tiene los trabajadores sobre un ambiente agradable de trabajo y de buenas relaciones sociales.
- La sexta dimensión es la de cooperación, la cual indica el nivel de trabajo en equipo y el apoyo mutuo que pueden tener los trabajadores.
- La séptima dimensión es la de estándares, que engloba la apreciación que tienen los miembros de la empresa sobre la importancia que pone la organización con respecto a las normas de rendimiento, conflictos e identidad.
- En octavo lugar, se encuentra la dimensión de conflictos en la cual los trabajadores, tanto jefes como empleados, aceptan las diversas opiniones y no temen enfrentarlas y solucionar los problemas tan pronto surja.
- Por último, la dimensión de identidad, la cual hace alusión al sentimiento de pertenencia dentro de la organización.

El clima organizacional, con relación a la calidad educativa, posee un papel importante, ya que, a partir de un ambiente favorable, donde haya relaciones armoniosas que posibiliten la interacción entre los docentes en una institución educativa, permitirá que todos los estamentos que forman la comunidad educativa laboren colectivamente direccionándose hacia la excelencia educativa (Crespín, 2012). Además, (Crespín, 2012) menciona que es importante tener presente el sentir de las personas que están dentro de la organización educativa, cómo se ven ellos mismos, quiénes son, qué merecen, qué son capaces de realizar y hacia dónde creen que deben ir como organismo, debido a que influye frente a los diversos factores relacionados con la estructura del lugar, la identidad institucional, las relaciones interpersonales y las ideas que adquieran de las personas con las que trabajen, ya que todo ello conforma el clima organizacional de la institución.

A continuación, se hará referencia a investigaciones previas sobre clima organizacional educativo para saber cómo esta variable repercute en los trabajadores. Se encontró que Asencio (2007) realizó una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao, dicha investigación denotó que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente; es decir que las relaciones entre personas permiten un mejor desempeño en los educadores, llegando a la conclusión que si el ambiente donde laboran los maestros es hostil, sin relaciones interpersonales, ocasionara que el personal se sienta frustrado en su desempeño. De igual manera Stacey (1996) piensa que el clima está relacionado con la cohesión, comunicación, cooperación, autonomía y el estilo de dirección docente, por lo que un profesor con características dialogantes y que sea cercano a los alumnos contribuye a tener resultados de logro positivos, debido a que logra motivar a sus estudiantes. Además, Stacey (1996) manifiesta que en el caso de que un docente perciba un ambiente favorable o desfavorable en su trabajo repercutirá en la manera en la que enseña a los alumnos. Con respecto a la relación entre factores del clima laboral y la satisfacción con la vida, Reyes (2017) refiere que existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida, por lo que, factores derivados del clima laboral pueden afectar positiva o negativamente en la satisfacción con la vida.

Así mismo, la investigación de Huaman y Paniagua (2014) que se realizó con 32 docentes de la Institución Educativa Húsares de Junio encontró que el clima organizacional y el desempeño laboral tienen una relación directa, lo cual afirma la teoría de Montalvo (2011) quien afirma que el ambiente social y las relaciones laborales se van perjudicando cuando el clima organizacional no es el más adecuado para la convivencia laboral, cuando no hay comunicación entre jefes y subordinados y también cuando la falta

de motivación o estímulo al desempeño es deficiente. En adición a lo anterior, Link (2014) resalta que las relaciones interpersonales influyen positiva o negativamente en la satisfacción con la vida, por lo que, las relaciones que se suscitan en los centros laborales, derivados del tipo de gestión que se lleva a cabo, repercuten en la valoración cognitiva que las personas hacen en relación a la vida que poseen.

En la investigación de Chiang, Huerta y Nuñez (2007) realizada en 414 profesores de universidades chilenas, se obtuvo como resultado que la productividad se relaciona positivamente con la presión laboral, la satisfacción laboral y el desarrollo académico. Como resultado, los autores manifestaron que el clima organizacional, en el caso de personas con altos grados de instrucción, es una variable ligada al logro de metas de la educación superior. De igual manera, Varela (1991) menciona que para que exista un buen clima, debe existir factores tanto físicos como psicológicos, entendiéndose como factores físicos: un lugar de trabajo confortable, en el cual los trabajadores tengan a la mano las herramientas necesarias para desarrollar de manera eficiente su labor, el lugar debe ser iluminado, limpio y ubicado dependiendo de las necesidades. Con respecto a los aspectos psicológicos, teniendo como referencia como las relaciones que existen entre el personal de la organización y entre los superiores, debe haber un buen trato e incentivo por parte de los superiores, todo ello aportará a tener resultados creativos a la hora de solucionar problemas y fomentará una mayor motivación por parte del trabajador.

En una investigación realizada por Hartog (2015) llevada a cabo con 40 docentes de un colegio privado de Lima, se encontró que más del 70% de los colaboradores poseen una percepción positiva del clima organizacional de la institución, resaltando aspectos como la confianza, comunicación y la gestión. En adición a lo anterior, Hartog (2015), resalta que el estilo de gestión que utiliza un directivo, al realizar su labor, influye en el accionar del trabajador y, como consecuencia, al clima laboral que percibe. Además,

según Goncalves (2000), la gestión de una organización contribuye a un clima laboral positivo cuando es capaz de definir el trabajador con suficiente antelación, evitando imprevistos y planificando los recursos y riesgos que se posee. Asimismo, Ocampo (2007) agrega que la dirección de una organización puede aportar positivamente al clima organizacional cuando es capaz de adaptarse a los cambios y al otorgar facilidades para que los colaboradores se desempeñen sin contingencias.

### **Bienestar subjetivo y satisfacción con la vida**

El bienestar subjetivo es una variable importante de la psicología contemporánea según Eid y Diener (2015). Para describir el bienestar subjetivo, es pertinente definirlo como lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia (Eid & Diener, 2015). Para Rojas (2011) el bienestar subjetivo abarca una evaluación integral. Así, según el autor, la apreciación o evaluación de la vida del individuo, incorpora diversos aspectos vivenciales como su situación de pareja, relación con hijos, relación con amigos, disponibilidad de tiempo libre, satisfacción con necesidades psicológicas y mentales, entre otros. Asimismo, Diener (1994) postula a la satisfacción con la vida como una valoración global que realizan las personas cuando toman en consideración su vida como un todo, mientras que el aspecto hedonista del bienestar subjetivo hace referencia a la presencia de afectos positivos durante bastante tiempo y la poca presencia de afectos negativos. En conclusión, para Diener (1994), la satisfacción con la vida y el bienestar subjetivo se relacionan puesto que ambos elementos están influenciados por la valoración que las personas realizan con relación a las actividades, circunstancias y eventos que suscitan en su vida, siendo la satisfacción con la vida un indicador cognitivo del bienestar subjetivo.



En relación con el bienestar subjetivo y la educación, Castillo y Contreras (2014) consideran que el ámbito laboral juega un papel fundamental para el desarrollo del bienestar subjetivo de las personas ya que es un aspecto vital para desarrollar habilidades, obtener sentido de pertenencia, tener una remuneración y está ligada al logro de objetivos, lo cual puede repercutir positiva o negativamente en la calidad de vida. En este contexto, según los autores, es fundamental que los docentes tengan un buen bienestar subjetivo y se sientan satisfechos con su trabajo puesto que así, podrán realizar una buena labor para sus alumnos. De esta manera, los docentes podrán sentirse competitivos dentro de su entorno, lo cual es fundamental para la formación de bienestar subjetivo e incluso, esto podría repercutir negativamente en el alumnado.

A continuación, se mencionarán investigaciones previas sobre satisfacción con la vida, las cuales evidencian los factores que mayor relación significativa tienen con la variable en estudio.

Con respecto a la satisfacción con la vida, Reyes (2017) realizó una investigación con 252 docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. Como resultado, determinó que los docentes de instituciones educativas estatales se encuentran insatisfechos con la vida a nivel general. Además, Reyes (2017) concluyó que el grado de satisfacción con la vida encontrado en los docentes que participaron poseen un nivel de bienestar bajo, lo cual refleja una inadecuada calidad de vida en la mayoría de los trabajadores del país. Como recomendación, Reyes (2017) considera relevante que el ministerio de educación debe implementar investigaciones a fin de determinar las causas y proponer acciones para mejorar el nivel de satisfacción con la vida de los docentes e instituciones estatales acorde a nuestra realidad.

Por otro lado, en una investigación realizada en Chile, Link (2014) realizó una investigación de los factores asociados a la satisfacción e insatisfacción con la vida con

una muestra de 78 385 personas. Como resultado, Link (2014) determinó que las políticas de estado de Chile, buscan minimizar la insatisfacción con la vida, más que buscar incrementar la satisfacción con la vida, dado su carácter social, en comparación al carácter psicológico privado de la satisfacción con la vida. En adición a lo anterior, Link (2014) resalta que la satisfacción con la vida como factor cognitivo del bienestar subjetivo, supone una evaluación a largo plazo de la vida como un todo.

Demirel (2014) llevó a cabo un estudio de la relación del trabajo con la satisfacción con la vida en una muestra de 406 docentes de colegios públicos y privados en Turquía. Como resultado, se encontró que los niveles de satisfacción laboral de los docentes fueron más altos que su satisfacción con la vida, elemento que podría ser resultado de problemas económicos, según el autor. Además, Demirel (2014) determinó que, en su investigación, los docentes de colegios públicos obtuvieron mayor grado de satisfacción con la vida puesto que, en Turquía, dichos docentes trabajan permanentemente como servidores públicos, sin tener riesgo de ser despedidos. En contraste, los docentes de colegios privados, suelen trabajar bajo contratos de plazo determinado, lo que decreta que la renovación del vínculo laboral dependa de la evaluación de desempeño que estos tengan, incrementando el riesgo de que sean despedidos.

