

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO



RELACIÓN ENTRE IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORAS:

Br. DÁVILA MIÑANO GLORIA VIOLETA

Br. NAMOC SÁNCHEZ DANIXA KARELY

ASESOR:

Mg. ESQUIVEL GRADOS MIGDONIO NICOLAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL

TRUJILLO – PERÚ

2018

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte O.F.M.

FUNDADOR Y GRAN CANCELLER

R.P. Dr. Juan José Lydon Mchugh

RECTOR

Dra. Sandra Olano Bracamonte

VICERRECTORA ACADÉMICA

R. P. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

VICERRECTOR ACADÉMICO ADJUNTO

Dr. Elí Miranda Chávez

DIRECTOR DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN

R.P. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

SECRETARIO GENERAL

DEDICATORIA

Con amor:

Para mi adorada Madre Nancy Miñano, mi esposo Miguel Paz y mis hijos Sait y Kaled por su comprensión y colaboración.

Gloria

A Dios por ser mi guía espiritual permanente, a mis queridos Padres y mis hijas: Yolanda y Marisela, que son el motor y el motivo en mi camino profesional.

Danixa

AGRADECIMIENTO

A mi adorada Madre Nancy Miñano, a mi esposo Miguel Paz y mis hijos Sait y Kaled por su permanente compañía, comprensión y apoyo incondicional.

Gloria

A Dios a quien le debo todo, a mis queridos Padres y mis hijas: Yolanda y Marisela que son el motivo en mi desarrollo profesional, a mi amigo y colega Migdonio Esquivel Grados , por su acompañamiento en el desarrollo de la presente investigación.

Danixa

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Gloria Violeta Dávila Miñano con DNI 40833726 y Danixa Karely Namoc Sánchez con DNI 42454612, egresados de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación Mención Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, dejamos constancia que hemos cumplido con mucho rigor los procesos administrativos y académicos que rige la Escuela de Posgrado de la mencionada universidad para el procesamiento y sustentación de la tesis titulada **RELACIÓN ENTRE IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**, la que consta de 75 páginas, incluyendo anexos.

Declaramos bajo juramento que la presente investigación presenta la originalidad y autenticidad en razón a los requerimientos éticos y la organización, metodología, diagramación, redacción y contenido de dicho documento pertenece a nuestra autoría. De igual manera, garantizamos que los fundamentos teóricos están refrendados por las referencias bibliográficas, también asumimos un porcentaje mínimo de omisión involuntaria en el tratamiento de los citados autores, constituyéndose enteramente en nuestra responsabilidad.

Al mismo tiempo hacemos constar que el porcentaje es mínimo en similitud con otros trabajos académicos, parámetro permitido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencias con otros trabajos académicos es de 18%.Dicho porcentaje, es el permitido por la Universidad Católica de Trujillo.

Gloria Violeta Dávila Miñano
DNI 40833726

Danixa Karely Namoc Sánchez
DNI 42454612

ÍNDICE

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
Capítulo I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación de problemas.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Formulación de objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	17
Capítulo II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Bases teóricas y científicas.....	23
2.2.1 La identidad institucional.....	23
2.2.2 Satisfacción laboral.....	29
2.3 Marco conceptual.....	36
2.4 Formulación de hipótesis.....	37
2.4.1 Hipótesis general.....	37
2.4.2 Hipótesis específicas.....	37
2.5 Variables.....	38
2.5.1 Definición operacional.....	38
2.5.2 Oparacionalización de variables.....	39

Capítulo III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo de investigación.....	40
3.2 Métodos de investigación.....	40
3.3 Diseño de investigación	41
3.4 Población y muestra.....	42
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	44
3.5.1 Técnicas.....	44
3.5.2 Instrumentos.....	44
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	45
3.7 Aspectos éticos.....	46
Capítulo IV. RESULTADOS	
4.1 Presentación de resultados.....	47
4.2 Prueba de hipótesis.....	55
4.3 Discusión de resultados.....	57
Capítulo V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones.....	60
5.2. Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66
Anexo A.1 Cuestionario sobre identidad institucional.....	67
Anexo A.2 Ficha de validación de contenido de cuestionarios por juicio de expertos.....	68
Anexo A.3 Cuestionario sobre satisfacción laboral.....	70
Anexo A.4 Ficha de validación de contenido por juicio de expertos.....	71
Anexo A.5 Confiabilidad de cuestionario con el coeficiente de Pearson.....	73
Anexo A.6 Valores del coeficiente de correlación r de Pearson y sus interpretaciones.	74
Anexo A.7 Matriz de consistencia	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Miembros de la población según tipo de personal, cargo y condición laboral - I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018.....	42
Tabla 3.2 Miembros de la población según tipo de personal-I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018.....	43
Tabla 4.1 Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018.....	48
Tabla 4.2 Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en docentes de la muestra- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018.....	49
Tabla 4.3 Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en el personal no docente de la muestra- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La libertad, 2018.....	51
Tabla 4.4 Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en personal nombrado de la muestra- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La libertad, 2018.....	52
Tabla 4.5 Prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal en general que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	55
Tabla 4.6 Prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal (docente y no docente) que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	55
Tabla 4.7 Prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y stisfacción laboral en el personal (masculino y femenino) que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Las cuatro dimensiones de la persona en el espectro temporal.....	23
Figura 2.2 Dimensiones de la identidad institucional.....	25
Figura 2.3 Temporalidades de la identidad.....	26
Figura 4.1 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La Libertad, 2018.....	48
Figura 4.2 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en docentes que laboran en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	50
Figura 4.3 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en el personal no docente que laboran en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	51
Figura 4.4 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en docentes nombrados que laboran en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	53
Figura 4.5 Recta de regresión y nube de puntos de los pares formados con las variables identidad institucional y satisfacción laboral del personal que trabaja en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.....	54

RESUMEN

En el presente informe de investigación, que tiene como propósito obtener el grado académico de Maestro en Educación mención: Gestión y Acreditación Educativa, se presentan el procedimiento y los resultados de la investigación que tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I. E. N° 80050 “José Félix Black” del distrito de Paiján, provincia de Ascope, región La Libertad, en el 2018.

El estudio, por el nivel de conocimiento a alcanzar, es descriptivo y recurrió a un diseño correlacional para contrastar las hipótesis. Para recoger datos sobre las variables del estudio se elaboraron dos cuestionarios con 20 preguntas cerradas cada uno. La aplicación de los instrumentos se realizó a una muestra adecuada que fue obtenida de una población objetivo que lo constituyó el personal que laboró en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black” durante el año lectivo 2018 y ascendió a un total de 71, entre directivos, docentes y no docentes (auxiliares, bibliotecarios, secretarias, etc.).

El análisis de datos se realizó con elementos de la estadística descriptiva e inferencial. Entre otros resultados, se encontró que los miembros de la muestra poseían en promedio una regular identidad institucional, así como una regular satisfacción laboral. La aplicación del coeficiente de correlación r de Pearson permitió obtener un valor igual a 0.64, valor que indica que existe relación positiva significativa alta entre las citadas variables para los puntajes de los elementos de la muestra, valor que supera al valor tabular encontrado considerando 59 grados de libertad y un nivel de significación de 0.05. Es decir, de manera significativa se cumple la relación directa: a más identidad institucional, más satisfacción laboral en todos los integrantes de la muestra. Considerando otros aspectos como tipo de ocupación y género, también se encontró que la correlación es positiva, pero en diferentes niveles.

Palabras clave: Identidad institucional, satisfacción laboral, personal docente, personal no docente, personal directivo.

ABSTRACT

In this research report, whose purpose is to obtain the academic degree of Master in Education, mention: Educational Management and Accreditation, the procedure and results of the research are presented, whose general objective was to determine the degree of relationship that exists between identity institutional and job satisfaction in the personnel that works in the IE N° 80050 "José Félix Black" of the district of Paiján, province of Ascope, La Libertad region, in 2018.

The study, by the level of knowledge to reach, is descriptive and resorted to a correlational design to test the hypothesis. To collect data on the study variables, two questionnaires were prepared with 20 closed questions each. The application of the instruments was made to an adequate sample that was obtained from a target population that was constituted by the personnel that worked in EI No. 80050 - "José Félix Black" during the 2018 school year and amounted to a total of 71, between managers, teachers and non-teachers (assistants, librarians, secretaries, etc.).

The data analysis was performed with elements of descriptive and inferential statistics. Among other results, it was found that the members of the sample had on average a regular institutional identity, as well as regular job satisfaction. The application of the correlation coefficient r of Pearson allowed obtaining a value equal to 0.64, a value that indicates that there is a high significant positive relationship between the aforementioned variables for the scores of the elements of the sample, a value that exceeds the tabular value found considering 59 degrees of freedom and a level of significance of 0.05. That is, the direct relationship is significantly fulfilled: more institutional identity, more job satisfaction in all the members of the sample. Considering other aspects such as type of occupation and gender, it was also found that the correlation is positive, but at different levels.

Keywords: Institutional identity, job satisfaction, teaching staff, non-teaching staff, management personnel

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La identidad en el tiempo ha sido objeto de estudio de diversas áreas del saber humano: históricas, antropológicas, sociológicas, educativas, políticas, psicológicas, etc. Inclusive, la identidad ha sido el eje de muchos guiones, crónicas, cuentos, etc., que se han utilizado para organizar distintas tramas argumentativas que tienen como protagonistas a pueblos, gobiernos, etc., que ha permitido presentar diversas situaciones problemáticas. En tal sentido, poco significado tendría la trayectoria de una persona sin identidad, al igual que una organización o colectivo.

La identidad personal corresponde a la conciencia que un individuo posee respecto de sí mismo y que lo transforma en alguien diferente a los demás. Estos rasgos que forman la identidad que poseen carácter de hereditarios, y como es natural el medio influencia en la conformación de la peculiaridad de cada persona. En este sentido, la idea de identidad individual está asociada con algo propio de cada ser, una realidad interior que puede quedar encubierta tras ciertos procedimientos que, en realidad, no poseen relación con la persona como ser individual. Pero la identidad de la persona también responde al grupo u organización a la cual pertenece y desarrolla sus actividades con mayor frecuencia. Y el grupo posee identidad colectiva, que se entiende como el estado de conciencia implícita que está compartido por un grupo de personas reconociendo y expresando su pertenencia a un grupo, una comunidad u organización que los acoge.

Del mismo modo que en cualquier organización, las instituciones educativas no pueden ser una excepción al tema de la identidad y la satisfacción en torno a la labor desplegada, por eso se aprecian binomios que representan polos opuestos, como: la identidad institucional con la indiferencia institucional y la satisfacción laboral con la insatisfacción laboral. Entiéndase que la consolidación de la identidad requiere tiempo, pero también bases suficientes sobre las cuales construirse, que en el caso de una institución se cimientan en una filosofía, misión y visión cuya definición no se logra solo con su establecimiento en documentos, sino que se sustenta en su viabilidad práctica y su solidez (Brand, 2003); y por satisfacción laboral como el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo. Dos

elementos cabe destacar: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido. (Schermerhurn, Hunt y Osborn, 2005)

Como se puede notar en la vida misma, el ser individual es muy significativo, como también lo es el hecho de pertenecer a un grupo, a una colectividad. Siempre la persona está en busca de algún grupo donde encaje, un grupo de personas con ciertos intereses comunes con quienes se pueda identificar y con quien compartir aquello que convierte al individuo y al grupo en únicos. Ahí estriba uno de los retos de la educación actual, el hecho de formar la identidad de cada estudiante y la identidad de cada institución educativa, en cualquiera de los niveles.

Lo importante es tener en cuenta que primero se debe desarrollar la identidad individual para enseguida pasar a desarrollar una identidad colectiva. Lo cierto es que, si el individuo tiene un pobre sentido de quienes es y se mezcla con gente de un grupo de personas sin una identidad definida, el grupo terminará siendo algo así como un rosario heterogéneo. Las modificaciones corporales son la muestra más despejada de lo que es la identidad colectiva, un gran grupo de sujetos que saben distinguir la unidad e identidad grupal sobre la base de la diversidad personal. La identidad colectiva que compromete a la institución u organización, debe verse reflejada desde sus proyecciones en el plan estratégico institucional, que debe ser resultado de un consenso del colectivo institucional. La identidad institucional debería ser junto a la visión un par de ideas fuerza para la buena marcha de cualquier organización.

En las instituciones educativas públicas o privadas se desarrollan diversos tipos de relaciones humanas en el personal que en ellas labora, ya sea entre miembros de diferentes estamentos: la plana directiva, docentes, personal administrativo, auxiliares de educación, personal de servicios (relaciones específicas), así como las relaciones entre todos los estamentos laborales con los padres de familia, estudiantes, etc. Estas interrelaciones de ser eficientes conducirían hacia una integración que coadyuvaría en el desarrollo de las mismas. Sin embargo, con cierta frecuencia se observa en las instituciones ciertos resquicios de las relaciones interpersonales entre los trabajadores y considerando que el quehacer educativo es una práctica social compleja en la que se confrontan intereses desde disímiles maneras de ver las cosas, por lo que con dificultades o casi nunca se llegan a consensos y hasta se generan controversias y

muchas veces se llega hasta la falta de respeto, lo que afecta la sana convivencia institucional que es un elemento necesario para el desarrollo organizacional.

Se considera primordial que exista, entre los miembros de una institución educativa una comunicación y un diálogo asertivos que les permita desarrollar sus actividades en un clima de confianza entre ellos, lo que los motivará a estar presentes y apoyar las actividades que se realicen en representatividad de la institución como muestra de su identificación institucional. También es de suma importancia tener presente la comprensión humana intersubjetiva entre los miembros de una organización educativa, la que supone una actitud tolerante hacia los demás, hallando justificación a los desperfectos de los demás, lo cual requiere precisamente un alto nivel de tolerancia y asequibilidad; sin embargo, en muchas instituciones de la región La Libertad esta situación no se aplica generándose una serie de conflictos que menoscaban la buena gestión educativa. Para hablar de la satisfacción laboral de los trabajadores se debe brindar todas las facilidades e implementación necesarias para el cumplimiento de sus respectivas funciones, implementar el monitoreo en todos los estamentos de laborales para detectar las debilidades y necesidades de cada trabajador en su respectiva área lo cual le permitiría una mayor satisfacción.

En la institución educativa N° 80050 “José Félix Black” del distrito de Paiján, provincia de Ascope, región La Libertad, que comprende los niveles inicial, primaria y secundaria de educación básica regular (EBR), la problemática arriba presentada se manifiesta de una manera acentuada, pues se percibe disconformidad y descontento con el estilo de los directivos para administrar la institución, descontento que se da en sujetos de todos los estamentos de trabajadores de la institución y que se manifiesta en falta de compromiso, falta de confianza, inseguridades, trabajo desorganizado, competencia desleal, insatisfacciones por el clima institucional. Esto influye negativamente en el ambiente de trabajo, en el bienestar de los trabajadores e imposibilita y/o afecta a la identificación con la institución, tanto así que los responsables de velar por el cumplimiento de los acuerdos en asamblea no necesariamente los cumplen y eso genera descontento, confusión y resta entusiasmo para cumplir con el trabajo de cada comisión. El panorama institucional hace notar a simple vista un deficiente liderazgo del personal directivo, lo que no permite alcanzar las metas establecidas en la planificación institucional. En el caso de la programación a mediano plazo, como es el caso del plan estratégico institucional, tal vez no se logren lo que en este documento se ha estipulado porque no es el resultado del consenso de la

comunidad educativa, pues este documento debería ser el eje neurálgico de la identidad institucional, que se desluce un tanto en no pocos miembros que forman parte de la institución educativa.