Aydintan (2016) realizó una investigación acerca de la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en una muestra de 652 docentes en Turquía. Como resultado, Aydintan (2016), determinó que la satisfacción laboral repercute en un 28% en la satisfacción con la vida de los docentes. Además, como parte de la investigación, se determinó que los docentes que tenían más de 11 años de experiencia tenían mayor satisfacción con la vida, a comparación de la población restante. Por último, Aydintan (2016) enfatizó que variables como el estado civil, poseen

relevancia en la satisfacción con la vida puesto que, en su investigación, los docentes con mayor grado de satisfacción fueron los que estaban casados.

A partir de las investigaciones citadas, se puede afirmar que la satisfacción con la vida repercute significativamente en la satisfacción laboral, el desempeño y la motivación. Núñez (2007) refiere que la motivación tiene un rol fundamental en la autoestima de las personas ya que se relaciona a las expectativas que estas tienen de sí mismas y el valor que tienen las acciones que realizan. En el caso de que una persona se auto perciba como competente, tendrá motivación para lograr éxito en los objetivos que posee. En contraste, según Covington (1985) las personas tienen la necesidad de defender sus creencias de competencia personal y experimentan miedo al plantearse la posibilidad de fracasar. Como respuesta, desarrollan patrones motivacionales que les facilitan defenderse de la amenaza de fracaso y mantienen sus creencias.

En el Perú, según la organización “Lima como vamos”, los peruanos consideran que la educación pasa un momento crítico ya que posee problemas relacionados a la calidad de docentes, infraestructura de colegios, inadecuada malla curricular educativa e inadecuada gestión de centros educativos. La organización “Lima como vamos” al realizar una encuesta de percepción ciudadana a 1000 personas respecto a los problemas de educación en la ciudad de Lima, halló como resultados significativos que el 59.1% de personas considera que el principal problema que enfrenta la educación peruana es la inadecuada calidad de los docentes mientras que un 11.6% de personas considera que el principal problema es la inadecuada gestión y dirección de los centros educativos.

No obstante, a pesar de que la mayoría de personas piensan que el principal problema de la educación peruana es la inadecuada calidad de los docentes, Gómez (2011) resalta que el mayor déficit que afronta la educación peruana es la inadecuada gestión y dirección de los centros educativos. El autor manifiesta que la gestión educativa

tiene como finalidad ser la primordial impulsora de dinamismo interno de las unidades educativas puesto que el accionar de los principales actores educativos contribuye directamente en las prácticas educativas cotidianas y en la elaboración de estrategias de trabajo en grupo para optimizar los procesos de enseñanza. Además, Gómez (2011) considera que, en el Perú, las autoridades educativas no afrontan el problema de gestión y dirección educativa puesto que se centran en otros problemas por lo que, como consecuencia, según el autor, los programas educativos instaurados no generan resultados considerablemente positivos en relación con el nivel de la educación peruana. Además, Vargas (2010) recalca que en el Perú prevalece una cultura individualista en las instituciones educativas que desvirtúan el funcionamiento de las escuelas públicas y de las unidades de gestión educativa local, debilitando la articulación del sistema educativo. Como consecuencia, para la autora, la ineficiente gestión educativa y las actitudes individualistas, pueden afectar negativamente al clima educativo institucional ocasionando mala calidad en los procesos de gestión institucional y pedagógica en Perú, lo cual recae en la satisfacción de los docentes y, como consecuencia, en su desempeño.

Para Guadalupe (2017), en los últimos años, se ha puesto énfasis en el rol de los docentes como educadores, dejando en segundo plano la capacidad de gestión que deben tener para poder direccionar su trabajo al correcto desempeño de las instituciones educativas. También, Guadalupe (2017) indica que el soporte administrativo es fundamental para dar un adecuado servicio educativo. No obstante, el autor resalta el problema de que las políticas gubernamentales, no poseen continuidad debido a cambios en el personal directivo, lo cual imposibilita la continuidad de las políticas implementadas.

En base a lo antes mencionado, Fernandez (2014) indica que el bienestar subjetivo es una variable importante dentro del ambiente laboral, ya que está relacionado

positivamente con el desempeño; por lo que la persona, al tener un buen desempeño, brindará un mejor clima laboral, además generará índices positivos en la gestión de personal y efectos directos en el nivel de satisfacción con el trabajo

En base a lo expuesto por los autores citados, la presente investigación analiza la problemática de la educación peruana como consecuencia de un inapropiado clima organizacional que podría repercutir negativamente en la satisfacción con la vida de los docentes. Así, consideramos que, actualmente, perduran en las instituciones educativas climas organizacionales perjudiciales, principalmente en las instituciones educativas públicas puesto que estas, según Macedo (2011) no tienen libertad a la hora de gestionar su organización debido a que deben actuar en base a lo que estipula el ministerio de educación. Con relación a este problema, se hace énfasis en lo que manifiesta Vargas (2010) quien recalca que una gestión educativa deficiente y la falta de participación y coordinación entre las autoridades educativas, puede perjudicar el clima laboral de los centros educativos y el desempeño de los docentes, quienes decidirían trabajar individualmente ya que el contexto laboral no incita al trabajo en equipo. Como manifiestan Gómez (2011) y Vargas (2010) los directivos y los docentes responsables de la gestión institucional, administrativa y pedagógica, deben conocer en conjunto la influencia del clima organizacional en los logros y dificultades del trabajo docente puesto que así podrán para mejorar los procesos de gestión pedagógica.

La presente investigación se orienta a encontrar una relación entre las variables clima organizacional y Satisfacción con la vida en docentes de colegios de Lima Metropolitana. Además, se comparará dicha relación según la gestión educativa (pública y privada). Así, se centra en identificar los factores del clima organizacional que más se asocian con la satisfacción con la vida. Este objetivo parte de la consideración de que un clima organizacional inapropiado podría repercutir negativamente en la satisfacción con

la vida de los docentes y, como resultado, afectar negativamente a su labor. En adición a lo anterior, Vargas (2010) indica que la gestión educativa tiene un impacto significativo en la calidad de servicio otorgado por los docentes. Encontrando una relación entre el clima organizacional y la satisfacción, se podrá identificar las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor repercusión en la satisfacción con la vida para detectar las variables del clima a las que se debe brindar mayor atención con el fin de optimizar estas variables para que el desempeño, trabajo en equipo, satisfacción laboral y motivación incremente en los docentes.

Con la presente investigación, se podría obtener resultados acerca de la importancia que posee la satisfacción con la vida en el clima organizacional de las instituciones educativas. Asimismo, se debe tomar en consideración que la satisfacción con la vida no ha sido abordada en el ámbito educativo de nuestro país, debido a que la mayoría de las investigaciones sobre esta variable se han realizado en contextos macro como las realidades sociales, dejando en segundo lugar la importancia de dominios específicos como lo es el contexto laboral. Igualmente, se busca estudiar las variables en instituciones educativas privadas, realizando una comparativa para ver la realidad y diversidad de realidades puesto que, las investigaciones previas se centran en evaluar las variables en instituciones públicas.

Además, se busca hacer una comparación entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida de instituciones educativas públicas y privadas, puesto que, según Vargas (2010) la forma de gestionar varía según el tipo de colegio, ya que los colegios estatales deben actuar en base a las normas expuestas por el Ministerio de educación y el mandato que brinde el gobierno. En contraste, los colegios privados pueden elaborar y establecer su forma de gestión, manejando sus propios presupuestos. De esta manera, en el caso de que las variables tengan relación, se tratará de encontrar que la satisfacción con

la vida puede ser incrementado haciendo énfasis en componentes relacionados a factores intrínsecos como las relaciones interpersonales, brindando menor relevancia a factores externos como las remuneraciones o condiciones laborales.

Como hipótesis inicial de nuestro objetivo principal, se espera encontrar una relación positiva entre clima organizacional y la satisfacción con la vida. En el caso del colegio estatal, se espera encontrar una relación significativa entre las variables, demostrando un clima organizacional y la satisfacción con la vida bajo. Esta hipótesis se cumpliría por lo manifestado por Gómez (2011) con relación a la inadecuada gestión de los centros educativos y a la cultura de trabajo individualista que existe en los colegios pertenecientes al estado peruano. En contraste, en el colegio privado, se espera encontrar una relación entre la satisfacción con la vida y el clima organizacional donde sobresalgan los factores intrínsecos como las relaciones interpersonales, ya que según Pajares (2009) esto ocurre ya que los colegios privados tienen libertad de enseñanza donde se enfocan en las demandas educativas del mercado por lo cual se esmeran en ofrecer servicios diferenciados. Además, en el colegio privado donde se realizará la investigación, prevalece una cultura que promueve el trabajo en equipo y fomenta la comunicación interna entre los colaboradores.

Dicha hipótesis se cumpliría considerando las características de la población a investigar, como compañerismo, participación, cooperación e identidad puesto que, según las investigaciones previas citadas, estos elementos tienen repercusión significativa en la satisfacción. Por otro lado, respecto a nuestro objetivo específico, los docentes de las instituciones educativas públicas, según Díaz (2001) cuentan con un sueldo limitado, no tienen la posibilidad de aspirar a mejores puestos y se les imposibilita tener mayor relevancia en su contexto laboral ya que su puesto de trabajo es estable en el tiempo.

Esta investigación permitirá intervenir y mejorar el clima laboral en el que se encuentra el docente. A partir de nuestra investigación se pueden crear estrategias de apoyo para mejorar el clima de la institución educativa, lo cual tendrá una reacción positiva en los docentes pues sentirán que el lugar donde laboran se preocupa por su bienestar. Así mismo, los institutos pueden crear nuevas actividades en conjunto con los docentes con el fin de poder empoderarlos y fomentar su integración para que puedan trabajar en equipo. Por último, es importante reconocer la labor que un profesor realiza por eso es importante que las cabezas del colegio cuenten con programas en los cuales se reconozcan la labor de cada uno de sus empleados. Así mismo, con la presente investigación, los psicólogos pueden tener indicios de los aspectos organizacionales en los que urge intervenir con la finalidad de mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas. Igualmente, al detectar las dimensiones que tienen mayor relación con la satisfacción con la vida, los psicólogos podrían realizar estrategias de intervención para mejorar elementos como la comunicación interna, la cooperación y el trabajo en equipo de los docentes.



## **Método**

### **Participantes:**

Para la investigación, se utilizó el programa G power, con la finalidad de determinar el tamaño mínimo de muestra necesario para contrastar una hipótesis de comparación de medias en dos muestras independientes (docentes de colegio público y privado). Para ello se consideró un tamaño del efecto moderado 0.5, un error alfa de .05, un poder estadístico de .90 y una proporción de ambos grupos de 1.5 considerando la investigación realizada por el Ministerio de Educación (2015), el cual nos daba el número de los docentes del sector público en Lima Metropolitana, el cual representa el 44909 y los del sector privado que es de 66815. Con respecto a lo mencionado, considerando estos datos los resultados indicaron se necesitaría como mínimo una muestra total de 146 docentes, siendo 58 profesores de un colegio público y 88 docentes de un colegio privado de Lima.

El método a través del cual se extrajo la muestra fue de tipo no probabilístico de tipo intencional, ya que los elementos fueron escogidos de acuerdo a los criterios pre-establecidos por la persona que va investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, estuvieron elegidos por la accesibilidad y rapidez para seleccionar la muestra. Como criterios de inclusión se consideró que fueran docentes de nacionalidad peruana que se encuentre dentro de la planilla de instituciones educativas con más de 1 año brindando servicios educativos.

La muestra estuvo conformada por docentes pertenecientes a colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, la cual fue delimitada a 146 participantes cuyas edades fluctúan entre los 23 y 66 años ( $M = 41.02$ ,  $DE = 10.17$ ) de edad, de ambos sexos (ver Tabla 1).

Tabla 1  
*Características Demográficas de la muestra*

Variable		Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo	Hombre	46	31.5%
	Mujer	100	68.5%
Estado Civil	Soltero	53	36.3%
	Casado	73	50.0%
	Conviviente	11	7.5%
	Viudo	3	2.1%
	Divorciado	6	4.1%
Lugar de nacimiento	Lima	94	64.4%
	Provincia	52	35.6%
Tipo de institución	Privado	88	60.3%
	Estatal	58	39.7%

## **Medidas:**

### **Ficha Sociodemográfica**

La ficha sociodemográfica se diseñó con el fin de recoger datos que han sido identificados como relevantes para el estudio Clima organizacional y satisfacción con la vida en docentes. En tal sentido, se incluyó información respecto al sexo, edad, lugar de residencia, estado civil, número de hijos y cantidad de trabajos. (Ver Apéndice 1). Se considero estos elementos puesto que, según Gomez (2011) dichos aspectos suelen ser factores predictores de satisfacción en las personas.

**Cuestionario de Clima organizacional, construido por Litwin & Stringer (1968).** El objetivo del instrumento es medir la percepción del ambiente laboral en las empresas, el instrumento fue validado por Vicuña Peri en Lima (2006). Este cuestionario consta de 9 ítems con enunciados polarizados en cada extremo, con el propósito de que el evaluado marque con una X como percibe el ambiente laboral donde se encuentra. Este puntaje va del 1 al 10 y cada enunciado polarizado evalúa cada una de las 9 dimensiones del clima organizacional propuestas por Litwin y Stringer (1978): Responsabilidad, Estructura, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.

Con respecto a las evidencias de validez del instrumento original Litwin & Stringer, revisado por Vicuña (2006) en Lima. Se utilizó el método de análisis de constructo, por lo que se esperó que los examinados comprometidos dentro del cuartil tres difieran significativamente de los examinados comprendidos en el cuartil uno mediante la discriminación de los ítems, para ello se contrastó las medias aritméticas del grupo alto y bajo mediante la prueba t, en el cual todos los ítems presentan diferencias

significativas aún para el 0.01 de margen de error, siendo mayor las medias aritméticas en el grupo alto. Lo que indica que los ítems cumplen su función discriminativa.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach de la escala total es de 0.89, lo que confirma que la prueba es confiable.

### **Satisfacción con la vida**

**Satisfaction with Life Scale (SWLS) fue construida por Diener Emmons, Larsen & Griffin, (1985)**, el fin del instrumento es que los participantes evalúen la satisfacción con la vida de manera general. La escala cuenta con 5 ítems y 7 opciones de respuesta, las cuales son: 1 = Completamente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Más bien en desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = Más bien de acuerdo, 6 = De acuerdo y 7 = Completamente de acuerdo.

Las categorías basadas en los puntajes del instrumento van desde los 5 puntos hasta los 35 puntos, los cuales muestran el grado de satisfacción e insatisfacción con la vida (ver Tabla 2).

Tabla 2  
*Puntajes de calificación SWLS*

Rango	Categorías
5 – 9	Extremada insatisfacción
10 – 14	Insatisfacción con la vida
15 – 19	Ligera insatisfacción
20	Neutro
21 - 25	Ligera satisfacción
26 – 30	Satisfecho con la vida

En cuanto al criterio de validez del instrumento original, este fue sometido a un análisis factorial, en donde se obtuvo un único factor que explicaba el 66% de la varianza, lo que determina que cada ítem responde a un único constructo, indicando la validez de la escala. Asimismo, el SWLS se correlaciono con otras medidas de la variable satisfacción con la vida, en las cuales se encontró una correlación moderadamente fuerte ( $r = .40-.70$ ) con la escala de satisfacción con la vida (Diener et al., 1985).

Con respecto a la confiabilidad del instrumento original (Diener et al., 1985) realizó estudios de consistencia interna utilizando el método alfa de Cronbach donde se halló un coeficiente de 0.87, el cual determinó la confiabilidad del instrumento. También, se realizó un test re-test en los dos meses posteriores, donde se obtuvo un coeficiente de estabilidad de 0.82, el cual demuestra la confiabilidad con el tiempo.

Para la presente investigación se trabajó con la Escala de Satisfacción con la Vida adaptada en España por Vázquez, Duque y Hervás (2012), el objetivo de la investigación fue analizar las propiedades psicométricas y los valores normativos de la adaptación de la escala SWLS en una muestra nacional representativa. También, en el estudio se cuidó la traducción, siguiendo las indicaciones modernas y la colaboración de varios especialistas latinoamericanos bilingües, con el fin de que la versión pudiera ser utilizada en la mayor parte del mundo de habla hispana.

Con el fin de analizar las diferencias en la puntuación del SWLS en relación al sexo y edad, al igual que educación y situación laboral, se realizó una serie de análisis de varianza. Además, para analizar la validez convergente de la escala se usó el análisis de

correlaciones bivariadas con los instrumentos utilizados. Por último, se realizó un análisis factorial confirmatorio, con la finalidad de estudiar la estructura factorial de la SWLS.

El estudio realizado sobre el sexo, edad, estudio y situación laboral, para el cual se realizó un ANOVA factorial, mostró que no existían diferencias en la puntuación global del SWLS, lo mismo sucedió con las medidas de felicidad subjetiva, en la cual ninguna de las variables (sexo, edad o su interacción) demostraron un efecto significativo sobre los resultados de los participantes.

En cuanto al grado de estudios de los evaluados, se usó un ANOVA unifactorial, el cual reveló que existían diferencias significativas en los puntajes de SWLS ( $F(5, 2949) = 5.43, p < .001$ ), es decir que los participantes que declararon tener estudios primarios y secundarios tenían bajos resultados en comparación a los participantes que tenían estudios de bachillerato y postgrado/doctorado ( $p < .05$ ). Del mismo modo sucedió con el aspecto laboral ( $F(4,2959) = 12.92, p < .001$ ), ya que reveló que los participantes que se encuentran retirados/incapacitados y desempleados presentaban puntuaciones significativamente menores en la satisfacción con su vida que aquellos que trabajaban, estudiaban o se dedicaban a las labores domésticas ( $p < .001$ ).

Finalmente, se evaluó la confiabilidad del instrumento obteniendo un coeficiente de Cronbach de .88, los cuatro primeros ítems tenían un valor de .83 y .85, asimismo se conoció que la eliminación del ítem 5 conduciría a un ligero aumento de la consistencia interna teniendo un .89, al no ser un dato muy relevante se optó por no eliminar dicho ítem. Además, se pudo observar que todas las correlaciones ítem-test dieron resultados superiores a .61, lo cual determina las óptimas propiedades psicométricas del instrumento.

## **Procedimiento**

Con el propósito de analizar preliminarmente la comprensión de los ítems en la muestra objetivo, los cuestionarios de Clima organizacional de Litwin y Stringer y la encuesta de Satisfacción con la vida de Diener Emmons, Larsen & Griffin pasaron por una prueba piloto, la cual se realizó con 30 profesores de Lima Metropolitana. Los sujetos de la prueba en mención fueron elegidos conforme a los mismos criterios de la selección de los integrantes de la muestra, a éstos se les aplicó el mismo cuestionario, en dicha administración se observó que no hubo ninguna incongruencia o incompreensión con respecto a la prueba de Satisfacción con la vida, por lo tanto, se considera que los ítems de los instrumentos aplicado se comprendieron adecuadamente. Sin embargo, con respecto a la prueba de Clima organizacional se encontró que los docentes tenían problemas para entender la palabra “unidad” por lo que se decidió cambiar por la palabra “área”, con el propósito de una mejor comprensión.