Dos fenómenos importantes en la vida institucional como lo son la identidad institucional y la satisfacción laboral del personal, necesitan prestarle atención por separado, así como de manera conjunta. Esto es lo que motivó la ejecución del presente trabajo de investigación, que de resultar cierto que entre ambas variables existe una relación permitiría hacer recomendaciones a fin de mejorar ambos fenómenos en bien del desarrollo institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado y tipo de relación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I.E. N° 80050 “José Félix Black” del distrito de Paiján, provincia de Ascope, región La Libertad, en el 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué características referentes a la identidad institucional presenta el personal que trabaja en la I. E N° 80050 “José Félix Black”?
- b) ¿Qué características respecto de la satisfacción laboral presenta el personal que labora en la I. E N° 80050 “José Félix Black”?
- c) ¿Cuál es el grado y tipo de relación que existe entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por tipo de personal que trabaja en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”?
- d) ¿Cuál es el grado y tipo de relación que existe relación entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por género del personal que trabaja en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre identidad institucional y satisfacción laboral en trabajadores/as en EBR de la I.E. N° 80050 “José Félix Black” de Paiján, Ascope, La Libertad, en el 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar características referentes a la identidad institucional del personal que trabaja en la I.E N° 80050 “José Félix Black”.
- b) Identificar características respecto de la satisfacción laboral del personal que labora en la I.E N° 80050 “José Félix Black”.
- c) Establecer el grado de relación entre la identidad institucional con el grado de satisfacción laboral por tipo de personal que trabaja en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”.
- d) Establecer el grado de relación entre la identidad institucional con el grado de satisfacción laboral por género del personal que trabaja en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”.

1.4 Justificación de la investigación

Reflexionar en torno de la identidad institucional en las organizaciones educativas en la actualidad, así como los sentimientos sobre la labor desplegada, es alentar a proyectar luz sobre los modos de vivir y convivir en la institución educativa. De ahí que la presente investigación encontró su justificación en la necesidad de llegar a conocer si la identidad institucional tiene algún tipo y grado relación o correlación con la satisfacción laboral en trabajadores/as de una institución de educación básica regular que pertenece al ámbito público.

Según el aspecto teórico, esta investigación cubre la necesidad de conocer si existe relación entre las manifestaciones de identidad institucional y satisfacción laboral, lo que permite recomendar planes de mejora con relación a las variables, con la posibilidad de incidencia de la una a la otra. La correlación de ambas variables puede implicar la influencia de una variable en la otra, por lo que mejorar una variable podría traer consigo la mejora de la otra.

En el aspecto práctico, los resultados permitieron conocer las relaciones de los miembros de la institución educativa N° 80050 durante el desarrollo de sus actividades imbuidas en dos aspectos inherentes al ser humano trabajador, lo referente a la identidad institucional y la satisfacción laboral. La investigación se hizo bajo la premisa de coadyuvar con el desarrollo de la institución educativa de cuyos miembros se constituyó la muestra del estudio. En el ámbito de la gestión educativa, se debe conocer las aspiraciones, las opiniones, los anhelos, las preocupaciones, etc., de todos

y cada uno de los miembros de la comunidad institucional. De ahí que los resultados de la investigación tienen un claro fin práctico para reorientar la marcha institucional por el bien de la formación de los estudiantes y por la buena convivencia a nivel de la comunidad institucional.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Brand (2003) en su estudio titulado: *Identidad institucional del docente de la Universidad Simón Bolívar*, México. El trabajo de investigación es un estudio de caso sobre la identidad institucional de los docentes de la Universidad Simón Bolívar (USB) desde la filosofía, ideario y misión que la definen como una institución de educación superior privada. Los propósitos parten de un análisis de los documentos de la universidad para explicitar la identidad y, a partir de ello, conocer el perfil del docente para explorar cómo se relaciona con la institución, y finalmente contribuir con un espacio de reflexión desde el interior institucional que lleve a mejorar los procesos de identificación de los miembros. Para el estudio de la identidad institucional se analizó el deber ser a partir de lo documentado y el ser por medio de las actividades institucionales y, ante todo, del trabajo de campo con los docentes por medio de un cuestionario y entrevista semiestructurada. Se aplicó una entrevista semiestructurada a una muestra de 138 docentes arribó a la conclusión, que la falta de una definición explícita de la identidad institucional obstaculiza la identificación del docente con las actividades académicas que realiza cotidianamente.

Sánchez (2011), en su estudio descriptivo titulado: *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, San Lorenzo-Santa Fe*, aplicó una encuesta a 64 trabajadores y obtuvo como resultado que existen grados de estrés en los trabajadores, siendo los estresores frecuentes: “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encontraron trabajadores insatisfechos con la “igualdad y justicia del trato de la empresa” y las “negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones autónomas. Se encontró que la relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma inversa o negativa, lo que significa que los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés o al revés, quienes poseen

mayor satisfacción en el trabajo desarrollan menor estrés. Lo mismo ocurrió con lo referente al estrés laboral y bienestar psicológico, donde los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos niveles de estrés o inversamente. Caso contrario acontece con bienestar psicológico y satisfacción laboral, donde su relación fue positiva, lo que significa que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico o viceversa.

Arnedo y Castillo (2009), realizaron la investigación titulada: *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO)* en Cumaná, Estado de Sucre. El tipo de investigación fue de campo y para la recolección de datos los autores aplicaron un cuestionario a 30 empleados de la citada universidad y obtuvieron como resultado que el personal encuestado se encuentra laboralmente insatisfecho, lo que indica que existen factores que no están funcionando de manera óptima y que coadyuven con el bienestar de los empleados y obreros.

Arango (2015) en su estudio titulado *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín. Ecuador*, para optar al título Especialista en Gerencia Educativa en la Facultad de Educación Universidad de San Buenaventura Medellín, entre otras, arriba a las siguientes conclusiones: En la Institución Educativa La Libertad hay un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que no se implementa. Las causas de este inconveniente son: la construcción del PEI no se hizo de manera participativa, no es el fruto de acuerdos entre todos los actores de la comunidad educativa; no responde a las necesidades y expectativas de los miembros de dicha comunidad; por tales causales, el elemento fundamental para la reestructuración del PEI es la edificación de la identidad institucional. Las instituciones educativas comprometidas con el mejoramiento continuo, deben centrar la atención de sus procesos en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad educativa; la calidad educativa depende de que esto se logre; por consiguiente, gestor educativo debe hallar la mejor estrategia que le permita lograr lo anterior en su condición de líder PEI. Es preciso identificar las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, bosquejar alternativas de solución a los problemas hallados. No debe haber una propuesta educativa descontextualizada, sin un conocimiento claro de las realidades sobre las que se debe actuar para

transformarlas, se den estas al interior de la institución educativa, como es el caso de las prácticas pedagógicas, o externamente a ella, en su contexto contiguo. Las metas y objetivos transcendentales se deben formular a partir de las realidades diagnosticadas. Para conseguir efectivamente las metas y objetivos propuestos, las necesidades y expectativas descubiertas se deben enlazar con planes de investigación.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Abad, R. (2006), en su estudio para obtener el título profesional de Licenciado e intitulado: *Influencia del liderazgo de los directores y jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la I.E. "Manuel A. Odría" del distrito de Ciudad Nueva, en el año 2006*, aplicó una encuesta a 73 trabajadores y obtuvo como conclusiones que: los directivos y jerárquicos se inclinan predominantemente por ejercer un estilo de liderazgo autócrata. Lo cual, significa que, usualmente asumen toda la responsabilidad de la toma de decisiones, son poco partícipes de escuchar y aceptar contribuciones de los demás. Existe bajo nivel de satisfacción laboral entre los docentes y administrativos de las diferentes áreas de trabajo. Lo cual implica un sentimiento de insatisfacción con el desempeño en su puesto de trabajo, incomodidad en el trato con sus jefes y compañeros, insatisfacción con las condiciones de trabajo, las políticas de autorrealización, la innovación y las condiciones económicas e incentivos. Un resultado a destacar es lo referente a que el bajo nivel de liderazgo por parte de los trabajadores administrativos y de las personas que ocupan diversos cargos jerárquicos viene produciendo altos niveles de insatisfacción laboral en el personal docente y administrativos de la citada institución educativa del distrito de Ciudad Nueva, ubicado en la provincia y región de Tacna.

Orellana y Bossio (2011) en su tesis denominada *Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*, un estudio descriptivo comparativo que se realizó con una muestra de 66 participantes seleccionados aleatoriamente de la población de trabajadores administrativos. Se encontró que la percepción de la identidad corporativa es neutral, y solo en la dimensión organizacional se presentó favorable. En el caso de los varones, los adultos mayores y los trabajadores nombrados constituyen segmentos que perciben mejor la identidad corporativa de

la universidad. Esto merece prestar atención en involucrar a la organización a los contratados y trabajar la identidad personal y social en todos los trabajadores administrativos de la universidad de Huancayo.

2.1.3 Antecedentes regionales y locales

Carruitero y Riccer (2014) en su tesis de tipo correlacional titulada *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014*, aplicaron una encuesta a una muestra de 14 trabajadores para contrastar su diseño de investigación correlacional causal y lograron la conclusión que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad. Este resultado demuestra que el clima organizacional es un factor primordial para conservar un nivel de satisfacción conveniente en los colaboradores dentro de la organización; por ende, se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables del estudio.

Alva y Juárez (2014) en su tesis titulada *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014* presentada a la Universidad Antenor Orrego (UPAO), mediante una encuesta a una muestra de 80 trabajadores obtuvo las conclusiones como: que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular. Se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo, como sugerencia, corresponde a la gerencia, analizar y evaluar continuamente las medidas adoptadas que comprometen a los trabajadores.

Vargas (2013) en su tesis titulada *Estrategias didácticas para el desarrollo de la identidad cultural Mochica en educación primaria en una Institución Educativa de San José de Moro – La Libertad*, que es una investigación cualitativa de nivel exploratorio mediante el estudio de casos desarrolló 10 sesiones de aprendizaje con estudiantes de 1º, 3º y 5º, obteniendo la conclusión siguiente: los docentes que planifican estrategias didácticas acordes a la temática

promueven el desarrollo de la identidad cultural e institucional en las áreas de Personal Social, Ciencia y Ambiente y Arte.

2.2 Bases teórico científicas

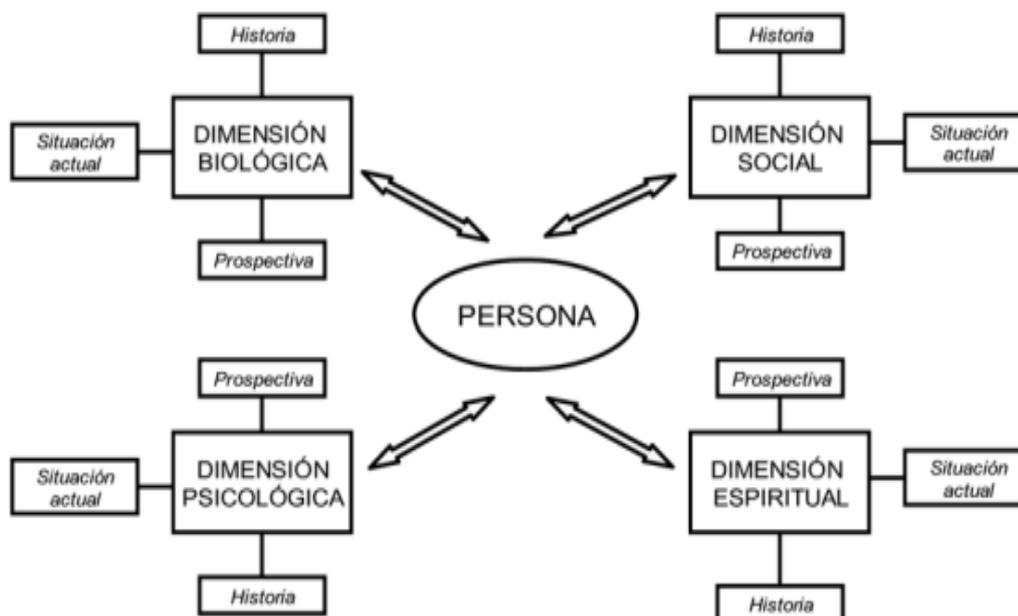
2.2.1 La identidad institucional

a) ¿Qué es la identidad?

La identidad es un proceso de intercambio en las personas que conviven como parte de un grupo se muestran, analizan, comparan y aprueban o desaprueban entre sí, estableciendo estrategias para lograr el reconocimiento social a través de la expresión de ideas, imágenes, sentimientos, costumbres, creencias y valores. La identidad individual y social responden a un proceso de construcción permanente que se inicia en los primeros años de vida, en la primera infancia; una construcción que va ocurriendo en la convivencia, en la reciprocidad afectiva con los miembros de la nuestra familia, las amistades y el entorno frecuente, y se prosigue fortaleciendo el vínculo que se establece durante toda la existencia de la persona.

El ser humano responde a un modelo biopsicosocial, según lo establecido por George Engel en 1977 y que es derivado de la Teoría de los Sistemas. Al añadir la dimensión espiritual al enfoque biopsicosocial, el ser humano se caracteriza por poseer cuatro dimensiones: biológica, psicológica, social y espiritual; es decir, el ser humano es un ser biopsicosocial y espiritual. Considerando lo expuesto, se concibe la identidad como un asunto del pasado (historia), presente (situación actual) y futuro (prospectiva) del ser individual (dimensiones biopsicológica y espiritual) y del ser comunitario (dimensión social).

Figura 2.1 Las cuatro dimensiones de la persona en el espectro temporal, más allá del modelo sistémico tridimensional biopsicosocial.



Fuente. <https://www.monografias.com/trabajos104/...>

Del mismo modo que la persona natural tiene su propia identidad, ocurre exactamente lo mismo con las organizaciones como las empresas o instituciones educativas, incluso éstas pueden verse como empresas. López (2013) al respecto opina lo siguiente:

La identidad constituye el origen de toda organización, pero también una necesidad de armonía entre los elementos que la constituyen, de modo que haya una congruencia y continuidad que permita a quienes la integran, identificarse con ella y adquirir una personalidad y una pertenencia con el proyecto y que promueva en todas sus acciones ser encaminadas a realizar su mayor esfuerzo en pro del bienestar y organización de la empresa que recibirán a cambio. (p. 30)

De lo expresado, se puede inferir que el origen de una empresa está marcado por una identidad, lo que exige de la necesidad de una convivencia armoniosa entre los elementos que la componen. Sólo así será posible acrecentar la imagen institucional, desde los fundamentos de una misión y filosofía institucional compartidas y una visión conjunta al unísono. Todo esto, asegura -qué duda cabe- el desarrollo organizacional.

b) Identidad institucional

Identidad institucional, se refiere todo lo que una institución representa ante la sociedad, su comunicación, su desarrollo, su historia, sus archivos, sus inmuebles, etc. Desde el punto de vista organizacional se concreta mediante su

estructura, las interrelaciones de sus miembros, las relaciones interinstitucionales, su imagen proyectada, etc.