Para acceder a la muestra y recopilar los datos se contactó con los directores del colegio, a los cuales se les informo sobre el propósito de la investigación y se le hizo entrega de la carta de presentación de la universidad.

## **Aspectos éticos**

Se aplicó la prueba de manera individual y se les explicó a los participantes de manera detallada el propósito y tiempo de la evaluación (10 minutos), además de que el estudio es de carácter confidencial, por lo que los resultados no serán expuestos. A los docentes que aceptaron colaborar con el estudio, se les solicito que lean con atención el consentimiento informado (ver apéndice 4), además se les entregó la ficha sociodemográfica y ambos cuestionarios para que respondan con la mayor sinceridad

posible. Se les indico que podían retirarse antes de culminar las encuestas. Cuando finalizó la aplicación se agradeció la participación de cada uno.

### **Análisis de datos**

Los datos que se obtuvieron fueron procesados en el programa estadístico SPSS 22. Se empezó analizando los criterios de validez relacionada a la estructura interna (mediante el análisis factorial exploratorio) y confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach de las pruebas utilizadas, luego se realizó un análisis descriptivo de los instrumentos; posteriormente, se hizo el análisis de normalidad correspondiente. Se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov ( $N > 50$ ) para conocer la distribución normal de la muestra. En la medida que los resultados del análisis de normalidad arrojaron distribuciones sin normalidad se optó por usar un estadístico no paramétrico para las correlaciones, específicamente el coeficiente de Spearman. La interpretación de este coeficiente se realizó siguiendo los criterios de Cohen (1988), quien sugiere que valores iguales o mayores que 0.10 e inferiores a 0.30 indican una relación de pequeña magnitud, valores entre 0.30 y 0.49 indican una magnitud media y valores iguales o mayores de 0.50 indican un tamaño del efecto elevado. Por otra parte, para los análisis de diferencias según el tipo de colegio (público o privado) se empleó el estadístico no paramétrico de la *U* de Mann-Whitney



## **Resultados**

### **Análisis psicométricos**

Para iniciar, se van a reportar los análisis de las evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos de Clima organizacional y Satisfacción con la vida. En primer lugar, como parte de la evidencia de validez relacionada con la estructura interna se realizó el procedimiento del análisis factorial exploratorio.

Con respecto al análisis de la validez del cuestionario de clima organizacional se revisó preliminarmente si los ítems podían ser analizados mediante la técnica del análisis factorial, para lo cual se examinó los resultados de la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Bartlett. Según Fernández (2011) la prueba KMO se realiza con la finalidad de contrastar si las correlaciones parciales entre las variables son pequeñas. El autor manifiesta que dichas pruebas posibilitan comparar la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Por último, Fernández (2011) manifiesta que el estadístico KMO varía entre 0 y 1 siendo los valores pequeños indicadores de que el análisis factorial puede no ser una buena idea dado que las correlaciones entre los pares de variables no pueden ser explicadas por otras variables. Por otro lado, según el autor, la prueba de Bartlett contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad en el caso de que no existan correlaciones significativas entre variables y no sea necesario realizar un análisis factorial. Se esperaba encontrar un KMO mayor a .70 y que el test de Bartlett sea estadísticamente significativo.

En los resultados obtenidos se encontró un KMO igual a .86 y el test de Bartlett resultó estadísticamente significativo  $\chi^2 (36) = 804.74, p < .05$ ). Estos resultados nos

indican que los ítems del instrumento tienen algún grado de relación, por lo tanto se puede aplicar el análisis factorial.

Al aplicar este análisis y como parte de la extracción de factores se sugirió mediante el criterio de auto valores mayores a 1 la extracción de dos factores que en su conjunto explicaban el 69.75 % de la varianza total. De igual manera el grafico de sedimentación sugería la extracción de dos componentes (ver Figura 1)

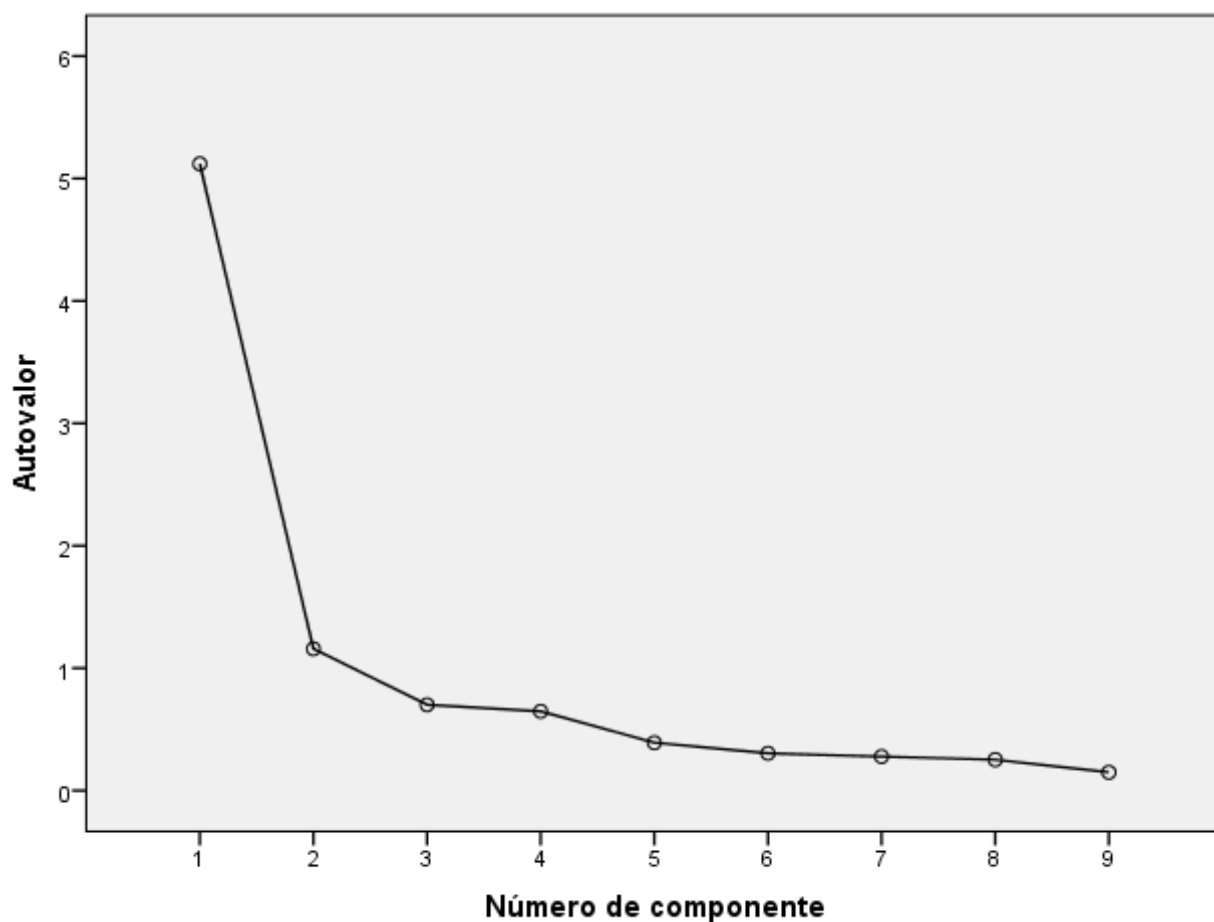


Figura 1 Gráfico de sedimentación de la prueba de clima organizacional

Sin embargo, al revisar la distribución de los ítems en los dos factores se corroboró que conceptualmente estos no eran interpretables por tal motivo se realizó un segundo análisis considerando solo un factor tal como se sugiere en la prueba original. De este nuevo análisis este único factor presenta un autovalor de 5.12 y explica el 56.89% de la varianza total, el cual es un porcentaje aceptable cuando se trata de un instrumento que

mide una sola dimensión, según Stevens (2002). Las cargas factoriales de los ítems estuvieron comprendidas entre .46 y .87 las cuales son consideradas aceptables pues son superiores al criterio mínimo recomendado por Stevens (2002) de .30 (ver Tabla 3)

Tabla 3

*Cargas factoriales y correlaciones ítems totales corregidos del cuestionario de Clima Organizacional*

Ítems	Cargas factoriales	$r_{itc}$
6. Mis jefes, como mis compañeros y mis subordinados, cada uno trabaja por su cuenta, evitando el apoyo mutuo. / El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda.	.87	.80
8. Mis superiores y compañeros, evitan las opiniones discrepancias, nadie puede estar en desacuerdo. / En mi área se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando solución.	.85	.79
7. En mi área los superiores descuidan los criterios para evaluar el rendimiento. / Los criterios de evaluación del rendimiento son justos.	.84	.77
9. En mi área, no se siente la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución. / Los criterios de evaluación del rendimiento son justos.	.81	.73
5. El ambiente de mi área se caracteriza por la frialdad en la relación entre mis compañeros, jefes y subordinados. / Mis jefes, compañeros y subordinados mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería.	.77	.68
4. Mis superiores no me dan la confianza suficiente para desarrollar mi trabajo. / Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos.	.76	.69
3. En mi área se descuida reconocer el trabajo bien hecho. / Hay reconocimiento al buen trabajo.	.69	.60
2. La supervisión a mi trabajo me dificulta tomar decisiones propias. / La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo.	.63	.56