Según Capriotti (2009, 2013), la identidad de una organización presenta dos perspectivas: la filosofía y la cultura corporativa. La filosofía corporativa es la concepción global de la organización establecida para alcanzar sus metas y objetivos, en tanto que la cultura corporativa, trata de los principios básicos que las personas que conforman una organización comparten y aceptan pautas que orientan los comportamientos.

Desde la perspectiva previamente presentada, la identidad institucional resulta ser entonces el resultado de la evolución histórica, los valores que se cultivan, la filosofía institucional, las conmemoraciones, las tradiciones, etc. Es algo que se construye en el tiempo en forma colectiva entre los sujetos que la conforman, convertidos en actores que son quienes identifican las características de la institución educativa y aquellas singularidades que la hacen distinta a otras de su mismo tipo.

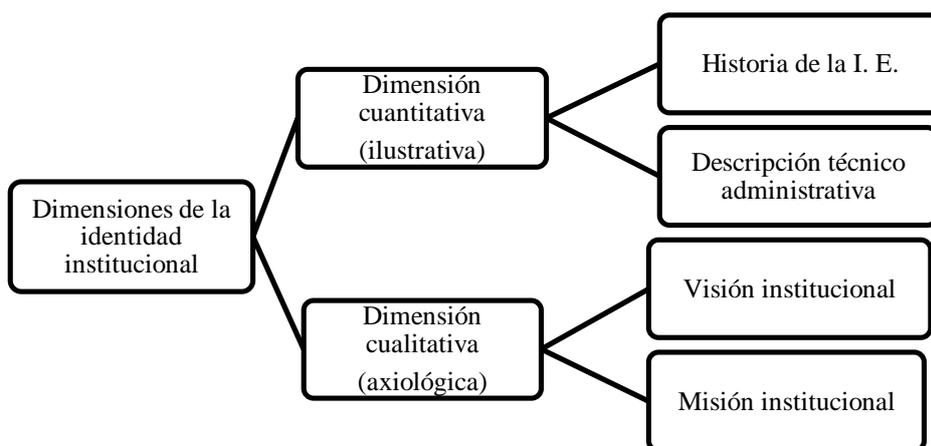
Desde una óptica metafórica se puede decir que la identidad institucional es algo así como el ADN de una institución cuya formación depende de la manera en la que fue imaginada, forjada. En realidad, podría decirse que resulta ser el “capital genético” de la institución, el núcleo productor de vectores fundamentales de la gestión, que se manifiesta simbólicamente de diversos modos: verbal, gráfico, icónico, cromático; es decir, se expresa en todo aquello que es perceptible, apreciable.

En resumen, podría decirse que la identidad institucional es algo específico, concreto y solo un fenómeno de la conciencia colectiva que es la sumatoria de conciencias de cada miembro que forma parte de la institución. Este tipo de identidad es simplemente el conglomerado de atributos que son asumidos como propios y auténticos por la institución que se desarrolla de un modo parecido al de la identidad personal en cada individuo o sujeto. Fundamentalmente, la identidad institucional se va forjando con el correr del tiempo, en lustros, decenios, siglos...; de ahí que, por ejemplo, existen instituciones educativas centenarias que muestran una identidad institucional bien marcada en relación a las instituciones de fundación o creación más reciente.

c) Dimensiones de la identidad institucional

Las dimensiones de la identidad institucional pueden catalogarse como cuantitativas y cualitativas. La dimensión cuantitativa está conformada por la historia de la institución y la descripción técnica administrativa; en tanto que la dimensión cualitativa, se refiere a la axiología manifestada en la visión y la misión de la institución.

Figura 2.2 Dimensiones de la identidad institucional

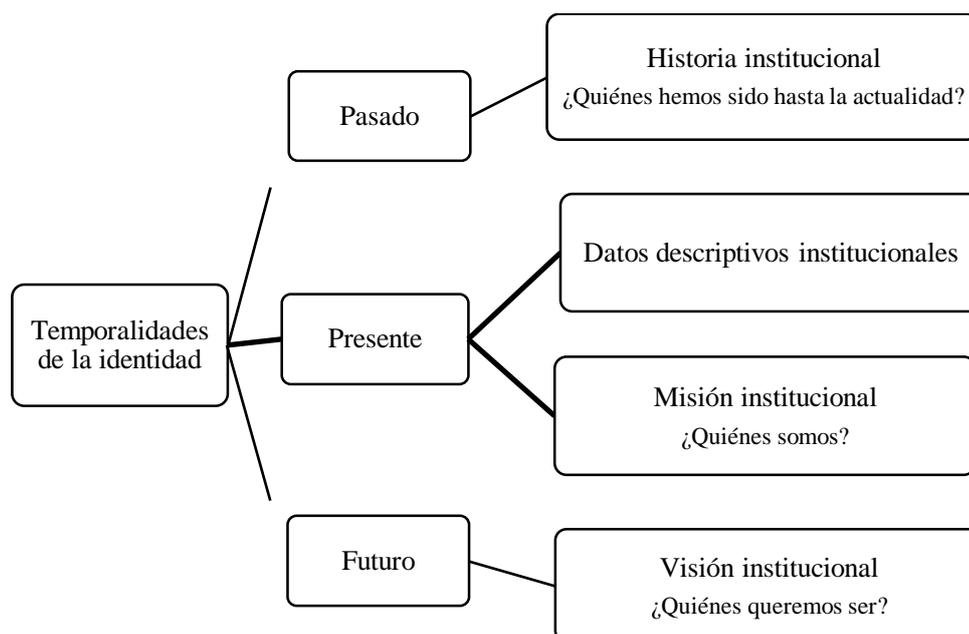


Fuente. *Elaboración propia.*

d) Temporalidades de la identidad

La identidad responde a una evolución en el tiempo, de ahí que se aborde considerando el pretérito, presente y futuro. La identidad en el pasado está reflejada en la historia institucional y responde a una pregunta clave: ¿quiénes hemos sido hasta ahora? En el presente, la identidad está caracterizada por los datos descriptivos de la organización y la misión, donde se responde a la pregunta: ¿Quiénes somos? En lo concerniente al futuro, la identidad debe reflejarse en la visión institucional diseñada a mediano plazo y que responde a la pregunta: ¿qué queremos ser?

Figura 2.3 *Temporalidades de la identidad*



Fuente. *Elaboración propia.*

e) Pertenencia, participación e identidad

Son dos acciones por las cuales se manifiesta y se incrementa la identidad. Pues el compartir la visión y metas institucionales crea identidad, compromiso y pertenencia institucional motivando a que cada quien aporte para el desarrollo personal e institucional. (Savater, 2009)

Varios trabajadores desarrollan mayor criterio de identificación y pertenencia con la institución, otros no lo desarrollan este sentido y se los escucha que se quejan de que los directivos les dan poca o ninguna participación en la toma de decisiones y que solo son consultados esporádicamente sobre ciertas situaciones, se diría que tienen un bajo nivel de participación en los asuntos relacionados con la vida escolar lo que termina influyendo, a veces de modo inevitable, en el resquebrajamiento de la identidad institucional.

En cambio, los estudiantes crean un sentido de afinidad e identificación con la institución a mediante de tres elementos: los distintivos institucionales: insignia, bandera, himno, uniforme; los componentes organizacionales: misión, visión, valores, filosofía, principios y por el reconocimiento y prestigio que tiene en el medio, ya sea por su clima escolar positivo o negativo, los niveles académicos, deportivos o artísticos alcanzados. Entre más identificación y

sentido de pertenencia que tengan los estudiantes hacia la institución y se sientan valorados y tenidos en cuenta , mayor será su empoderamiento y compromiso y respeto hacia la institución y los miembros que la conforman favorecen a un mejor clima institucional, al sentirse involucrados en la vida estudiantil e institucional , se sentirán responsables de lo que suceda en la institución.

f) Teoría de la identidad social

La teoría de la identidad social (TIS) fue desarrollada por Henri Tajfel y John Turner en el año de 1979 del siglo pasado y se funda en tres ideas fuerza: categorización, identificación y comparación.

1. *Categorización.* Con fines didácticos, las personas tienden a categorizar los objetos con el propósito de comprenderlos y del mismo modo procede con los sujetos a fin de comprender su entorno social.
2. *Identificación.* Cada individuo se identifica con el grupo al que cree pertenecer. De este modo, a veces se piensa en nosotros como miembros de algún grupo y otras como individuos únicos; es decir, la identificación presenta dos significados.
3. *Comparación.* El individuo a veces se ve igual que los demás del mismo grupo, por lo que el trato es de manera semejante. Esto lleva al individuo que al momento que desea autoevaluarse, lo hace comparándose con alguien del grupo.

g) Identidad social, identidad personal y autoconcepto

Scandroglio, López Martínez y San José Sebastián (2008) respecto de la TIS expresan el fundamento de la identidad personal y social:

El núcleo de la TIS se origina en la idea de que «por muy rica y compleja que sea la imagen que los individuos tienen de sí mismos en relación con el mundo físico y social que les rodea, algunos de los aspectos de esa idea son aportados por la pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales» (Tajfel, 1981: 255). Por ello, Tajfel propuso que parte del autoconcepto de un individuo estaría conformado por su identidad social, esto es, «el conocimiento que posee un individuo de que pertenece a determinados grupos sociales junto a la significación emocional y de valor que tiene para él/ella dicha pertenencia» (1981: 255). En las formulaciones iniciales, Tajfel (1974, 1978) postuló que el comportamiento social de un individuo variaba a lo largo de un continuo unidimensional demarcado por dos extremos: el intergrupalo, en el cual la conducta estaría determinada por la pertenencia a diferentes grupos o categorías sociales; y el interpersonal, en el que la conducta estaría determinada por

las relaciones personales con otros individuos y por las características personales idiosincráticas. Turner y sus colaboradores complementaron las ideas de Tajfel proponiendo el modelo de identificación social (Turner, 1982) y, posteriormente,

Los apuntes tomados de la cita anterior hacen notar que la imagen personal de algún modo se ve influenciada por el entorno al cual pertenece, de ahí que el autoconcepto del individuo está asociado a la identidad social. Todo esto se explica desde la concepción vygotskiana que hace hincapié en el valor de las relaciones y estructuras sociales como preludio del progreso de las estructuras mentales del individuo.

2.2.2 Satisfacción laboral

a) ¿Qué es la satisfacción laboral?

Arnedo y Castillo (2009), consideran que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos ya sean positivos (satisfacción) como negativos (insatisfacción) que tiene un trabajador hacia su trabajo, lo que es generado por distintos factores específicos asociados con el trabajo que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúan. Por lo tanto, es importante que las organizaciones se preocupan por generar condiciones favorables con el propósito de salvaguardar al personal motivado y que muestren un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción.

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos. (Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa, 2000). De lo expresado por los autores, la motivación de los trabajadores está estrechamente asociada a una motivación individual tras un logro anhelado que permite su realización individual, pero también grupal.

Para Fleisman y Bass (1979), la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Es la respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores. Como se puede apreciar, la satisfacción laboral es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha, en lo que intervienen diversos factores, tales como las condiciones de trabajo, el sueldo o salario, la

seguridad, la supervisión y el control, las políticas institucionales, las relaciones interpersonales, la evaluación, etc.

Mediante el estudio de la satisfacción que debiera ser una política institucional, los directivos siempre sabrán los efectos que producen las normas , políticas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrá mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la organización, según sean los resultados que ellos obtienen en los estudios programados de manera periódica.

b) Dimensiones de satisfacción laboral

Las dimensiones de la satisfacción laboral, más exhaustivas las propuso Locke (1976), citado por Sánchez (2011), quien distingue un total de nueve:

- Satisfacción con el trabajo (interés intrínseco, variedad, oportunidades de aprendizaje, dificultad, cantidad, posibilidades de éxito o control sobre los métodos);
- Satisfacción con el salario, que considera el componente cuantitativo de la remuneración y la forma de cómo está distribuida por los empleados (cantidad, equidad y modo de distribución);
- Satisfacción con la promoción (oportunidades de formación y criterios sobre promoción);
- Satisfacción con el reconocimiento (elogios por el rendimiento, recompensas y críticas);
- Satisfacción con los beneficios (pensiones, seguros médicos y vacaciones);
- Satisfacción con las condiciones de trabajo (horarios, descanso, condiciones físicas, ventilación y temperatura);
- Satisfacción con la supervisión (estilo de supervisión, habilidades técnicas, de relaciones humanas y administrativas);
- Satisfacción con los compañeros (competencia, apoyo y amistad recibida por los mismos),
- Satisfacción con la compañía y la dirección (política de beneficios y de salarios de la organización).

c) Características de la persona que se relaciona con la satisfacción laboral

Las características de una persona como el sexo, la inteligencia, la salud mental y la edad guardan relación con la satisfacción en el empleo. El trabajo es uno de los componentes importantes de la experiencia total de la vida.

- *El sexo:* Ciertas diferencias elementales en las satisfacciones que los trabajadores persiguen en sus empleos y en el papel que el trabajo juega en la adaptación general en la vida como la función del sexo y del estado civil del personal.
- *La inteligencia:* Los empleados para quienes el trabajo no representa un desafío suficiente, o que desempeñan labores que con demasiada exigencia para sus capacidades intelectuales, frecuentemente se sienten descontentos con el trabajo que realizan.
- *La adaptación personal:* Los trabajadores que se adaptan muy bien se conforman en efecto, con frecuencia, a las presiones del grupo y la sociedad. Por otro lado, un trabajador mal adaptado en lo personal y desdichado en lo que se refiere a las circunstancias prevalecientes fuera de la planta, habrá de generalizar dicha actitud de tal forma que comprenda la disconformidad o el descontento con su trabajo y su empresa ; sin embargo, esa relación también puede actuar en sentido contrario.

d) Factores de satisfacción específicos

Loitegui (1990) se refiere como factores, a las actitudes de los empleados con respecto a aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

- *Pago:* Suele ser un factor importante y determinante de satisfacción en el empleo. Los empleados suelen relacionar lo que pueden adquirir con lo que ganan, también comparan el salario que reciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor, etc.
- *Seguridad del empleo:* La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo.
- *Participación y reconocimiento personal:* Es necesario proporcionar la clase de instrucción que le permita a cada trabajador la sensación de satisfacción y

de orgullo personal al comprender el lugar que su labor ocupa en la manufactura del producto total.