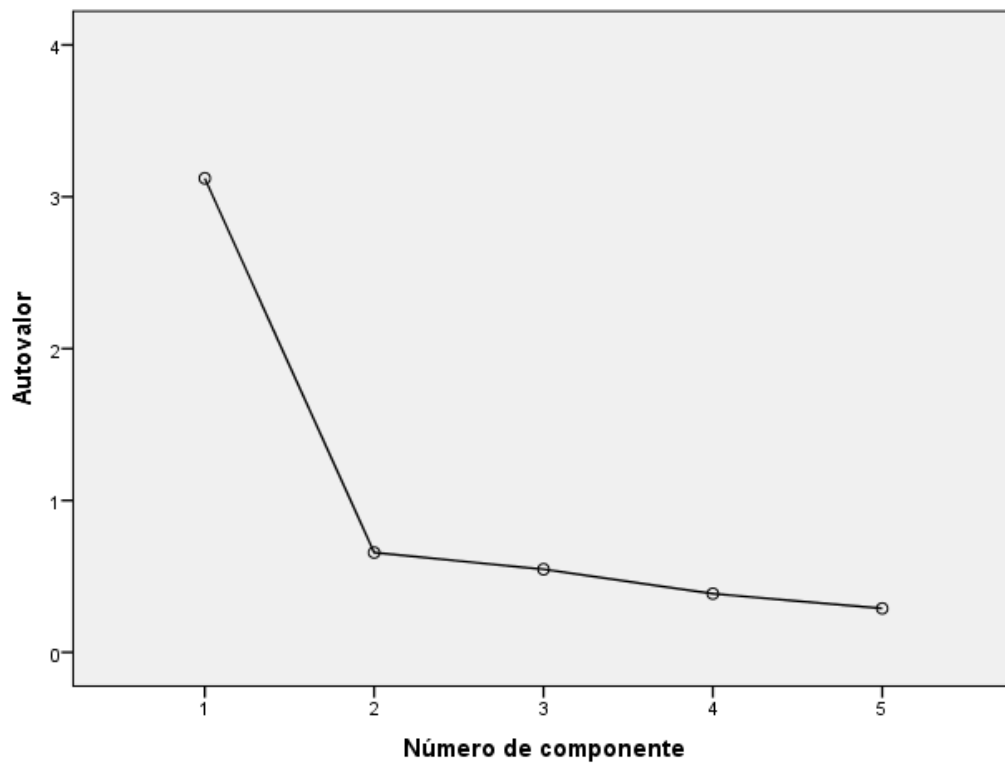
1. El exceso o la carencia de normas dificultan el desarrollo del trabajo. / Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo.	.46	.39
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----

*Nota:*  $r_{itc}$  = correlación ítem total corregido

Como parte de la evidencia de confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, el cual permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión (Cronbach, 1951). Un alfa de Cronbach a partir de .70 es aceptable. Para la escala de Clima organizacional se obtuvo un alfa de Cronbrach igual a .90 y el rango de correlación de elementos total corregida fue de .40 a .80 (ver Tabla 3).

En segundo lugar, con respecto al análisis de la validez de escala de Satisfacción con la vida se revisó preliminarmente si los ítems podían ser analizados mediante la técnica del análisis factorial, para lo cual se revisó los resultados del KMO y el test de esfericidad de Bartlett. Se encontró un KMO de .84, el cual es considerado aceptable y el test de esfericidad Bartlett resulto estadísticamente significativo,  $\chi^2 (10)= 296.25, p<.05$ ). Estos resultados nos indican que los ítems del instrumento tienen algún grado de relación por lo tanto se puede aplicar el análisis factorial

Al aplicar este análisis y como parte de la extracción de factores se sugirió mediante el criterio de autovalores mayores a 1 la extracción de un factor que en su conjunto explicaban el 62.43 % de la varianza total. De igual manera el grafico de sedimentación sugería la extracción de un componente (ver Figura 2)



*Figura 2* Gráfico de sedimentación de la prueba de Satisfacción con la vida

Ya que al contrastar estos métodos concuerda con la teoría propuesta por los autores se consideró trabajar con una sola dimensión a la cual se le denominó satisfacción con la vida y que presenta ítems con cargas factoriales entre .69 y .88 las cuales son consideradas aceptables ya que son mayores a .30 (Stevens, 2002).

Además, se calculó la confiabilidad por el coeficiente alfa de Cronbach para los ítems de la escala de satisfacción con la vida, en la cual se obtuvo un alfa de .84 el cual es considerado bueno y el rango de correlación de elementos corregidos fue de .55 a .77, las cuales son consideradas aceptables (ver Tabla 3)

Tabla 4

*Cargas factoriales y correlaciones ítems totales corregidos de la escala de Satisfacción con la vida*

Ítems	Satisfacción	$r_{itc}$
3. Estoy completamente satisfecho con mi vida.	.88	.77
1. En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.	.81	.67
4. Hasta ahora he conseguido las cosas más importantes que quiero en la vida.	.79	.65
2. Las condiciones de mi vida son excelentes.	.77	.63
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada.	.69	.55

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos de cada una de las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción con la vida). Para ello se reporta el puntaje mínimo y máximo así como el puntaje promedio y la desviación estándar, tanto como para la muestra total (ver Tabla 3) como para los grupos según tipo de colegio (Ver Tabla 4).

Como se observa en la tabla 5, la dimensión con mayor puntaje es la de responsabilidad con un puntaje de 6.83. En contraste la dimensión con menor puntaje es la de recompensa con un puntaje de 5.42

Tabla 5  
*Estadísticos descriptivos de Clima organizacional y Satisfacción con la vida*

	M	DE	Mínimo	Máximo
Estructura	6.21	2.03	1	10
Responsabilidad	6.83	2.46	1	10
Recompensa	5.42	2.25	1	10
Desafío	6.82	2.41	1	10
Relaciones	6.72	2.22	1	10
Cooperación	6.67	2.30	1	10
Estándares	6.18	2.34	1	10
Conflicto	6.58	2.36	1	10
Identidad	6.29	2.11	1	10
Clima Organizacional	6.41	1.70	1.44	10.00
Satisfacción con la vida	5.30	.95	2.20	6.80

A continuación, se presenta una tabla del mínimo y máximo de colegios públicos y privados, donde se observa que la media más alta para colegios públicos está en la dimensión de desafío con un puntaje de 6.48. Por otro lado, se observa que la media más alta en colegios privados está en la dimensión de responsabilidad con un puntaje de 7.08 (ver Tabla 5)

Tabla 6

Media (M), desviación estándar (D.E), mínimo, máximo del cuestionario clima organizacional y la escala de satisfacción según tipo de colegio

	Colegio público				Colegio privado			
	M	DE	Min	Max	M	DE	Min	Max
Estructura	6.17	2.00	1	10	6.23	2.06	1	10
Responsabilidad	6.45	2.66	1	10	<b>7.08</b>	2.31	1	10
Recompensa	5.41	2.41	1	9	5.42	2.15	1	10
Desafío	<b>6.48</b>	2.45	1	10	1.05	2.31	1	10
Relaciones	6.29	2.36	1	10	7.00	2.08	1	10
Cooperación	6.10	2.41	1	10	7.05	2.15	1	10
Estándares	5.86	2.54	1	10	6.39	2.18	1	10
Conflicto	6.07	2.26	1	10	6.92	2.38	1	10
Identidad	5.97	2.22	1	9	6.51	2.02	1	10
Clima organizacional total	6.09	1.76	1.44	8.56	6.63	1.64	2.23	10.00
Satisfacción con la vida	5.25	.98	2.60	6.60	5.33	.94	2.20	6.80

Para determinar la prueba de comparación necesaria para analizar la relación entre las dos variables de la investigación se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con el fin de explorar si los puntajes en cada una de las variables presentaban una distribución normal (ver Tabla 6).

De acuerdo a los resultados se observó que en todas las variables analizadas para los dos tipos de institución no se cumplía el criterio de normalidad en la distribución de las puntuaciones ( $p < .05$ ) a excepción de la variable clima organizacional. Es por ello que para los primeros casos se empleara un estadístico no paramétrico, específicamente la prueba de *U* Mann-Whitney (ver Tabla 7) y para el segundo caso la *T* de student para pruebas independientes.



Tabla 7

*Prueba de normalidad de las variables Clima organizacional y Satisfacción con la vida*

	TIPO_INST	Kolmogorov- Smirnov <sup>a</sup> Estadístico	Sig.
Estructura	privado	.156	.000
	estatal	.135	.010
Responsabilidad	privado	.144	.000
	estatal	.203	.000
Recompensa	privado	.138	.000
	estatal	.152	.002
Desafío	privado	.202	.000
	estatal	.204	.000
Relaciones	privado	.193	.000
	estatal	.179	.000
Cooperación	privado	.160	.000
	estatal	.181	.000
Estándares	privado	.168	.000
	estatal	.207	.000
Conflicto	privado	.198	.000
	estatal	.177	.000
Identidad	privado	.136	.000
	estatal	.196	.000
Clima organizacional	privado	.094	.055
	estatal	.107	.093
Satisfacción con la vida	privado	.168	.000
	estatal	.181	.000

## **Correlación**

Para determinar qué tipo de correlación se debe usar se realizó una prueba de normalidad, se utilizó la prueba de kolmogorov- Smirnov para contrastar la hipótesis preestablecida. Como resultado, se determinó que se usara una correlación no paramétrica, puesto que la significancia es menor a .05. En base a los procedimientos anteriormente realizados se determinó que se utilizara una correlación Spearman (ver Tabla 8)

Respecto a la correlación entre satisfacción con la vida y las dimensiones del clima organizacional, se evidencia que ambos colegios evidencian una relación para las dimensiones de responsabilidad, desafío y conflicto. Por otro lado, en cuanto a los colegios privados se observa que las dimensiones de recompensa, relaciones, estándares e identidad tienen una mayor correlación con la satisfacción a comparación de los colegios públicos, lo que indicaría que las remuneraciones en dicho tipo de colegio, las relaciones sociales que se suscitan en el ámbito laboral, las normas expuestas por los colegios y la resolución de problemas internos generan satisfacción con la vida. (Ver Tabla 8).