- *Posición profesional:* De acuerdo a estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado.
- *Supervisión:* Hawthorne afirma que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación y una relación amistosa entre trabajadores y supervisores genera un clima favorable de trabajo.

e) Enfoques de la satisfacción laboral

Ardouin; Bustos; Gayó y Jarpa (2000) sistematizan las opiniones de diferentes autores que han sustentado teorías sobre la satisfacción en el trabajo, presentándolo en tres grandes enfoques:

- *Enfoque basado en el modelo de las expectativas.* Este enfoque sostiene que la satisfacción laboral está en función de las discrepancias percibidas por el trabajador entre lo que el trabajador cree debe darle el centro de laboral y lo que él en realidad percibe como producto de su desempeño.
- *Enfoque teórico.* Este enfoque sostiene que la satisfacción laboral es resultado de comparar entre los aportes que hace el trabajador al centro laboral y el resultado obtenido. Este enfoque sustenta también que esta satisfacción es un concepto relativo y está en función de las comparaciones que haga el sujeto en términos de aporte y los resultados logrados por los otros sujetos en su respectivo centro laboral o espacio referencial.
- *Enfoque basado en la teoría de los dos factores.* Este enfoque sostiene que hay dos clases de factores de motivación. La primera clase lo constituyen los factores extrínsecos a la labor misma, nombrados “de higiene o mantención”, entre los que se pueden considerar: las condiciones físicas de trabajo, el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas; la segunda clase lo forman los factores intrínsecos al trabajo, llamados “motivadores”, los que se encuentran el reconocimiento ,el trabajo interesante, las posibilidades de logro personal y la promoción. Los factores de la primera clase producen consecuencias negativas en el trabajador si no son satisfechos, pero en la

medida que logre su satisfacción no garantiza que el trabajador modifique su conducta. Sin embargo, la satisfacción de los otros factores si motivan al sujeto a trabajar y desarrollar más esfuerzo, más dedicación.

En síntesis, se observa que estos tres enfoques antes de ayudar a explicar el tema de la satisfacción laboral de manera aislada, son complementarios y se pueden sistematizar destacando que la satisfacción laboral presenta las discrepancias entre lo que un trabajador espera obtener en su centro laboral en relación a lo que invierten en él y los demás sujetos de su colectivo referencial, y lo que justamente logra él, con comparación a los demás colaboradores o colegas, siendo distintas las actitudes asumidas si se trata de factores extrínsecos o intrínsecos al trabajo mismo.

f) Insatisfacción laboral

Muchas personas el trabajo, se ha convertido en una fuente permanente de insatisfacciones donde ven disminuidas sus posibilidades de crecimiento o alcanzar sus deseos profesionales, pues, entre otros aspectos, se encuentran ante un horario que no es compatible con la vida de la familia, unas condiciones poco favorables o desfavorables o un trato poco cortés o incompatible por colegas o superiores. Es decir, ocurren a nivel del centro laboral varios hechos o fenómenos los cuales hacen que los trabajadores se sientan insatisfechas en lo laboral o profesional.

En el sentido descrito, se concibe la no satisfacción laboral como una actitud negativa del trabajador hacia la labor que desempeña. Esta respuesta que es de rechazo o negativa penderá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada sujeto y hace referencia al estado de ansiedad , desasosiego o incluso de depresión al que puede llegar quien se halla descontenta laboralmente.

g) Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la ayuda o colaboración mútua de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado logrando un objetivo común (Gómez y Acosta, 2003). De esta perspectiva el trabajo en equipo puede referirse a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales (educación), a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área

de la política, etc. En sí, significa sumar talentos individuales para que exploten positivamente a favor de la misión del grupo.

Según Gómez y Acosta (2003) un equipo funciona satisfactoriamente cuando sus integrantes trabajan en la misma dirección, cuando son capaces y cuando respetan los lineamientos que oportunamente se plantearon. Aquí juega un papel importante la presencia de un líder carismático que sea un modelo a imitar para el resto y que como tal sepa conducir al equipo en su totalidad hacia el éxito. A esto se unen las condiciones a continuación indicadas:

- Asignación de tareas específicas, a cada uno de los integrantes del grupo humano según sus aptitudes y talentos.
- La coordinación permanente y oportuna, para que las partes intervinientes colaboren mutuamente de tal modo que las aptitudes de cada uno sirvan al bien común.
- El consenso, porque en un equipo no habrá un solo punto de vista sino varios por lo que será importantes establecer un consenso a partir del diálogo fluido y respetuoso.
- Conocer el fin que se persigue de modo grupal y cooperativo, lo que es preciso que queda claro, así como establecidas las metas finales como las intermedias.

h) Relaciones humanas

Las relaciones humanas son interacciones entre personas que lleva intrínseco un elemento esencial, la aceptación personal y del interlocutor. Ambas actitudes se encuentran identificadas y en la medida que una persona es capaz de aceptarse a sí misma puede aceptar a las personas que le rodean. Al respecto, Suárez (2010) señala que la “...interacción entre personas que lleva intrínseco un elemento fundamental, la aceptación personal y del otro” (p. 27).

De lo expresado por el autor precedente, se infieren que las relaciones humanas es un conjunto de interacciones que se dan en los individuos que pertenecen a un grupo social, las cuales presentan diversos grados. Es decir, las relaciones humanas se basan esencialmente en los vínculos existentes entre los integrantes de una colectividad.

Las relaciones humanas están orientadas a crear y mantener relaciones cordiales y vínculos amistosos entre los individuos de una comunidad, basados

en ciertas reglas admitidas por todos sus miembros, poniendo en relieve la dignidad humana.

También se considera que las relaciones humanas son esenciales para que las personas de un colectivo puedan desarrollar su potencial individual, ya que estos vínculos son los que permiten la constitución de diversos colectivos, organizaciones o sociedades que tienen distintos órdenes, desde pequeños grupos hasta las ciudades más grandes.

Las relaciones humanas se clasifican en dos secciones: unas son primarias y las otras secundarias:

- Las *relaciones primarias* son aquellas que se establecen cuando las personas se relacionan entre sí por ellas mismas.
- Las *relaciones secundarias* son aquellas que se originan por la necesidad de un servicio que puede prestar una persona hacia otra persona o hacia una organización.

El campo de las relaciones humanas es muy importante en el ámbito laboral, ya que si no se desarrollan en forma amistosa, pueden afectar la productividad y la eficiencia de las empresas. Por eso, los directivos de una organización siempre deben esforzarse por conformar equipos de trabajo donde existan buenas relaciones humanas, minimizando las discordias y evitando los ambientes conflictivos.

i) Liderazgo

El vocablo *liderazgo* se refiere a la influencia que alguien ejerce sobre un grupo de personas, el que puede ser a través de diferentes maneras, pero el propósito primordial es incentivar a cada miembro de la organización, grupo o equipo, para que trabajen lo mejor posible direccionándose hacia una misma meta o un mismo propósito.

El liderazgo entonces implica tener en consideración lo suficiente el trabajo en equipo, pero inclusive va mucho más lejos de eso. Quien lleva el compromiso de ser el líder de grupo debe tener la capacidad de tomar decisiones en el sentido correcto. Asimismo, el líder es consciente que lo que se busca es que él sea apreciado como un punto de referencia dentro del grupo u organización. En el caso específico de las instituciones educativas, los directivos deben ser líderes genuinos de la comunidad educativa, pero el

docente también debe ser un líder en el aula y fuera de ella; es decir, directivos y docentes en una institución educativa están llamados a ser líderes, lo que traerá consigo mejores relaciones interpersonales, mejor satisfacción laboral, etc.

Liderar un grupo no se circunscribe al mundo laboral; esto puede darse en cualquier aspecto de la vida. Si bien es cierto, es muy común elegir el referente de las organizaciones, esto se debe a que formular un buen liderazgo se refiere a instituir una meta y alcanzarla, merced a un trabajo en equipo.

2.3 Marco conceptual

a. Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes por medio del estudio o de la experiencia.

b. Comportamiento. Forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven.

c. Gestión. Conducción de organizaciones hacia el logro de determinados objetivos propuestos, monitoreo sobre su cumplimiento, compromiso del personal, desarrollo de principios de eficacia y eficiencia.

d. Gestión educativa. Desarrollo de políticas, programas y proyectos de cobertura nacional o regional a través del Ministerio de Educación Nacional y demás órganos desconcentrados.

e. Identidad. Conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad de individuos. También es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás.

f. Identidad institucional. Proceso individual y autorreflexivo, por el que los sujetos definen su diferencia de otros y de su entorno social, mediante la autoasignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados en la organización y relativamente estables en el tiempo.

g. Insatisfacción. Nivel de desencanto personal producido por la frustración de que no haya cumplido un deseo determinado o se haya alcanzado un logro predeterminado. Se trata de un sentimiento muy humano que puede estar contextualizado en ámbitos muy concretos: en el plano laboral una persona puede sentirse de este modo cuando tiene

un trabajo precario, en una etapa de desempleo de larga duración, ante un empleo que no conecta con la vocación profesional, al estar estancado en el trabajo o en sus aspiraciones de posicionamiento laboral.

h. Insatisfacción laboral. Grado de malestar experimentado por un trabajador en su puesto de trabajo (la institución educativa), y puede estar ocasionado por factores personales, ambientales o directamente por las labores ejecutadas.

i. Liderazgo. Función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

j. Pertenencia. Hecho o circunstancia de formar parte de un conjunto, ya sea un grupo, una comunidad, una organización, una institución, etc.

k. Proceso de enseñanza aprendizaje: Conjunto de fases sucesivas, tendientes a desarrollar y perfeccionar habilidades, hábitos, actitudes, aptitudes y conocimientos de los estudiantes.

l. Relaciones humanas. Interacción entre personas que lleva intrínseco un elemento fundamental, la aceptación personal y del otro. (Suárez, 1998)

ll. Satisfacción laboral. Actitud del trabajador frente a su propio trabajo (en la institución educativa), dicha actitud que está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia labor.

m. Técnica: Conjunto de procedimientos y recursos orientados a ordenar la actuación de la enseñanza y el aprendizaje y que pueden ser para la determinación de ideas previas y/o para la adquisición de nuevos contenidos.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E. N° 80050 “José Félix Black” de Paiján, Ascope, La Libertad, en el 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

H₁. En promedio es regular y homogénea la identidad institucional presenta el personal que trabaja en la I. E N° 80050 “José Félix Black”.

H₂. En promedio es regular y homogénea la satisfacción laboral del personal que labora en la I. E N° 80050 “José Félix Black”?

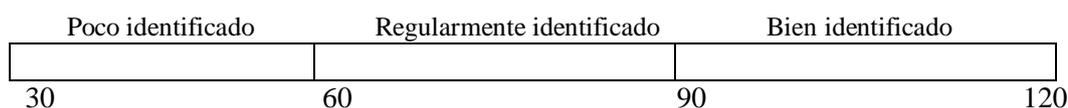
H₃. Existe una relación moderada positiva entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por tipo de personal que trabaja en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”, siendo más significativa para el personal docente respecto del personal no docente.

H₄. Existe una relación moderada positiva entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por género del personal que trabaja en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”, siendo más significativa para el personal docente femenino respecto del personal masculino.

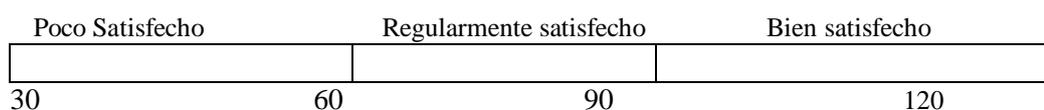
2.5 Variables

2.5.1 Definición operacional

V1: Identidad Institucional. Manifestación específica y exclusiva de la conciencia; es el conjunto de atributos asumidos como propios por la institución, desarrollándose en el seno de la institución de un modo parecido al de la identidad personal en el individuo. El proceso de identificación se mueve en cuatro elementos: de lo inmediato a lo proyectual y de lo interno a lo manifiesto a lo expreso a lo socializado. La escala de la identidad institucional es la siguiente:



V2: Satisfacción laboral. Grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo, las relaciones, la seguridad, y se refiere a la actitud del trabajador ante sus obligaciones. Surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Para medir esta variable se empleó como instrumento un cuestionario. La escala de la satisfacción laboral es:



2.6.2 Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Identidad institucional	Conjunto de atributos asumidos como propios por la institución que se desarrolla de un modo análogo al de la identidad personal en el individuo.	Puntuación sobre un conjunto de atributos de la institución y que es obtenida con la aplicación de un cuestionario de identidad institucional.	Identidad personal institucional	Identificación con el documento regente institucional. Identificación con los valores institucionales.
			Identidad social institucional	Apreciación de la imagen institucional Divulgación de la imagen institucional.
Satisfacción laboral	Condición del trabajador frente a su propio trabajo y que está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.	Puntuación respecto de la condición del trabajador frente a su propio trabajo y que es obtenida con la aplicación de un cuestionario de satisfacción laboral.	Satisfacción por relaciones humanas	Relación con los compañeros de trabajo. Relación con los superiores
			Satisfacción por condiciones laborales ambientales.	Opinión sobre retribuciones y expectativas Reconocimiento al desempeño laboral Valoración del desarrollo personal/profesional

Capítulo III

METEDOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Por su nivel la investigación es descriptivo correlacional. Arias (1996) señala que “la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 48). En tanto que Cancela y otros (2010) hace referencia que los estudios correlacionales comprenden aquellos en los que se tiene interés en descubrir o esclarecer las relaciones existentes entre las variables, mediante el uso de los coeficientes de correlación que son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables.

En el presente estudio los esfuerzos se orientaron a determinar el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables identidad institucional y satisfacción laboral en el personal directivo, docente y no docente que laboró en una institución de educación básica regular.

El beneficio de la investigación correlacional es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el proceder de otra u otras variables conexas. En el caso que dos variables estén correlacionadas, ello significa que una varía si la otra varía y la correlación puede ser de dos tipos: positiva o negativa. Si es positiva, significa que sujetos con bajos valores en una variable tienden a mostrar bajos valores en la otra variable, lo mismo ocurre si los valores fueran altos. Si es negativa, expresa que sujetos con bajos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra variable y viceversa. De no existir correlación entre las variables, significa que varían sin perseguir una pauta sistemática entre sí. Si dos variables están correlacionadas y se conoce la correlación, existen las bases para que a partir de una recta de regresión se pueda predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de sujetos en una variable, sabiendo el valor que tienen en la otra variable.

3.2 Métodos de investigación

El método resulta indispensable que ayuda a sistematizar la investigación y contribuye con el logro de los objetivos propuestos. Se apoya en técnicas, reglas y procedimientos para obtener un mejor resultado en el análisis científico. En el desarrollo de la presente investigación pedagógica de índole descriptiva correlacional se emplearon los métodos hipotético deductivo, descriptivo y analítico.

El método hipotético-deductivo es parte del enfoque cuantitativo. Mediante la observación de los/las trabajadores/as y se planteó la hipótesis para explicar el problema observado, luego se dedujeron las proposiciones de la hipótesis y se procedió a la contrastación de la misma. Este método "...consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos..." (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 136)

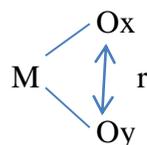
El método descriptivo se usó para efectuar una descripción de ambas variables para establecer una mejor comparación. Como se sabe, este método científico implica observar y describir la actuación de un sujeto sin intervenir sobre él de ningún modo.

El método analítico permitió efectuar los análisis descriptivo e inductivo de los datos, luego de obtenidos mediante la aplicación de los respectivos instrumentos. En los datos recogidos, se cuantificaron las respuestas de las respuestas emitidas por los trabajadores de la I. E. N° 80050 – “José Félix Black” para luego analizarlos.

3.3 Diseño de investigación

Sánchez y Reyes (1998) indican que un diseño descriptivo correlacional es aquel que se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos. En ese sentido, el diseño referido permitió llevar adelante la búsqueda de algún tipo de relación entre las dos variables del estudio y precisar en qué medida la variación de una de las variables afecta a la otra, sin llegar a establecer cuál de ellas puede ser causa o efecto porque no es el propósito de la investigación. La información que se recogió sobre las variables identidad institucional y satisfacción laboral permitió determinar si existe o no relación, así como se determinó su magnitud y dirección. En este tipo de estudio, los individuos fueron encuestados en su entorno natural e inmutable con instrumentos que fueron elaborados técnicamente.

El esquema del diseño es el siguiente:



De donde:

M = Muestra de estudio (trabajadores de la I. E. N° 80050)

Ox = Observación de la identidad institucional (x) en M.

Oy = Observación de la satisfacción laboral (y) en M.

r = Relación las variables x e y.

En el presente estudio, r es el coeficiente de correlación de Pearson, un índice que se utilizó para medir el grado de correlación de las dos variables del estudio: identidad institucional y satisfacción laboral, al ser ambas estudiadas como cuantitativas, medidas en escala de intervalo.

3.4 Población y muestra

Si bien el estudio se realiza en una muestra tomada de una población, ésta está incluida en un grupo más grande con sujetos semejantes denominado universo hipotético. Al respecto Berganza y Ruiz (2005) hacen notar que:

El universo hipotético será la totalidad del conjunto de elementos, seres u objetos que se pretenden investigar. Comprende todas las poblaciones existentes sobre las que se podría efectuar la investigación que se pretende realizar. La población es el conjunto de todos los casos coincidentes con una serie de especificaciones. Sus unidades han de ser de la misma naturaleza que las que contendrá la muestra. La muestra, entonces, será un subgrupo de la población (p. 64).

En el presente estudio, la población es un conjunto de individuos con determinadas características, la identidad institucional y la satisfacción laboral.

Tabla 3.1: *Miembros de la población según tipo de personal, cargo y condición laboral- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018.*

<i>Tipo de personal</i>		<i>Cargo</i>	<i>Condición laboral</i>		<i>Total</i>
			<i>Nombrados</i>	<i>Contratados</i>	
Personal docente/ auxiliares/ bibliotecario	Directivos	Director	01	00	01
		Sub Director de Formación General	01	00	01
		Sub Director-Primaria	01	00	01
	Inicial	Docentes	03	02	05
		Auxiliares	02	00	02
	Primaria	Docentes	24	02	26
		Auxiliares	00	00	00
	Secundaria	Docentes	19	06	25
		Auxiliares	01	02	03
		Bibliotecario	01	00	01
Personal no docente		Administrativos	01	01	02
		Servicios	02	02	04
Total			56	15	71

Fuente. *Datos de la dirección de la institución educativa.*

Si bien se habló de población fue preciso referirse a universo hipotético, aquel que la formaron los trabajadores de las diversas instituciones de educación básica regular de la provincia de Ascope y que cuentan con los tres niveles educativos. La población objetivo lo constituyó el total de trabajadores de la I.E. N° 80050 – “José Félix Black”, que fue igual a 71, tal como se ilustra en la tabla 3.1; sin embargo, los resultados del estudio son válidos para un universo hipotético de mayores proporciones, constituido por todas aquellas instituciones públicas que sus integrantes guarden similitud con la población objetivo de donde se ha tomado la muestra estudiada.

Hurtado (2006) considera que si la población es menor a 100 no es necesario hacer un muestreo. Como en el presente estudio la población es pequeña, se consideró inicialmente que la muestra debía ser idéntica a la población objetivo; pero en previsión que algunos elementos no puedan formar parte del estudio por algún motivo, previamente se consideraron algunos criterios de inclusión:

- a) Estar laborando activamente en la institución; y,
- b) Estar dispuesto a responder los instrumentos aplicados.

Luego de proceder a la aplicación de los instrumentos (cuestionarios), estuvieron dispuestos a responderlos 61 personas de la población, quedando la muestra establecida del siguiente modo:

Tabla 3.2 *Miembros de la población según tipo de personal - I. E. N° 80050 – “José Félix Black” - Paiján - La Libertad, 2018.*

<i>Tipo de personal docente</i>	<i>Tamaño muestral</i>	<i>% muestral</i>	<i>Tamaño poblacional</i>	<i>% poblacional</i>
Personal directivo	3	4.92%	3	4.23%
Personal docente en general	46	75.41%	56	78.87%
Personal no docente en general	12	19.67%	12	16.90%
Total (redondeo a enteros)	61	100%	71	100%

Fuente. *Datos de la dirección de la institución educativa.*

Del total, que 10 trabajadores no hayan respondido los instrumentos por no admitirlos o por no encontrarse laborando activamente, no afecta la proporcionalidad de la muestra que supera el 85% de la población, pues las proporciones se asemejan a un muestreo por estratos. Es decir, la muestra es representativa y adecuada. Asimismo, el tamaño de la muestra es adecuado en la medida que de acuerdo a la tabla de Krejcie y Morgan citada por Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), para 70 sujetos de la

población le corresponde 59 elementos en la muestra; valores próximos en el presente caso, ya que, de 71 elementos de la población, la muestra lo integraron 61 elementos.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1 Técnicas:

En el proceso de investigación orientado a determinar la relación entre las variables identidad institucional y satisfacción laboral, se emplearon las siguientes técnicas para recoger con sus respectivos instrumentos la información necesaria sobre las variables del estudio:

- El análisis, que consistió en la revisión bibliográfica de las obras de consulta que traten sobre el problema en estudio.
- El fichaje, que permitió recoger y procesar información secundaria referente a los fundamentos teóricos de las variables.
- La encuesta, que permitió recabar y procesar datos de los/as trabajadores/as sobre las variables del problema.

3.5.2 Instrumentos:

Los instrumentos de medición en un estudio cuantitativo se aplican para medir las variables contenidos en la hipótesis de investigación. En caso no hay hipótesis, los instrumentos se utilizan para medir las variables de interés que algunas pueden enunciarse en los objetivos. En el presente estudio se usaron las fichas y cuestionarios para recoger información tanto secundaria como primaria, respectivamente.

- Las fichas, que permitieron plasmar la información secundaria tomada de libros, revistas, etc. Con esta información se elaboraron fundamentalmente las bases teórico científicas del marco referencial o teórico.
- Los cuestionarios, que fueron aplicados a los/as trabajadores/as durante el desarrollo de la investigación. Ambos instrumentos cuentan con 20 ítems cada uno. El cuestionario sobre identidad institucional construido a partir de la operacionalización de la variable en dos dimensiones; en tanto que el cuestionario sobre satisfacción laboral se elaboró a partir de la operacionalización de la variable en cinco dimensiones (ver anexo).
- La validación de contenido se realizó con la opinión autorizada de expertos, en tanto que la confiabilidad con la técnica de mitades partidas. En el caso de la

validación, con el coeficiente “V” de Aiken (ver anexo), los instrumentos son válidos, pues se supera el valor exigido. Los instrumentos son confiables, pues cada uno de ellos tiene un valor de R ajustado a la fórmula de Spearman-Brown, superó el valor del 0.4 requerido.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Análisis descriptivo: Frecuencias y medidas de resumen

Luego de procesar los datos, los resultados se colocaron tablas estadísticas de distribución de frecuencias y medidas de resumen (de centralidad y dispersión), las que permitieron una mejor interpretación de resultados; del mismo modo, se presentan diversos gráficos de barras a fin de ilustrar ciertos resultados.

Análisis inductivo: prueba de hipótesis:

Para la prueba de hipótesis se procedió del siguiente modo:

a) Selección del estadístico de prueba

Para contrastar las hipótesis se seleccionó la prueba de correlación r de Pearson, en la medida que las variables se asumen como cuantitativas.

La prueba paramétrica r de Pearson “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2007, p. 280)

b) Formulación de hipótesis estadísticas

Las hipótesis estadísticas (nula y de investigación) asociadas a la hipótesis general se expresan del siguiente modo:

Hipótesis nula:

$H_0: r = 0$ (No existe relación significativa entre las variables)

Hipótesis de investigación o alterna:

$H_1: r > 0$ (Existe relación positiva significativa entre las variables)

c) Determinación del nivel de significación:

En el estudio se asumirá un nivel de significación $\alpha = 0,05$ muy usual en las ciencias sociales como la Pedagogía. Hernández, Fernández y Baptista (2007), este es un nivel de probabilidad de equivocarse y se fija antes de proceder a probar las respectivas hipótesis inferenciales.

d) *Decisión y región crítica:*

Se rechaza la hipótesis nula H_0 sí y solo sí $r > 0$ con $p < \alpha$. Es decir, se rechaza la hipótesis nula cuando el valor obtenido del coeficiente de correlación r de Pearson es mayor que el valor tabular $r_{(0,05; n-2)}$, obtenido teniendo en cuenta la tabla respectiva con un nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $n-2$ grados de libertad (ver anexo).

El p -valor de la prueba se determina tanto la comprobación de normalidad como para determinar la significancia, teniendo en cuenta lo siguiente:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alternativa H_a y la relación entre las variables es significativa.

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0 y la relación entre las variables si existe no es significativa.

El valor del índice del coeficiente de correlación r de Pearson toma valores en el intervalo $[-1,1]$, indicando el signo el sentido de la correlación de las variables: identidad institucional y satisfacción laboral, presentándose los siguientes casos:

- 1) Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. En este caso, el índice muestra una dependencia total entre las dos variables en estudio y es denominada relación inversa; es decir, cuando una de las variables aumenta, la otra disminuye en proporción constante y viceversa.
- 2) Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa, que dependiendo del valor puede ser despreciable, moderada, alta, etc.
- 3) Si $r = 0$, hay ausencia de relación lineal; sin embargo, podría existir relaciones no lineales entre las variables del estudio.
- 4) Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva, que dependiendo del valor puede ser despreciable, moderada, alta, etc.
- 5) Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. En este caso, el índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación directa: cuando una de las variables aumenta, la otra también aumenta en proporción constante o viceversa. (ver tabla de anexo)

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó según los principios fundamentales y universales de la ética de la investigación con seres humanos. Tales principios, entre otros, son: respeto por los seres humanos investigados, beneficencia y justicia. Las investigadoras estaban obligadas en todo momento a certificar que estos principios se plasmen.

El *principio del respeto* por las personas se basó en reconocer la capacidad de los/as trabajadores/as para tomar sus propias decisiones, es decir, que en todo momento se respete su independencia. El respeto por los participantes en la investigación se expresó mediante el consentimiento informado.

El *principio de la beneficencia* hizo que las investigadoras sean responsables del bienestar físico, mental y social de los investigados. Esta protección fue más importante que el interés de las investigadoras en lo referente a conocer una problemática, arribar a unas conclusiones, que sistematizadas le permitan obtener su grado académico de maestra.

El *principio de justicia* se evidenció mediante el trato concedido a los participantes en el estudio como el uso y tratamiento a la información recolectada al aplicar los cuestionarios respectivos.

Un aspecto a resaltar es siempre el hecho de destacar el *anonimato* de los informantes, pues se garantizó que en todo momento del estudio el nombre de docentes y no docentes no sea revelado por ningún motivo ni en ninguna circunstancia.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

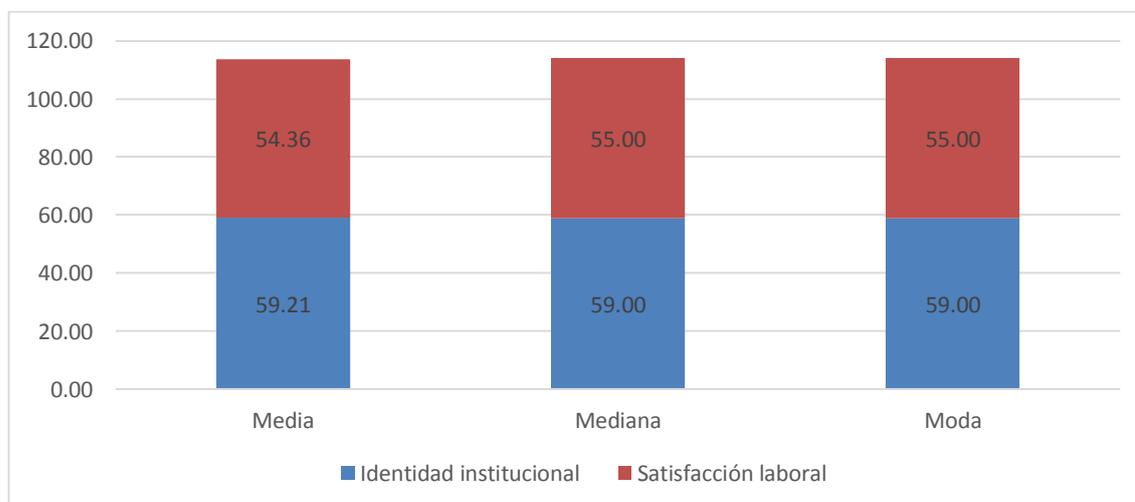
Los datos recogidos respecto de las dos variables de la investigación con la aplicación de dos cuestionarios se resumen en las siguientes tablas y figuras de la estadística descriptiva.

Tabla 4.1 *Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”-Paiján - La Libertad, 2018.*

<i>Estadígrafos</i>	<i>Identidad institucional</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Media	59.21	54.36
Mediana	59.00	55.00
Moda	59.00	55.00
Rango	41.00	46.00
Mínimo	38.00	26.00
Máximo	79.00	72.00
Desviación estándar	8.83	8.73
Coeficiente de correlación	0.15	0.16

Fuente. *Datos de los instrumentos aplicados a la muestra.*

Figura 4.1 *Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”-Paiján-La Libertad, 2018.*



Fuente. *Tabla 4.1*

En la tabla 4.1 y figura 4.1 se presentan resultados referentes a los estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en el personal que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018. Los estadígrafos se obtuvieron considerando un puntaje máximo de 80 puntos y un mínimo de 20 para ambas variables. La media de los puntajes sobre identidad institucional es de 59.21 puntos, en tanto que la mediana y moda se igualan en 59 puntos, valores que indican una regular identidad institucional tendiendo a buena, por ser mayores que 40 y menores que 60 puntos. En cambio, en la variable satisfacción laboral medida con la misma escala, se obtuvieron valores menores, siendo el promedio igual a 54.36 puntos y la mediana igualada a la moda en 55.