Tabla 8

*Matriz de correlaciones entre las dimensiones de Clima organizacional y Satisfacción con la vida según tipo de colegio*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Clima	Satisfacción
1. Estructura	-	.240*	.225*	.339*	.332**	.499**	.308**	.351**	.329**	.531**	0.005
2. Responsabilidad	.659**	-	.343**	.632**	.430*	.595**	.641**	.633**	.452**	.706**	.190*
3. Recompensa	.270*	.258*	-	.267**	.487**	.506**	.530**	.444**	.541**	.615**	.219*
4. Desafío	.537**	.596**	.304*	-	.522**	.715**	.605**	.636**	.470**	.761**	.207*
5. Relaciones	.237*	.300*	.459**	.477**	-	.687**	.507**	.635**	.608**	.762**	.216*
6. Cooperación	0.171	0.198	.498**	.461**	.589**	-	.721**	.757**	.623**	.907**	0.156
7. Estándares	.243*	.318**	.794**	.418**	.542**	.735**	-	.640**	.678**	.811**	.208*
8. Conflicto	0.201	.379**	.565**	.582**	.589**	.744**	.675**	-	.640**	.848**	.259**
9. Identidad	0.144	.236*	.663**	.326**	.582**	.625**	.715**	.624**	-	.782**	.242*
Clima	.462**	.551**	.747**	.671**	.747**	.795**	.845**	.846**	.762**	-	.231*
Satisfacción con la vida	0.037	.239*	0.057	.469**	0.192	.247*	0.193	.242*	0.191	.310**	-

*Nota:*  $r_s$  = coeficiente de correlación de Spearman. En la diagonal superior se presentan las correlaciones para los colegios privados y en la diagonal inferior las correlaciones para los colegios estatales

\*\*p < .01, \*p < .05

Al realizar la prueba *U* de Mann-Whitney se observó que solo existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de desafío y conflicto de la variable clima organizacional. Para ambos casos se observó que los profesores de colegios privados presentan mayores puntuaciones en las dimensiones de cooperación y conflicto en comparación a los del colegio público. (ver Tabla 9)

Tabla 9  
*Prueba U de Mann-Whitney para las dimensiones de Clima organizacional según colegio privado y público*

Dimensiones	Medianas		Z	U de Mann-Whitney	Sig
	C. Privado	C. Publico			
Estructura	6	6	-0.07	2.535	0.95
Responsabilidad	7	7	-1.25	2.242	0.21
Recompensa	5	6	-0.26	2.489	0.8
Desafío	8	7	-1.46	2.191	0.14
Relaciones	7	7	-1.65	2.146	0.1
Cooperación	7	7	-2.3	1.983	0.02
Estándares	6.5	7	-1	2.304	0.32
Conflicto	8	7	-2.36	1.968	0.02
Identidad	7	7	-1.16	2.265	0.25
Satisfacción con la vida	6.61	6.12	-0.418	2.448	0.68

### **Prueba T de clima organizacional**

Para comparar la variable clima organizacional según el tipo de institución los resultados de aplicar la *T* de student indican que no existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $T=1.88$ ,  $p= .06$ )

Al realizar el análisis de comparación según el sexo de los participantes no se encontró diferencias estadísticamente significativas (ver Tabla 10). Del mismo modo se obtuvieron los mismos resultados al realizar el mismo análisis comparativo según sexo segmentando la muestra de acuerdo al tipo de institución.

Tabla 10

*Tabla de comparación para las dimensiones de Clima organizacional según sexo*

	U de Mann Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig
Satisfacción	1999.00	3.080.000	-1.273	.203
Estructura	1.910.500	2.991.500	-1.666	.096
Responsabilidad	1.992.500	3.033.500	-1.479	.139
Recompensa	2.168.500	7.218.500	-.569	.575
Desafío	2.002.000	3.038.000	-1.271	.204
Relaciones	2207.00	7.257.000	-.397	.691
Cooperación	2213.00	3.294.000	-.370	.711
Estándares	2.259.500	7.309.500	-.172	.863
Conflicto	2.238.000	3.319.000	-.264	.792
Identidad	2.025.500	7.075.500	-1.169	.242

## **Discusión**

La presente investigación se orientó en encontrar una relación entre las variables clima organizacional y satisfacción con la vida en docentes de un colegio público y privado de Lima Metropolitana.

Esta medición, busca detectar las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor relación a la satisfacción con la vida de los docentes. Así, se podrán optimizar factores como el trabajo en equipo, motivación, identificación y bienestar de los docentes, lo cual podría repercutir positivamente en su satisfacción con la vida y, como consecuencia, en su labor.

Para medir el clima organizacional, se utilizó el cuestionario de percepción de clima organizacional de Litwin y Stringer, adaptado por Vicuña en el 2006, mientras que, para la satisfacción con la vida, se utilizó la escala de satisfacción con la vida de Diener (1985). La muestra que participó de la investigación estuvo conformada por 146 docentes de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana.

Respecto a los resultados, se puede hacer referencia a lo siguiente. Como manifiesta Diener (1994) elementos que tienen repercusión sobre aspectos subjetivos como las relaciones, cooperación e identidad, tienen gran asociación con la satisfacción con la vida. En primer lugar, la dimensión que se relaciona significativamente con la satisfacción con la vida en docentes de colegios públicos y privados es la dimensión de desafío. Este resultado, refleja lo que manifiesta Diener (1999) respecto a las metas personales que uno tiene, su dificultad, estructura, el éxito con el que afronta para conseguirlas y el grado de progresión hacía dichas metas pueden afectar a las emociones individuales, a la satisfacción con la vida y al rendimiento que una persona posee para lograr su cometido. En adición a lo anterior, se puede asumir que los docentes consideran que el nivel de dificultad de su labor concuerda con sus capacidades y aportan a su

desarrollo profesional, lo cual repercute en su motivación y seguridad. En contraste, Ryan y Deci (2000) manifiestan que las personas que no poseen tareas demandantes o complejas pueden sentirse incompetentes e insatisfechos, lo cual puede influir negativamente en su bienestar psicológico. Así mismo, los autores indican que las personas deben estar insertas en contextos estimulantes que posibiliten desarrollar sus habilidades y competencias personales, lo cual generará que las personas se sientan competentes.

En cuanto a la dimensión de conflicto, la cual hace referencia a la solución de problemas o discrepancias que se suscitan en el contexto laboral y su importancia para mejorar los procesos internos, también se relaciona con los docentes de ambos colegios, esto se debería a que el conflicto en las organizaciones, en el caso de ser tratado adecuadamente, pueden ser una fuente de mejora de desempeño, motivación e integración mientras que, en contraste, en el caso de no ser bien sobrellevado, puede perjudicar a la obtención de objetivos, desmotivar a los colaboradores y el imposibilitar cumplir objetivos grupales (Barrera,2007). En el caso de los docentes participantes, en base a los resultados, resalta el hecho de que el conflicto repercute significativamente en la satisfacción con la vida de forma positiva, incrementando el desempeño de la persona. En contraste, en el caso de que el conflicto sea percibido de forma negativa, este puede perjudicar a la persona, quien considerará este elemento como un factor de insatisfacción. En adición a lo anterior, según Alonso (2014) el conflicto debe ser percibido por las organizaciones como una posibilidad de desarrollo personal e institucional, llegando a facilitar el establecimiento de equipos de trabajo sólidos.

Por otro lado, los resultados obtenidos mostraron que los colegios privados tienen relación con las siguientes dimensiones en cuanto a la satisfacción con la vida: En el caso de la dimensión de recompensa en docentes de colegios privados, este elemento se

relaciona positivamente con la satisfacción con la vida. Saavedra (2001) comenta que los docentes del sector público poseen un ingreso fijo mientras que los docentes de colegios privados laboran bajo el régimen privado y, en la mayoría de los casos, poseen ingresos mayores e incentivos por desempeño o cumplimiento de objetivos. No obstante, según el autor, los profesores de colegios privados no disponen de estabilidad económica ya que sus ingresos tienden a variar constantemente, además de afrontar cambios o rotación en su trabajo en base al desempeño, lo cual podría influir en su satisfacción. De esta manera, se puede decir que los docentes de colegios públicos están acostumbrados a disponer de un determinado ingreso, lo cual no influye en su satisfacción, ya que como menciona Macedo (2011), no existe una rotación en los colegios públicos, aunque exista un bajo desempeño del docente, mientras que, los profesores de colegios privados dan mayor importancia a las recompensas que poseen ya que estos pueden tener altibajos en relación a su economía. Como consecuencia, los docentes de colegios privados tienden a dar mayor valor a la recompensa que puedan otorgarles los centros educativos, ya que estos pueden variar por rendimiento, lo cual podría afectar a la vida cotidiana de los profesores. Asimismo, este elemento puede influir en la motivación de los docentes, satisfacción y compromiso que puedan mostrar en su labor, debido al valor que tiene el factor de recompensa en los docentes de colegios privados. En contraste, en relación con los docentes de colegios públicos, el factor de recompensa no se relaciona con la variable satisfacción, puesto que, según Saavedra (2001) los profesores de colegios públicos obtienen un sueldo constante que no varía mensualmente. Como consecuencia, este elemento no afectaría al rendimiento, compromiso o esfuerzo que realicen los docentes ya que están habituados a obtener ingresos fijos de su labor como profesor.