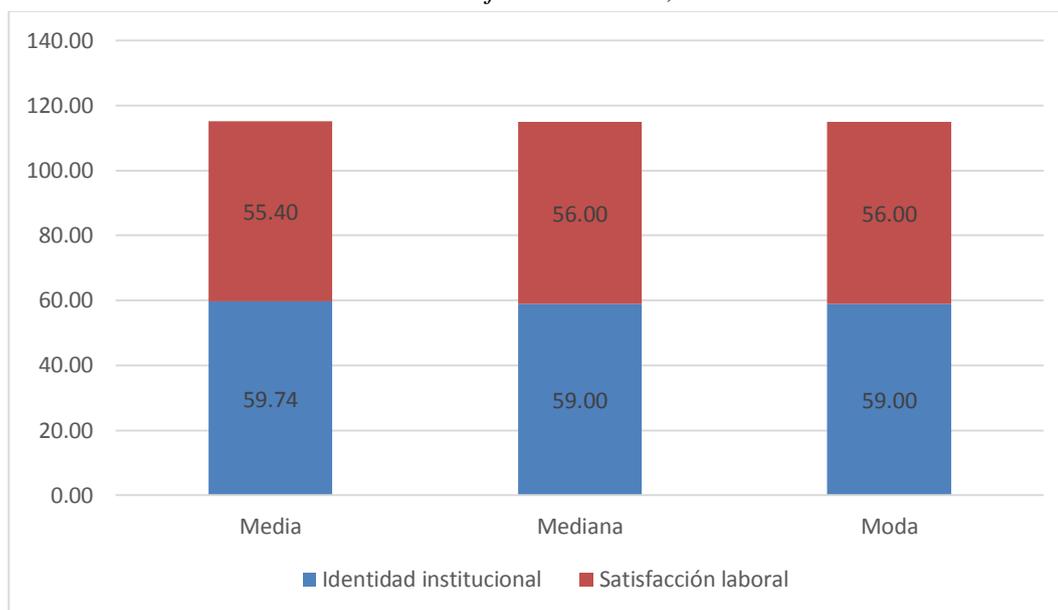
En la misma tabla se observa que el valor mínimo de 38 puntos y el máximo de 79 en el caso de la identidad institucional, así como el mínimo de 26 y el máximo de 72 puntos en el caso de la satisfacción laboral hace notar que los puntajes están distribuidos en los segmentos de mala, regular y buena identidad institucional y también satisfacción laboral, aunque las cifras indican mejor posicionamiento en la identidad frente a la satisfacción. Del mismo modo, el coeficiente de variación hace notar que la muestra respecto de ambas variables es homogénea y similar, pues los valores son de 0.15 y 0.16 respecto de la identidad institucional y también satisfacción laboral.

Tabla 4.2 *Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en docentes de la muestra- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018.*

<i>Estadígrafos</i>	<i>Identidad institucional</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Media	59.74	55.40
Mediana	59.00	56.00
Moda	59.00	56.00
Desviación estándar	8.21	7.91
Coeficiente de variación	0.14	0.14
Rango	41.00	39.00
Mínimo	38.00	33.00
Máximo	79.00	72.00

Fuente. *Datos de los instrumentos aplicados a la muestra.*

Figura 4.2 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en docentes que laboran en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.



Fuente. Tabla 4.2

En la tabla 4.2 y fig. 4.2 se presentan resultados referentes a los estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en docentes que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018. La media de los puntajes sobre identidad institucional es de 59.74 puntos, ligeramente superior a la media global de 59.21 puntos, en tanto que la mediana y moda se igualan con los valores globales en 59 puntos, valores que indican una regular identidad institucional tendiendo a buena, por ser mayores que 40 y menores que 60 puntos. En cambio, en la variable satisfacción laboral medida con la misma escala, se obtuvieron valores menores, siendo el promedio igual a 55.40 también levemente superior a los 54.36 puntos y la mediana está igualada a la moda en 55, un punto menos que los respectivos valores globales.

El valor mínimo de 38 puntos y el máximo de 79 en el caso de la identidad institucional y que concuerdan con los valores globales, así como el mínimo de 33 y el máximo de 72 puntos en el caso de la satisfacción laboral, hace notar que los puntajes están distribuidos en los segmentos de mala, regular y buena identidad institucional y también en lo referente a la satisfacción laboral, aunque las cifras indican mejor ubicación en la identidad respecto de la satisfacción. De la misma manera, el coeficiente de variación hace notar que la muestra respecto de ambas variables es homogénea y similar, pues los valores son iguales en el centésimo a 0.14 tanto en el caso de la identidad institucional como también de la satisfacción laboral. En síntesis, los docentes

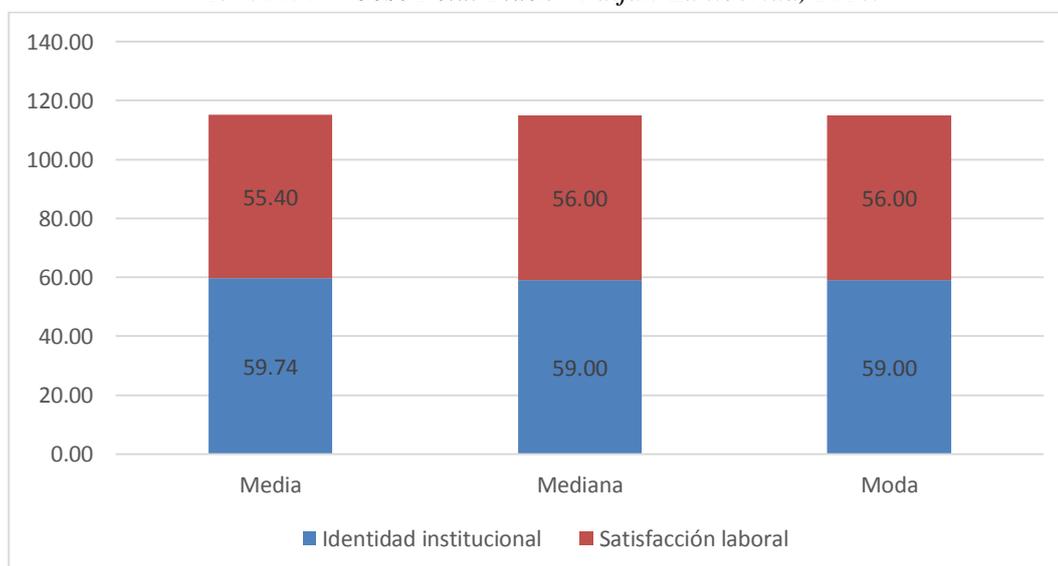
se encuentran en los valores de los estadígrafos en ubicación muy similar a los respectivos valores globales de la población.

Tabla 4.3 Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en el personal no docente de la muestra- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La libertad, 2018.

<i>Estadígrafos</i>	<i>Identidad institucional</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Media	52.30	48.50
Mediana	52.00	48.00
Moda	52.00	48.00
Desviación estándar	7.36	11.76
Coefficiente de variación	0.14	0.24
Rango	20.00	30.00
Mínimo	41.00	26.00
Máximo	61.00	56.00

Fuente. Datos de los instrumentos aplicados a la muestra.

Figura 4.3 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en el personal no docente que laboran en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.



Fuente. Tabla 4.3

En la tabla 4.3 y fig. 4.3 se presentan resultados referentes a los estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en personal no docente que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018. La media

de los puntajes sobre identidad institucional es de 55.30 puntos, inferior a la media global de 59.21 puntos, en tanto que la mediana y moda se igualan con los valores globales en 52 puntos, valores que indican una regular identidad institucional por ser mayores que 40 y menores que 60 puntos. En cambio, en la variable satisfacción laboral medida con la misma escala, se obtuvo un promedio igual a 48.50 inferior a los 54.36 puntos y la mediana está igualada a la moda en 48, siete puntos menos que los respectivos valores globales.

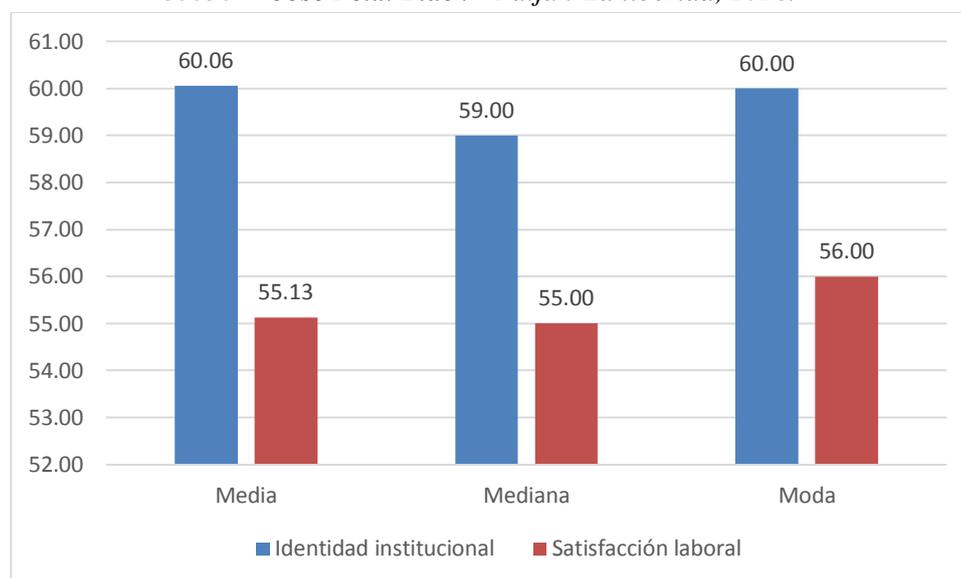
El valor mínimo de 41 puntos y el máximo de 61 en el caso de la identidad institucional no concuerdan con los valores globales, así como el mínimo de 26 y el máximo de 56 puntos en el caso de la satisfacción laboral, hace notar que los puntajes están distribuidos en los segmentos de mala, regular y buena identidad institucional y también en lo referente a la satisfacción laboral, aunque las cifras indican mejor ubicación en la identidad respecto de la satisfacción. De la misma manera, el coeficiente de variación hace notar que la muestra respecto de ambas variables es homogénea, pues los valores de ambas series de puntajes son 0.14 en el caso de la identidad institucional y 0.24 en el caso de la satisfacción laboral, ambos menores que el 0,33 exigido. En síntesis, el personal no docente se encuentra en los valores de los estadígrafos en ubicación muy similar a los respectivos valores globales de la población.

Tabla 4.4 *Estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en personal nombrado de la muestra- I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La libertad, 2018.*

<i>Estadígrafos</i>	<i>Identidad institucional</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Media	60.06	55.13
Mediana	59.00	55.00
Moda	60.00	56.00
Desviación estándar	9.03	8.70
Coeficiente de variación	0.15	0.16
Rango	37.00	37.00
Mínimo	42.00	35.00
Máximo	79.00	72.00

Fuente. *Datos de los instrumentos aplicados a la muestra.*

Figura 4.4 Comparación de medidas de centralidad de la identidad institucional y satisfacción laboral en docentes nombrados que laboran en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.



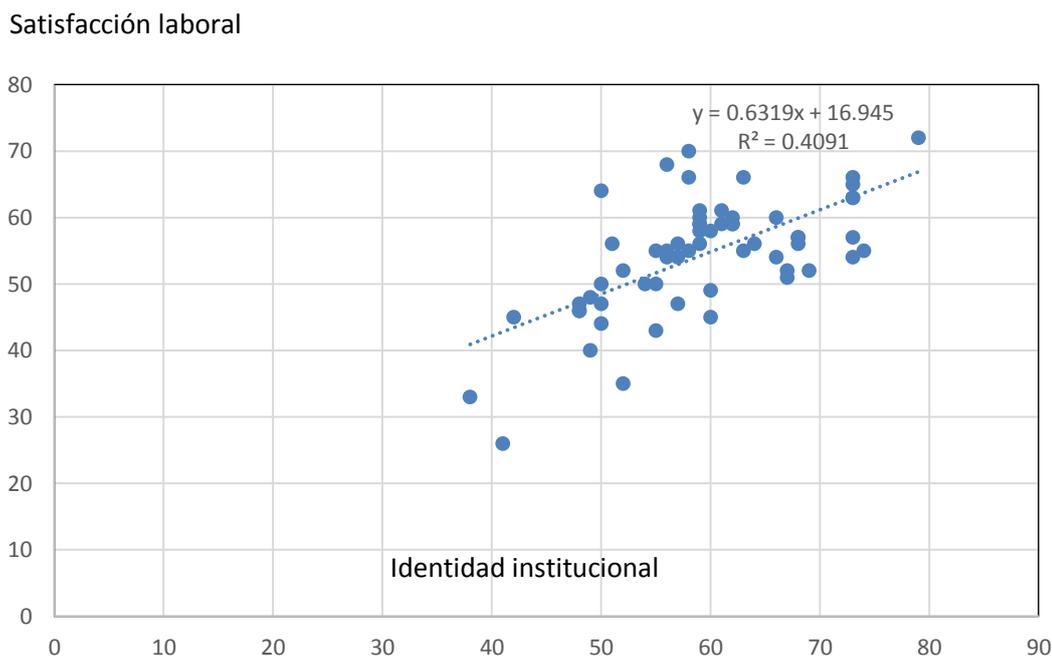
Fuente. Tabla 4.4

En la tabla 4.4 y fig. 4.4 se presentan resultados referentes a los estadígrafos de los puntajes de identidad institucional y satisfacción laboral en personal no docente que labora en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black”- Paiján - La Libertad, 2018. La media de los puntajes sobre identidad institucional es de 60.06 puntos, ligeramente superior a la media global de 59.21 puntos, en tanto que la mediana y moda toman valores de 59 y 60 puntos respectivamente. Mientras que la media se ubica en el segmento de buena identidad institucional, la mediana se ubica en la zona de regular identidad institucional tendiendo a buena, por ser mayores que 40 y menores que 60 puntos, y la moda se encuentra en el punto límite. En cambio, en la variable satisfacción laboral medida con la misma escala, se obtuvieron valores menores, siendo el promedio igual a 55.13 también levemente superior a los 54.36 puntos del puntaje global y la mediana es 55 y la moda en 56, valores que se ubican dentro de una regular satisfacción laboral.

El valor mínimo de 42 puntos y el máximo de 79 en el caso de la identidad institucional, así como el mínimo de 35 y el máximo de 72 puntos en el caso de la satisfacción laboral, hace notar que los puntajes están distribuidos en los segmentos de mala, regular y buena identidad institucional y también en lo referente a la satisfacción laboral, aunque las cifras indican mejor ubicación en la identidad respecto de la satisfacción. De la misma manera, el coeficiente de variación hace notar que la muestra respecto de ambas variables es homogénea y similar, pues los valores son iguales en el

centésimo a 0.15 y 0.16 en el caso de la identidad institucional y la satisfacción laboral, respectivamente. Como sinopsis, se dirá que los docentes nombrados se encuentran con los estadígrafos en ubicación superiores o iguales los promedios de los respectivos valores globales de la muestra.

Figura 4.5 Recta de regresión y nube de puntos de los pares formados con las variables identidad institucional y satisfacción laboral del personal que trabaja en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.



Fuente. Datos de los instrumentos aplicados para recoger datos sobre identidad institucional y satisfacción laboral

En la figura 4.5 se presenta la distribución de puntos y la recta de regresión de las variables identidad institucional y satisfacción laboral del personal de la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018. Se observa la tendencia creciente de los puntos que se corrobora con la recta de regresión $y = 0.6319x + 16.945$ de pendiente positiva igual a 0.6319, lo que indica que, a mayores valores en la identidad institucional, mayores valores en la satisfacción laboral o viceversa. Es decir, el personal que siente poca identidad por la institución educativa donde labora, también se siente poco satisfecha en su desempeño laboral, evidenciado por ejemplo en el poco reconocimiento formal por la labor desplegada.

El coeficiente de determinación $R^2=0.4091$ hace notar que, si se determina una relación causal entre las variables, el 40.91% de los cambios en la identidad institucional se debería a la satisfacción laboral y viceversa.

4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 4.5 Prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal en general que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.

Valor calculado r	Valor tabular $r_{(59; 0.05)}$	Decisión para Ho	p: α
0.64	0.25	Se rechaza	$p < 0.05$

Fuente. Datos de los instrumentos aplicados a la muestra

En la tabla 4.5 se presenta la prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal en general que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018. Se formuló la hipótesis nula H_0 que afirma que no existe relación significativa entre las variables identidad institucional y satisfacción laboral, frente a la hipótesis alterna H_a que hace referencia que existe una relación positiva moderada y significativa entre dichas variables. Haciendo uso del coeficiente r de Pearson se encontró un valor igual a 0.64, superior al valor tabular obtenido considerando 59 grados de libertad y un nivel de significación de 0.05 que indica que existe menos del 5% de probabilidad de rechazar H_0 siendo verdadera; es decir, a mejor identidad institucional, mejor satisfacción laboral en el personal (docente y no docente) que labora en la referida institución educativa. Si hubiera una relación causal entre las variables, el valor del coeficiente de determinación indicaría que la satisfacción laboral sería explicada en un 40.96% por la identidad institucional y viceversa.

Tabla 4.6 Prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal (docente y no docente) que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.

Tipo de personal	Valor calculado r	Valor tabular $r_{(gl; 0.05)}$	Decisión para Ho	p: α
Docentes en general	0.61	0.29 (44; 0.05)	Se rechaza	$p < 0.05$
Docentes nombrados	0.56	0.33 (34; 0.05)	Se rechaza	$p < 0.05$
No docentes en general	0.84	0.58 (10; 0.05)	Se rechaza	$p < 0.05$

Fuente. Datos de los instrumentos aplicados a la muestra

En la tabla 4.6 se presenta la prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal docente en general, personal docente nombrado y personal no docente en general que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018. Se formuló la hipótesis nula que afirma que no existe relación significativa entre las variables identidad institucional y satisfacción laboral en cada uno de los segmentos muestrales, frente a la hipótesis alterna que hace referencia que existe una relación positiva moderada y significativa entre dichas variables. Haciendo uso del coeficiente r de Pearson se encontró un valor igual a 0.61 en los docentes en general encuestados, 0.56 en el caso de los docentes nombrados y 0.84 en el caso del personal no docente en general, todos valores superiores a los valores tabulares obtenidos considerando distintos grados de libertad y un nivel de significación de 0.05; es decir, a mejor identidad institucional, mejor satisfacción laboral en el personal docente en general, personal docente nombrado y personal no docente en general que labora en la referida institución educativa. A diferencia del valor obtenido por el personal no docente, los demás se acercan al valor de r para la muestra del estudio.

Tabla 4.7 Prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal (masculino y femenino) que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018.

Género	Valor calculado r	Valor tabular $r_{(gl; 0.05)}$	Decisión para H_0	$p: \alpha$
Personal masculino	0.70	0.35	Se rechaza	$p < 0.05$
Personal femenino	0.51	0.35	Se rechaza	$p < 0.05$

Fuente. Datos de los instrumentos aplicados a la muestra

En la tabla 4.7 se presenta la prueba de hipótesis para determinar si existe correlación entre identidad institucional y satisfacción laboral en el personal (masculino y femenino) que labora en la en la I. E. N° 80050 –“José Félix Black”-Paiján-La libertad, 2018. Se formuló la hipótesis nula H_0 que afirma que no existe relación significativa entre las variables identidad institucional y satisfacción laboral en cada uno de los segmentos muestrales por género, frente a la hipótesis alterna H_a que hace referencia que existe una relación positiva moderada y significativa entre dichas variables. Haciendo uso del coeficiente r de Pearson se encontró un valor igual

a 0.70 en para el personal masculino encuestado y 0.51 en el caso de personal femenino, ambos valores superiores a los valores tabulares coincidentes iguales a 0.35 obtenidos considerando un nivel de significación de 0.05. Estos valores indican que la hipótesis no se confirma en el sentido que no las docentes quienes poseen una mayor correlación respecto de los varones. El valor de la correlación indica que a mejor identidad institucional, mejor satisfacción laboral en el personal masculino como femenino que labora en la referida institución educativa de Paján.

4.3 Discusión de resultados

Con los datos recolectados sobre la identidad institucional y la satisfacción laboral luego de la aplicación de los respectivos cuestionarios de 20 ítems con respuesta cerrada se encontró que existe correlación positiva alta entre las citadas variables, superando las expectativas de la hipótesis general en la que se hizo mención que la correlación es moderada. La significatividad de la correlación se determinó considerando que el valor obtenido del coeficiente r de Pearson superó al valor tabular obtenido teniendo en cuenta un nivel de significación de 0,05 y 59 grados de libertad. Esto implica que la hipótesis nula que se formuló en su momento se rechazó, asumiendo que tal rechazo se da en un marco de una probabilidad menor que 0.05 de ser cierta. Estos resultados hacen notar que se logró el objetivo general formulado en el proyecto de investigación.

Con la información recolectada se logró identificar ciertas características referentes a la identidad institucional del personal que trabaja en la institución educativa del estudio. Se encontró que presentan en promedio una regular identidad institucional, del mismo modo lo evidencian la moda y mediana. Contar con un nivel regular lo que no implica necesariamente un compromiso decidido con el logro de lo estipulado en documentos de gestión como el PEI. Este resultado que concuerda con los obtenidos por Brand (2003) en su estudio titulado: *Identidad institucional del docente de la Universidad Simón Bolívar, México*, en donde se arribó a la conclusión que la falta de una definición explícita de la identidad institucional obstaculiza la identificación del docente con las actividades académicas que realiza cotidianamente. Por el lado del coeficiente de correlación indica que el grupo es homogéneo, es decir en los valores que poseen se encuentran cohesionados y no dispersos. Estos resultados se enmarcan dentro de lo que sostiene la teoría de la identidad social (TIS) que afirma que cada individuo se identifica con el grupo al que cree pertenecer. De este modo, a

veces se piensa en nosotros como miembros de algún grupo y otros como individuos únicos; es decir, la identificación presenta dos significados. De esta manera se observa que se logró el objetivo específico respectivo. Estos resultados sobre la identidad institucional reflejan lo expresado por Arnedo y Castillo (2009), quienes consideran que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos ya sean positivos (satisfacción) como negativos (insatisfacción) que tiene un trabajador hacia su trabajo, lo que es generado por distintos factores específicos asociados con el trabajo que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúan.

Asimismo, con los datos recolectados se pudo identificar que la muestra en promedio presenta una regular satisfacción profesional, siendo los valores de centralidad mediana y moda muy próximos a la media. Estos resultados permitieron lograr el objetivo que precisa identificar características respecto de la satisfacción laboral del personal. Pero como la identidad se puede desarrollar lo fundamentado por autores referenciados, con el diseño y aplicación de estrategias para tal fin se alcanzaría resultados como los de Vargas (2013) en su tesis titulada *Estrategias didácticas para el desarrollo de la identidad cultural Mochica en educación primaria en una Institución Educativa de San José de Moro – La Libertad*, que concluye lo siguiente: los docentes que planifican estrategias didácticas acordes a la temática promueven el desarrollo de la identidad cultural e institucional en las áreas de Personal Social, Ciencia y Ambiente y Arte. Un aspecto a destacar es el bajo puntaje asignado al reconocimiento que debe recibir el trabajador de parte de las autoridades de la institución, lo que coincide con lo que sostienen Ardouin; Bustos; Gayó y Jarpa (2000) quienes presentan el enfoque basado en el modelo de las expectativas que sostiene que la satisfacción laboral está en función de las discrepancias percibidas por el trabajador entre lo que él cree debe darle el centro de trabajo y lo que realmente consigue como resultado de su desempeño.

Haciendo uso del coeficiente r de Pearson se encontraron valores positivos distintos para segmentos de trabajadores también distintos. Así es el caso de r con un valor igual a 0.61 en el caso de los docentes en general, 0.56 en el caso de los docentes nombrados y 0.84 en el caso del personal no docente en general, siendo todos los valores superiores a los valores tabulares obtenidos considerando distintos grados de libertad y un nivel de significación de 0.05. La correlación más alta en el segmento no docente no va en concordancia con los promedios obtenidos en los puntajes de ambas variables que son las menores en comparación de los docentes en general y los nombrados en particular;

pero es una correlación de un grupo más compacto. De este modo se logró el objetivo que se formuló para establecer el grado y tipo de relación entre la identidad institucional con el grado de satisfacción laboral por tipo de personal. Pero no se corroboró la hipótesis en el sentido que el personal no docente posee mayor identidad que el docente, a pesar que los docentes han tenido una formación superior a los no docentes. Se puede inferir grosso modo que en la muestra se cumple que a mayor grado de instrucción menor identidad. Estos resultados concuerdan en alguna medida con los encontrados por Carruitero y Riccer (2014) en su estudio *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014*, donde demuestra que el clima organizacional es un factor primordial para conservar un nivel de satisfacción conveniente en los colaboradores dentro de la organización; pues en el presente estudio como se ha precisado, el personal contratado presenta menos satisfacción laboral en la medida que goza de menos privilegios ante la ley y ante quienes ostentan un nombramiento. El ambiente laboral es a todas luces distinto entre los segmentos nombrado y contratado, inclusive porque los últimos no tienen permanencia por su condición de itinerantes.

La relación entre identidad institucional y satisfacción laboral en cada uno de los segmentos muestrales por género siendo más significativa entre las mujeres, frente a la hipótesis de investigación o alterna que hace referencia que existe una relación positiva moderada y significativa entre dichas variables. El valor del coeficiente r de Pearson igual a 0.70 fue para el personal masculino encuestado y 0.51 en el caso de personal femenino, pero ambos valores superaron a los valores tabulares coincidentes iguales a 0.35 obtenidos considerando un nivel de significación de 0.05; es decir, a mayor identidad institucional, más satisfacción laboral en el personal masculino como femenino que labora en la referida institución educativa de Paiján. Estos resultados hacen referencia que se logró el objetivo específico, salvo en el caso de mostrar los varones una correlación mayor y más significativa respecto de las damas.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- a) En la medida que el valor obtenido del coeficiente r de Pearson fue igual a 0,64 la correlación es alta y la ser superior al valor crítico igual a 0,25 obtenido teniendo en cuenta 59 grados de libertad y un nivel significación de 0,05. Es decir, se confirmó parcialmente la hipótesis alterna en lo referente a que existe una relación positiva y significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E. N° 80050 “José Félix Black” de Paiján, Ascope, La Libertad, en el 2018. (ver tabla 4.5)
- b) La media de los puntajes sobre identidad institucional es de 59.21 puntos sobre 80, en tanto que la mediana y moda se igualan en 59 puntos, valores que indican una regular identidad institucional tendiendo a buena, por ser estos estadígrafos mayores que 40 y menores que 60 puntos. Del mismo modo, el coeficiente de variación hace notar que la muestra es homogénea por ser el valor de 0.15, menor que el valor de 0.33 exigido.
- c) La variable satisfacción laboral fue medida con una escala cuyos valores son similares que la variable identidad institucional y se obtuvo un promedio igual a 54.36 puntos y la mediana igualada a la moda en 55. Estos estadígrafos indican que la satisfacción laboral es regular en la muestra del estudio y el coeficiente de correlación igual a 0.16 hace notar que el grupo es homogéneo respecto de la satisfacción laboral.
- d) Existe una relación positiva y significativa entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por tipo de personal; pues en el caso de los docentes encuestados (nombrados y contratados) el coeficiente r de Pearson fue igual a 0.61 y se ubica en una correlación alta, en el caso de los docentes nombrados 0.56 se ubica en el segmento de una correlación moderada y en el caso del personal no docente en general 0.84 que se ubica en una correlación muy alta, todos estos valores superiores a los valores tabulares obtenidos considerando los distintos grados de libertad y un nivel de significación de 0.05; es decir, de manera significativa se observa que a más identidad institucional, más satisfacción laboral en el personal docente en general, personal docente nombrado y personal no docente en general que labora en la referida institución educativa.
- e) Para el personal masculino que labora en la I.E. N° 80050 “José Félix Black”, el coeficiente r de Pearson fue alta e igual a 0.70 y en el caso de personal femenino el

valor del coeficiente de correlación fue moderada e igual a 0.51, ambos valores superiores a los valores tabulares coincidentes iguales a 0.35 obtenidos considerando un nivel de significación de 0.05; es decir, en el personal masculino o femenino se cumple que a más identidad institucional, más satisfacción laboral con una mayor correlación en el caso del personal masculino respecto del femenino que labora en la referida institución educativa.

5.2 Recomendaciones

- a) A las autoridades de la I. E. N° 80050 –“José Félix Black” de Paiján para que desarrollen actividades tendientes a mejorar la identidad institucional, lo que podría redundar en una mejor satisfacción laboral, y por ende en mejores logros de aprendizaje en los estudiantes y la calidad educativa en general.
- b) A los docentes de la institución educativa I. E. N° 80050 –“José Félix Black” de Paiján deben desarrollar actividades tendientes a mejorar la identidad institucional puesto que la labor que desempeñan responde en cierta medida a la vocación, la que no debe verse mellada por situaciones adversas. Asimismo, la identidad hacia la institucional debe ser un estandarte a exhibir a los estudiantes en la labor diaria para que tenga sentido hablar de una educación en valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, R. (2006). *Influencia del liderazgo de los directores y jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la I.E. "Manuel A. Odría" del distrito de Ciudad Nueva, en el año 2006*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/66042805/Tesis-de-Liderazgo-en-La-Satisfacion-Laboral-de-Los-Doctores-y-Administrativos>.

Arnedo B. y Castillo M. (2008) *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO) Central. Cumaná, Estado de Sucre*. Universidad de Oriente. Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/216>.

Arango, M. (2015). *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín*. Ecuador. Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?q=Arango%2C+M.+\(2015\)](https://www.google.com.pe/search?q=Arango%2C+M.+(2015)).

Ardouin, J.; Bustos, C.; Gayó, R. y Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Informe de investigación, Universidad de Concepción. Recuperado de <http://www.apsique.cl/wiki/LaboMotysatis>.

Arias, F. (1996). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración* (3ª ed.). Caracas: Episteme.

Berganza, M. y Ruiz, J. (Coord.) (2005). *Investigar en Comunicación. Guía práctica de métodos y técnicas de investigación social en Comunicación*. Madrid, España: McGraw-Hill.

Brand, J. (2003). Identidad institucional del docente de la Universidad Simón Bolívar. *Reencuentro*, 38, diciembre, pp. 41-47.

Cancela, R. y otros (2010). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: UAM.

Capriotti, P. (2009). *Branding Corporativo: Fundamentos para la Gestión Estratégica de la Identidad Corporativa*. Chile: Colección Libros de la Empresa.

Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la imagen corporativa*. Málaga: Ariel.

Carruitero, B. y Riccer, C. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional La Libertad – 2014*. Trujillo-Perú.

- Fleishman, E. y Bass, A. (1979). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. México: Trillas.
- Flores, C, y Páramo E. y Díaz L. (2009). Satisfacción Laboral y Calidad de vida Profesional en Docentes. Universidad De La Salle Bajío, México. Recuperado de <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=2320>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Gómez M. y Acosta, R. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Biblioteca Virtual en Salud.
- Loitegui, A. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral, en Navarra*. Madrid-España: Universidad Complutense.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones U.
- López, A. (2013). *Imagen corporativa y su importancia para las organizaciones en la gestión de la impresión*. Tesina para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/304200878/304200878.pdf>
- Orellana, S. y Bossio, S. (2011). *Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Facultad de Ciencias de la Comunicación. UNCP - Perú.
- Picazo V. (2013). *Identidad institucional en estudiantes y profesores universitarios: un estudio en dos universidades mexicanas*. México: Universidad de Anáhuac.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Tesis para optar por ser Licenciada en Psicología en la Facultad de Psicología y Relaciones Humanas Sede Rosario- Campus Lagos, Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Savater, F. (2009). *Sobre la identidad democrática*. "El País", 29 dic. 2009, p. 21.