Respecto a la dimensión de relaciones, los docentes de colegios privados mostraron que dicho elemento tiene relación significativa con la satisfacción con la vida. De acuerdo a ello, Díaz (2011) manifiesta que los directores de colegios privados cuentan con la facilidad de gestionar sus instituciones libremente, lo cual les permite generar espacios de intercambio de ideas, confraternidad y mayor trabajo en equipo en los docentes, lo cual puede favorecer al desarrollo de relaciones interpersonales positivas entre estos. Así, las amistades que forman los docentes en los colegios privados pueden beneficiar en su satisfacción con la vida, haciendo de este contexto más agradable. En consecuencia, para Gallardo (2010) el impacto de las relaciones interpersonales positivas puede generar que los docentes desarrollen confianza entre sí, pueden trabajar en equipo efectivamente y habría más posibilidades de que los docentes posean actitudes positivas respecto al clima laboral educativo. Así mismo, Ávila (2011) indica que las relaciones interpersonales que tienen los docentes con sus pares, amigos o familiares afectan positiva o negativamente en el trabajo que realizan. Igualmente, la autora manifiesta que hay una influencia directa de las relaciones en el trabajo docentes indicando que a mayor tranquilidad en el contexto donde laboran, mejor desempeño obtendrá. Con relación a los colegios públicos, las políticas a las que están sometidos no fomentan espacios para el intercambio social, lo cual puede ser un impedimento para que puedan fomentar relaciones interpersonales positivas. Además, una cantidad importante de docentes de estos colegios tienden a tener más de un trabajo, lo cual los podría limitar a tener más acercamiento con sus pares de trabajo. Como resultado, las relaciones interpersonales en los colegios públicos no son sólidas, lo que podría limitarlos a la hora de trabajar en equipo, intercambiar ideas y dificultaría el tener seguridad o sentirse a gusto con los compañeros que poseen.

De igual manera, la dimensión de estándares tiene relación significativa con la satisfacción de los docentes de colegios privados. Esta dimensión hace referencia de las políticas de rendimiento, conflicto e identidad que lleva a cabo la organización en donde están insertos los colaboradores por lo que, en relación con los profesores, se puede manifestar que estos consideran importantes estos elementos para su satisfacción con la vida. Díaz (2011) considera que los colegios privados tienen más facilidad de elaborar estrategias de recompensa, integración e intercambio de ideas, lo cual beneficia a los docentes ya que se les brinda herramientas para poder sentirse cómodos con la política de la institución donde trabajan. Por ello, es probable que las políticas o estipulaciones que estas organizaciones ofrezcan tengan mayor repercusión en el accionar docente y, por ello, en la satisfacción con la vida que poseen. Por otro lado, en relación con los docentes de las instituciones públicas, estos no poseen la potestad de intervenir o influir en las políticas de las escuelas, por lo que, como consecuencia, el factor de estándares no afecta a su satisfacción con la vida.

Así mismo, la dimensión de identidad, como resultado, se relaciona significativamente con la satisfacción con la vida de los docentes de colegios privados. En relación a este resultado, Díaz (2001) manifiesta que los profesores de colegios privados tienen a tener mayor satisfacción con su carrera e identificarse más con esta debido a los reconocimientos que pueden llegar a tener en las instituciones educativas. Igualmente, al ser reconocidos con mayor frecuencia, suelen sentirse identificados a la organización educativa a la que pertenecen, fomentando su integración al equipo al que pertenecen y obteniendo mayor satisfacción laboral en el lugar donde se desempeñan. En relación a los colegios públicos, los docentes no mostraron identificarse con las instituciones a las que pertenecen posiblemente debido a una falta de reconocimiento o recompensa hacía la labor que realizan, lo cual ocasionaría dificultades en relación a la

integración y al compromiso que tienen con la institución a la que pertenecen. Igualmente, este factor no sería una fuente de satisfacción, lo cual puede limitar a los docentes el identificarse o comprometerse con los objetivos que tengan la organización a la que pertenecen.

Por último, en el caso de los colegios públicos se observa que tienen relación con la dimensión cooperación que hace referencia al trabajo en equipo, cordialidad y ayuda mutua que hay en la organización. Respecto a esta dimensión del clima organizacional, se encontró una correlación, demostrando que a mayor cooperación mayor satisfacción con la vida mientras que, en contraste en los colegios privados, no hay relación entre estas variables. La cooperación, en el ámbito laboral, según Pérez (2013) favorece a la apertura hacia las otras personas, sensibilización, la comprensión de los demás y posibilita el trabajo en equipo. Además, este resultado podría tener relación con lo manifestado por Vargas (2010) quien manifiesta que en los colegios estatales existe la prevalencia de una cultura individualista donde los docentes tienden a trabajar individualmente ya que no se les otorgan espacios para que trabajen en equipo o conversen a cerca de los problemas o sugerencias que tienen a cerca de sus cursos. Como resultado, en el caso de los colegios estatales, hay escasa cooperación y trabajo en equipo, lo cual afectaría negativamente y manera significativa en la satisfacción de los docentes de colegios estatales, mientras que, en el caso de los colegios privados, esta dimensión no repercutiría en la satisfacción de los docentes ya que es considerado por los colaboradores como un elemento que no presenta mucha fortaleza o mucha debilidad.

Haciendo una comparación entre la relación del conflicto y la satisfacción con la vida según tipo de institución, en el caso de las instituciones estatales, el conflicto no es abordado adecuadamente ya que no se poseen espacios para evaluar, compartir o abordar las dificultades que se presentan en el ambiente laboral, provocando menos

comunicación, desconfianza e insatisfacción, por lo que este elemento afecta negativamente en la satisfacción con la vida. En contraste, en el caso de los colegios privados, el conflicto es abordado positivamente ya que estas instituciones disponen de espacios para conversar y solucionar los problemas que ocurren, por lo que los colaboradores pueden percibir mayor confianza, cooperación e integración en su contexto laboral y, como consecuencia, mejorar su satisfacción.

## **Conclusión**

En base a los resultados, la hipótesis inicial sería aceptada en docentes de colegios privados, ya que hay más factores del clima laboral que se asocian la satisfacción con la vida de estos a comparación de los docentes de colegios públicos. Como resultado, el aporte de la investigación se centra en facilitar a los lectores el conocimiento de los factores del clima laboral educativo que deben ser mejorados para posibilitar un mejor desempeño y satisfacción con la vida para los docentes. De esta manera con la presente investigación, se puede tener como referencia a los factores que mayor relación tienen con la satisfacción del docente y cómo afectan a su accionar. Por otro lado, se observó que en relación a los colegios públicos hubo asociación de algunas de las dimensiones de clima organizacional con la variable satisfacción con la vida. No obstante, esta relación no fue considerable. Como consecuencia, se espera que en futuras investigaciones se considere la variable clima organizacional y sus dimensiones como elementos a tener en cuenta con el fin de mejorar la satisfacción con la vida de los docentes, así como su desempeño.

En cuanto a las limitaciones, hubiera sido interesante poder obtener los datos de remuneración de los docentes. Sin embargo, por temas administrativos no se pudo acceder a dicha información. Además, no se tuvo en cuenta el tiempo de permanencia de los

profesores en su centro de labor, ya que fue una variable que inicialmente no se consideró por parte de los investigadores pero que hubiera sido interesante poder obtener con el objetivo de enriquecer nuestra investigación. Asimismo, hubiese sido interesante realizar el estudio en una mayor población, para poder determinar si los indicadores mostrados en el trabajo tienden a repetirse, lo cual podría reafirmar lo manifestado por algunos autores citados. Como segunda limitación se consideró que al trabajar con colegios privados que son pequeños ocasionó que nuestros resultados se vean afectados, ya que, al no tener una amplia estructura, las instalaciones y la dirección son diferentes en comparación a colegios privados con una estructura más grande. Como tercera limitación, hubiese sido importante evaluar instituciones públicas y privadas de un mismo distrito de Lima Metropolitana, ya que la realidad de los colegios puede ser distinta según el distrito donde están insertos.

Por último, se considera que hubiera sido interesante trabajar con docentes del mismo nivel socioeconómico, ya que la institución educativa pública con la que se trabajó pertenece a un distrito con un nivel socio económico inferior al de las instituciones privadas. Finalmente, consideramos que al trabajar con una muestra no probabilística, en la cual la población elegida no fue a al azar ocasionó que el estudio no pueda ser generalizable.