Scandroglio, B.; López, J. y San José Sebastián, M. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema* 20 (1), 80-89.

Schermerhorn, J.; Hunt, J. y Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa.

Suarez, J. (2010). Talento Humano, interacción personal. *Innovar*, 8, 12-14.

Vargas, C. (2013). *Estrategias didácticas para el desarrollo de la identidad cultural Mochica en educación primaria en una Institución Educativa de San José de Moro – La Libertad*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4574>.

* <http://www.nelsonportugal.com/que-es-liderazgo-estilos/>

* <http://definicion.de/relaciones-humanas/#ixzz4IrfCgRtR>

* <http://es.slideshare.net/formacioncivicayetica142/identidad-personal-7312694>

* <https://prezi.com/tmhqboh8gavg/identidad-institucional/>

* <http://es.slideshare.net/mestrolengua/identidad-institucional-fe-y-alegra-2014>

ANEXOS

ANEXO A.1

CUESTIONARIO SOBRE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Datos del informante:

N° _____

Directivo () Docente () Auxiliar () No docente ()
 Nombrado () Contratado () Hombre () Mujer ()

Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos de la identidad institucional. Marque en cada ítem con una “X” en la casilla correspondiente a la alternativa que mejor se ajuste a su apreciación, según las siguientes alternativas:

1. Nunca/ nada; 2. A veces/ muy poco; 3. Casi siempre/ poco; 4. Siempre/ mucho

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
IDENTIDAD PERSONAL INSTITUCIONAL					
1	Aporté en la elaboración del Proyecto Estratégico Institucional (PEI)	1	2	3	4
2	Conozco y comunico a los demás la Misión y Visión del PEI.	1	2	3	4
3	Conozco e internalizo el lema y los valores institucionales.	1	2	3	4
4	Conozco el mensaje y entono el himno institucional en las ceremonias.	1	2	3	4
5	Elaboro y ejecuto actividades para enaltecer la imagen institucional	1	2	3	4
6	Me preocupo por la aceptación que tenga la institución por la comunidad.	1	2	3	4
7	Conozco los objetivos y metas anuales de la institución y ayudo a lograrlos.	1	2	3	4
8	Contribuyo con la institución para que se proyecte a la comunidad.	1	2	3	4
9	Siento un compromiso personal con la institución en cada uno de mis actos.	1	2	3	4
10	Siento que los logros de la institución dependen de mi participación.	1	2	3	4
IDENTIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL					
11	El personal conoce la historia institucional y sus relaciones con instituciones.	1	2	3	4
12	El personal participa activamente en todas las actividades institucionales.	1	2	3	4
13	El personal siente orgullo por laborar en la institución.	1	2	3	4
14	La convivencia brinda buena imagen de los miembros de la organización.	1	2	3	4
15	Las funciones directivas giran en torno al progreso institucional.	1	2	3	4
16	El personal participa de un clima laboral que ayuda al desarrollo institucional.	1	2	3	4
17	Las decisiones son tomadas pensando en el desarrollo institucional.	1	2	3	4
18	El personal directivo ejerce liderazgo pensando en la institución.	1	2	3	4
19	La institución posee un sitio de respeto por propios y extraños.	1	2	3	4
20	El personal se preocupa por destacar los símbolos institucionales.	1	2	3	4

Gracias.

ANEXO A.2

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre identidad institucional**

Indicación. Le pedimos su colaboración para establecer la validez de contenido del instrumento, según las siguientes instrucciones:

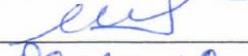
- 1° Lea cuidadosamente la especificación de cada uno de los ítems del instrumento.
- 2° Analice y juzgue si el ítem es parte del indicador del criterio de desempeño y de la competencia concreta que se aborda. (Ver matriz).
- 3° Por cada ítem anote los valores de la escala de valoración (0, 1, 2) en la siguiente tabla:
 - 0 El ítem no se relaciona con los indicadores (ítem que se rechaza)
 - 1 El ítem parcialmente se relaciona con los indicadores (ítem que se modifica)
 - 2 El ítem se relaciona con los indicadores (ítem que se acepta)
- 4° Haga los cálculos con la fórmula del coeficiente de validación “V” de Aiken.
- 5° Redacte las observaciones que considere pertinentes para tener mayor claridad de la validez.
- 5° Escriba sus nombres y apellidos y firme la ficha y coloque su número de celular.

Tabla de resultados:

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	S (Suma total)	$V = S / [n(c-1)]$ n= N° de expertos c= N° de valores de la escala	Validez No: [0; 0,80> Sí: [0,80; 1>
1	1	2	2	2	2	9	0,90	Sí
2	2	2	0	2	2	8	0,80	Sí
3	2	2	2	1	2	9	0,90	Sí
4	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
5	1	2	2	1	2	8	0,80	Sí
6	2	2	2	2	1	9	0,90	Sí
7	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
8	2	2	0	2	2	8	0,80	Sí
9	2	2	2	1	2	9	0,90	Sí
10	1	2	2	2	2	9	0,90	Sí
11	0	2	2	2	2	8	0,80	Sí
12	2	2	2	1	2	9	0,90	Sí
13	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
14	1	2	2	2	2	9	0,90	Sí
15	2	2	0	2	2	8	0,80	Sí
16	2	2	2	1	2	9	0,90	Sí
17	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
18	1	2	2	1	2	8	0,80	Sí
19	2	2	2	2	0	8	0,80	Sí
20	1	1	2	2	2	8	0,80	Sí

Observaciones y /o recomendaciones

.....

Nombres y apellidos	Firma	N° de celular
Experto 1: Gemma Coronel Floríndez		945630649
Experto 2: SOFIA Loyola RODRIGUEZ		979991542
Experto 3: Gloria Castañeda Rodríguez		950169350
Experto 4: Wilma Revilla Buelot		967903421
Experto 5: Ladislao Castillo Tuya		949918173

ANEXO A.3

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Datos del informante:

N° _____

Directivo () Docente () Auxiliar () No docente ()
 Nombrado () Contratado () Hombre () Mujer ()

Instrucciones

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos de la satisfacción laboral. Marque en cada ítem con una “X” en la casilla correspondiente a la alternativa que mejor se ajuste a su apreciación, según las siguientes alternativas:

1. Nada/ Nunca;
2. Poco/ A veces;
3. Mucho/ Casi siempre;
4. Bastante/ Siempre.

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
OPINIONES SOBRE RETRIBUCCIONES Y EXPECTATIVAS					
1	El sueldo/ salario que recibo me recompensa por el esfuerzo que realizo.	1	2	3	4
2	Mi sueldo/ salario es suficiente para cubrir mis necesidades y de mi familia.	1	2	3	4
3	Tengo claro sobre lo que se espera de mí en el trabajo:	1	2	3	4
4	La misión de la institución me hace sentir que mi trabajo es importante.	1	2	3	4
RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
5	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi estamento de trabajo.	1	2	3	4
6	Existen relaciones cordiales en el trato con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4
7	Existe intercambio cordial de experiencias laborales.	1	2	3	4
8	El director o alguien de la institución se preocupan por mí como persona	1	2	3	4
RELACIONES CON LOS SUPERIORES					
9	Estoy dispuesto a seguir las indicaciones de la plana jerárquica.	1	2	3	4
10	Acato las decisiones que toma la plana jerárquica aparte de que las comparta o no.	1	2	3	4
11	Considero que la plana jerárquica se siente bien con mi persona.	1	2	3	4
12	Existen relaciones cordiales y de respeto con la plana jerárquica.	1	2	3	4
RECONOCIMIENTO A MI DESEMPEÑO LABORAL					
13	La plana jerárquica me hace sentir que mi trabajo es importante.	1	2	3	4
14	Recibo reconocimiento formal institucional por el desempeño en mis labores.	1	2	3	4
15	Mis compañeros me elogian cuando realizo bien mis labores.	1	2	3	4
16	Recibo un buen trato de parte de mi jefe inmediato superior.	1	2	3	4
DESARROLLO PERSONAL/ PROFESIONAL					
17	Recibo estímulos institucionales para mejorar mi formación.	1	2	3	4
18	Mi trabajo me permite desarrollarme cada vez más como persona.	1	2	3	4
19	La institución actualiza periódicamente para el buen desempeño laboral.	1	2	3	4
20	Mis compañeros de trabajo están comprometidos con un servicio de calidad	1	2	3	4

Gracias

ANEXO A.4

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Indicación. Le pedimos su colaboración para establecer la validez de contenido del instrumento, según las siguientes instrucciones:

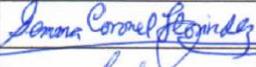
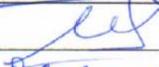
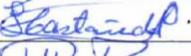
- 1° Lea cuidadosamente la especificación de cada uno de los ítems del instrumento.
- 2° Analice y juzgue si el ítem es parte del indicador del criterio de desempeño y de la competencia concreta que se aborda. (Ver matriz).
- 3° Por cada ítem anote los valores de la escala de valoración (0, 1, 2) en la siguiente tabla:
 - 0 El ítem no se relaciona con los indicadores (ítem que se rechaza)
 - 1 El ítem parcialmente se relaciona con los indicadores (ítem que se modifica)
 - 2 El ítem se relaciona con los indicadores (ítem que se acepta)
- 4° Haga los cálculos con la fórmula del coeficiente de validación “V” de Aiken.
- 5° Redacte las observaciones que considere pertinentes para tener mayor claridad de la validez.
- 5° Escriba sus nombres y apellidos y firme la ficha y coloque su número de celular.

Tabla de resultados:

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	S (Suma total)	$V = S / [n(c-1)]$ n= N° de expertos c= N° de valores de la escala	Validez No: [0; 0,80> Sí: [0,80; 1>
1	1	1	2	2	2	8	0,80	Sí
2	2	2	0	2	2	8	0,80	Sí
3	2	2	2	1	2	9	0,90	Sí
4	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
5	1	2	1	2	2	8	0,80	Sí
6	2	2	2	2	1	9	0,90	Sí
7	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
8	2	2	0	2	2	8	0,80	Sí
9	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
10	1	2	2	2	2	9	0,90	Sí
11	0	2	2	2	2	8	0,80	Sí
12	2	2	2	1	2	9	0,90	Sí
13	2	2	0	2	2	8	0,80	Sí
14	1	2	2	2	2	9	0,90	Sí
15	2	2	2	2	0	8	0,80	Sí
16	2	2	2	0	2	8	0,80	Sí
17	2	1	2	2	2	9	0,90	Sí
18	1	2	2	1	2	8	0,80	Sí
19	2	2	2	2	1	9	0,90	Sí
20	1	1	2	2	2	8	0,80	Sí

Observaciones y /o recomendaciones

.....

	Nombres y apellidos	Firma	N° de celular
Experto 1:	Gemma Coronel Floríndez		945630649
Experto 2:	SOFIA Loyola Rodríguez		979991542
Experto 3:	Gloria Castañeda Rodríguez		950169350
Experto 4:	Wilma Revilla Buelot		967903421
Experto 5:	Ladislao Castillo Tuzo		949918173

ANEXO A.5

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS CON EL COEFICIENTE DE PEARSON

La confiabilidad de los cuestionarios se hizo con la técnica de mitades partidas, recurriendo al coeficiente de correlación “r” de Pearson, cuya fórmula es:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)} \sqrt{\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Donde:

X= puntajes de los ítems impares

Y= puntajes de los ítems pares

N= tamaño de la muestra

Los resultados de las mediciones que se obtienen con la fórmula de la “r” deben reemplazarse usando la fórmula de Spearman-Brown $R = 2r/(1+r)$.

OBSERVACIONES:

- 1) Con el coeficiente “V” de Aiken, los siete instrumentos son todos válidos, pues cada ítem supera el valor de 0,8.
- 2) Los instrumentos son confiables, pues cada uno de ellos tiene un valor de R que supere el 0.4 requerido.

ANEXO A.6

Tabla A.1 Valores del coeficiente de correlación r de Pearson y sus interpretaciones

Valores del coeficiente r de Pearson	Interpretación*
$r=1.00$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1.00$	Correlación muy alta
$0.60 < r \leq 0.80$	Correlación alta
$0.40 < r \leq 0.60$	correlación moderada
$0.20 < r \leq 0.40$	Correlación baja
$0.00 < r \leq 0.20$	Correlación muy baja
$r=0.00$	Correlación nula

(*) La interpretación es similar en el caso de los correspondientes valores negativos.

Fuente. Ruiz (1998).

ANEXO A.7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relación entre identidad institucional y satisfacción laboral en EBR de la I.E N° 80050 “José Félix Black”

AUTORAS: Namoc Sánchez, Danixa Karely - Dávila Miñano, Gloria Violeta.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es el grado de relación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral del personal de la I.E. N° 80050 “José Félix Black” de Paiján, Ascope, La Libertad, en el 2018?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Qué características referentes a la identidad institucional? b) ¿Qué características respecto de la satisfacción laboral? c) ¿Cuál es el grado y tipo de relación que existe entre la identidad institucional y la satisfacción laboral? d) ¿Cuál es el grado y tipo de relación que existe relación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral?</p>	<p>Objetivo general: Identificar el grado de relación que existe entre identidad institucional y satisfacción laboral del personal de la I.E. N° 80050 “José Félix Black” de Paiján, Ascope, La Libertad, en el 2018.</p> <p>Objetivos específicos a) Identificar características referentes a la identidad institucional. b) Identificar características respecto de la satisfacción laboral. c) Establecer el grado y tipo de relación entre la identidad institucional con satisfacción laboral. d) Establecer el grado y tipo de relación entre la identidad institucional con satisfacción laboral.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación positiva moderada entre la identidad institucional y la satisfacción laboral del personal de la I. E. N° 80050 “José Félix Black” de Paiján, Ascope, La Libertad, en el 2018.</p> <p>Hipótesis específicas a) En promedio es regular y homogénea la identidad institucional. b) En promedio es regular y homogénea la satisfacción laboral. c) Existe una relación moderada positiva entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por tipo de personal, siendo más significativa para el personal docente. d) Existe una relación moderada positiva entre la identidad institucional con la satisfacción laboral por género del personal, siendo más significativa para el personal docente femenino.</p>	<p>Identidad institucional</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Identidad personal institucional</p> <p>Identidad social institucional</p> <p>Opiniones sobre retribuciones y expectativas</p> <p>Relaciones con los compañeros de trabajo</p> <p>Relaciones con los superiores</p> <p>Reconocimiento a mi desempeño laboral</p> <p>Desarrollo personal/ profesional</p>	<p><i>Tipo de investigación:</i> Descriptivo correlacional.</p> <p><i>Diseño:</i> Correlacional.</p> <p><i>Población:</i> Trabajadores de la I.E. N° 80050 de Paiján, 2016.</p> <p><i>Técnicas de recolección de datos:</i> Encuesta/ cuestionarios</p> <p><i>Estadístico de prueba de hipótesis:</i> Coeficiente r de Pearson</p>