## Referencias

- Alarcon, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas de Lima metropolitana* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín De Porres.
- Alonso, D. (2014). *Visión positiva del conflicto y estrategias de afrontamiento en adolescentes* (Tesis de Maestría). Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Alcocer, P. (2009). Relaciones entre Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida y personalidad en la calidad del servicio. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista psicológica del deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Astorga, A., Blanco, R., Guadalupe, C., Hevia, R., Nieto, M., & Robalino, M. (2007). *Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos*. Buenos Aires: Unesco.
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. (Tesis de maestría no publicada). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Ávila, O. (2011). Importancia e influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente. Recuperado de: <http://www.fca.uach.mx/apcam/2014/04/08/Ponencia%20160-UACH.pdf>

- Aydintan, B & Koc, H. (2016). The relation between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study of teachers. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/314261752\\_The\\_Relationship\\_between\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Life\\_Satisfaction\\_An\\_Empirical\\_Study\\_on\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/314261752_The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Life_Satisfaction_An_Empirical_Study_on_Teachers)
- Castillo, J., & Contreras, D. (2014) *El papel de la educación en la formación del bienestar subjetivo para el desarrollo humano*. Santiago de Chile, Chile: Edición 500 ejemplares
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16, 297-334.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad. [En línea] Disponible en: [www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html](http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html)  
[Consulta 20 enero 2015]
- Crespín, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. D.F. Edit. McGraw Hill.
- Chiang, M., Huerta, C., & Nuñez, A. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista icade*, 7(72) 50-74.
- Demirel, Husne. (2003). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers.
- Díaz, H; Saavedra, J. (2001). La Carrera del maestro en el Perú: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. Recuperado de:  
[http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51487/ssoar-2001-diaz\\_et\\_al-La\\_carrera\\_del\\_maestro\\_en.pdf?sequence=3](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51487/ssoar-2001-diaz_et_al-La_carrera_del_maestro_en.pdf?sequence=3)

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Emmons, R. A., Lars, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*. Deaking University
- El Comercio (03 de diciembre del 2013.) Pisa: Perú ocupa el último lugar en comprensión lectora, matemática y ciencias. Recuperado de <http://elcomercio.pe/lima/sucesos/peru-ocupa-ultimo-lugar-compresion-lectora-matematica-ciencia-noticia-1667802>
- Fernández, S. (2011). Análisis de componentes principales. Recuperado de: <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/ACP/ACP.pdf>
- Fernandez,R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Gallardo <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Gómez, L; Macedo, J. (2011). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/\\$FILE/a04.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/$FILE/a04.pdf)
- Guadalupe, C, Leon, J, Rodríguez J, & Vargas S. (2017). Estado de la Educación en el Perú análisis y perspectivas de la educación básica. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Gutierrez V. (2009). *Calidad de Vida Laboral. Calidad y Creatividad*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Ricardo Palma, 11, 32-47



- Hartog, M. (2015). Percepción de los docentes respecto al clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita – Surco – Lima. Recuperado de:  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2285/MAE\\_EDUC\\_140.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2285/MAE_EDUC_140.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F, México: McGraw Hill.
- Hernández, M. (2015). Incertidumbre en la vida laboral: Consecuencias y medidas prácticas. Recuperado de:  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7391/1/MariadelRosarioHernandezReyes2015.pdf>
- Huaman, T & Paniagua M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard business school press.
- Link, S. (2014). Factores asociados a la satisfacción y la insatisfacción con la vida en Chile. Recuperado de:  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130198/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacci%C3%B3n%20y%20a%20la%20insatisfacci%C3%B3n%20con%20la%20vida%20en%20Chile.pdf?sequence=1>
- Lecaros, K. (2006). Clima organizacional según grupos ocupacionales en una institución de salud del sector público. Universidad Ricardo Palma.
- Macedo, J. (2011) *En busca de una mejora de la calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*. Recuperado de  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/\\$FILE/a04.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/$FILE/a04.pdf)

Mendez, B. (2013). Cómo ser competente. Recuperado de:

<https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>

Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Núñez, J. (2007). *Motivación, aprendizaje y rendimiento académico*. Recuperado de

<http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/cc/c3.pdf>

Ocampo, M. (2007) *Humanizar la comunicación, la mejor apuesta de la organización*. Bogotá: ECOE Ediciones

Pajares, Y. J. (2009). *Discriminación en colegios de enseñanza de valores de acuerdo a los principios de la iglesia católica*. (Tesis de maestría). Pontificia universidad Católica del Perú, Perú.

Perez, I. (2013). *Estudio cualitativo sobre el bienestar subjetivo y psicológico del voluntariado de cooperación internacional para el desarrollo* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/506-2014-05-17-tfmfinalperez-seguridad.pdf>

Reyes P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida en docentes de instituciones educativas de lima metropolitana*. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/13527/12186/>

Rojas, M. (2011). *El bienestar subjetivo: su contribución a la apreciación y la consecución del progreso y el bienestar humano*. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(1), 65-77

Ryan, R; & Deci, E. (2000). *La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar*. Recuperado de:

[http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsysh.pdf](http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsysh.pdf)

Stacey, R. (1996). Emerging strategies for a chaotic environment. *Long Range Planning*, 29(2): 182-1 89

Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Recuperado de: <http://ypun.org/wp-content/uploads/securepdfs/2015/06/Stevens-J.P.-Applied-Multivariate-Statistics-part1.pdf>

Toro, N., Ochoa, L., & Vargas, A. (2004). *Clima organizacional: Promotor de la creatividad en la empresa*. Recuperado de: [http://72.14.209.104/search?q=cache:-FG1C7MxuScJ:www.manizales.unal.edu.co/modiles/unrev\\_creando/documentos/Clima+pdf+clima+organizacional&hl=es&gl=ve&ct=clnk&cd=20](http://72.14.209.104/search?q=cache:-FG1C7MxuScJ:www.manizales.unal.edu.co/modiles/unrev_creando/documentos/Clima+pdf+clima+organizacional&hl=es&gl=ve&ct=clnk&cd=20)

Unicef (2014) El papel de la educación en la formación del bienestar subjetivo para el desarrollo humano.

Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Varela (1991). *Innovación empresarial: Un nuevo enfoque de desarrollo*. Cali: ICESI.

Vásquez, C., Duque, A., & Hervás, G. (2012). *Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) en una muestra representativa de españoles adultos: Validación y datos normativos*.

Vicuña, L. (2006). *Clima organizacional de Litwin y Stringer: Revisión psicométrica*. Universidad Ricardo Palma.

**Apéndice 1**  
**Ficha Sociodemográfica**

- Sexo 

Hombre	Mujer
--------	-------

- Edad \_\_\_\_\_ años

- Lugar donde usted nació

Lima

Provincia

Si es provincia, cuál: \_\_\_\_\_

- Estado civil 

Soltero	Casado/Conviviente	Viudo	Divorciado
---------	--------------------	-------	------------

- ¿Cantidad de empleos? 

1	2	3
---	---	---

Empleo: \_\_\_\_\_

- ¿Usted tiene hijos? 

Si	No
----	----

Número de hijos \_\_\_\_\_

## Apéndice 2

### CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL POR LITWIN Y STRINGER R-LAVP-2006-LIMA

#### DATOS GENERALES POR FAVOR CONSGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Cargo o Puesto: \_\_\_\_\_ Categoría Civil: Profesión: \_\_\_\_ Técnico: \_\_\_\_ Auxiliar: \_\_\_\_  
 Unidad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Práctica alguna religión: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

A CONTINUACIÓN ENCONTRARAS NUEVE ESCALAS CON ENUNCIADOS POLARIZADOS EN CADA EXTREMO, PARA QUE MARQUES CON UNA X SOBRE EL NUMERO QUE EXPRESA EL GRADO EN QUE ESTÁN LAS COSAS AHORA EN LA INSTITUCIÓN DESDE SU PUNTO DE VISTA.

El exceso o la carencia de normas dificultan el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo
La supervisión a mi trabajo me dificulta tomar decisiones propias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo
En mi unidad se descuida reconocer el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Hay reconocimiento al buen trabajo
Mis superiores no me dan la confianza suficiente para desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos
El ambiente de mi unidad se caracteriza por la frialdad en la relación entre mis compañeros jefes y subordinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mis jefes compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería
Mis jefes, como mis compañeros y mis subordinados, cada uno trabaja por su cuenta, evitando el apoyo mutuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda
En mi unidad los superiores descuidan los criterios para evaluar el rendimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Los criterios de evaluación del rendimiento son justos
Mis superiores y compañeros, evitan las opiniones discrepantes, nadie puede estar en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	En mi unidad se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando la solución

En mi unidad, no se siente la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se comparten los objetivos personales con los de la institución
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----------------------------------------------------------------

### Apéndice 3

#### Cuestionario 1

**Instrucciones:** A continuación hay cinco afirmaciones con las cuales usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Lea cada una de ellas y después seleccione la respuesta que mejor describa en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo

	1 Fuertemente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ligeramente en desacuerdo	4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5 Ligeramente de acuerdo	6 De acuerdo	7 Fuertemente de acuerdo
1. En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal							
2. Las condiciones de mi vida son excelentes							
3. Estoy completamente satisfecho con mi vida							
4. Hasta ahora, he conseguido las cosas más importantes que quiero en la vida							
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada							

## Apéndice 4

### Consentimiento Informado

La presente investigación se encuentra siendo conducida por Karla Paola Larrea Ponte y Fidel Matos Silva, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). El objetivo del estudio es poder determinar si existe una relación entre el Clima organizacional y el Satisfacción con la vida en docentes de colegios públicos y privados pertenecientes a la ciudad de Lima.

Si usted acepta participar en el presente estudio, se le solicitará resolver dos breves cuestionarios, los cuales cuentan con una duración de aproximadamente 10 minutos. La información que usted brinde se mantendrá en absoluta confidencialidad y solo será utilizado para fines de investigación.

Su participación es voluntaria, por lo cual usted puede acceder a participar y retirarse en el momento que crea oportuno. Las respuestas brindadas serán codificadas usando únicamente su número de identificación, por ello, en todo momento se protege su anonimato. Es importante mencionar, que el investigador no se compromete a entregar resultados individuales del estudio.

En caso tenga alguna duda sobre los puntos anteriormente mencionados, siéntase en la libertad de poder efectuar preguntas en cualquier momento de su participación. Asimismo, si alguna de las preguntas del cuestionario le pareciera incomoda tiene el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderla, de lo contrario se le agradece de antemano responder todas las preguntas y hacerlo con la mayor sinceridad posible.

En caso de tener alguna duda sobre su participación o sobre el estudio, puede contactarse con los autores del siguiente correo electrónico: [u911436@upc.edu.pe](mailto:u911436@upc.edu.pe) o [u201120525@upc.edu.pe](mailto:u201120525@upc.edu.pe)

---

Yo \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ he sido informado (a) del estudio de investigación de los alumnos Karla Paola Larrea Ponte y Fidel Matos Silva y he decidido:

ACEPTO

NO ACEPTO

-----  
Firma de la investigadora

-----  
Firma del Participante