

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



El clima organizacional y la satisfacción laboral en la Institución
Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Romero Solano, Alexandra Patricia

Asesor:

Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto

Caraz - Perú

2019

CONTENIDO

1.	PALABRA CLAVE.....	iii
2.	TÍTULO	iv
3.	RESUMEN.....	v
4.	ABSTRACT	vi
5.	INTRODUCCIÓN	1
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica	2
5.1.1.	Antecedentes.....	2
5.1.2.	Fundamentación científica.....	12
5.2.	Justificación de la investigación	28
5.3.	Problema	29
5.4.	Operacionalización de variables	30
5.5.	Hipótesis	32
5.6.	Objetivos.....	32
6.	METODOLOGÍA	33
6.1.	Tipo y diseño de investigación.....	33
6.2.	Población y muestra	34
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación	34
6.4.	Procesamiento y análisis de la información	35
7.	RESULTADOS.....	36
8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	62
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
9.1.	Conclusiones.....	70
9.2.	Recomendaciones	72
10.	AGRADECIMIENTOS.....	75
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
12.	ANEXOS.....	81
	Anexo N° 1: Matriz de consistencia	81
	Anexo N° 2: Instrumento	82
	Anexo N° 3: Validación de Instrumento.....	84

1. PALABRA CLAVE

Tema	Clima Laboral - Satisfacción Laboral
Especialidad	Administración

Keywords

Theme	Work Climate - Job Satisfaction
Specialty	Administration

Línea de investigación:

Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y finanzas
Disciplina	Negocios y Management

2. TÍTULO

El clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar las características del clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017.

La investigación correspondió a un estudio no experimental descriptivo simple, la población y muestra estuvo conformada por 19 docentes. Para la recopilación de datos se empleó una encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 14 preguntas para la variable clima organizacional y de 11 preguntas para la variable satisfacción laboral. Del estudio, se obtuvo los siguientes resultados: para la variable clima organizacional, el 78.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que se valora los altos niveles de desempeño, el 100 % señala estar de acuerdo respecto a que se siente comprometido con el éxito de la institución, el 78.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que el director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, el 57.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, el 68.4% manifiesta estar en desacuerdo respecto a la institución fomenta y promueve la comunicación, el 73.7% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que se dispone de materiales para realizar las tareas, el 84.2% manifiesta estar en desacuerdo respecto a la remuneración está de acuerdo al desempeño y logros. En la variable satisfacción laboral en el significado de la tarea el 100% manifiesta estar de acuerdo respecto a la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

4. ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the characteristics of the organizational climate and job satisfaction in the educational institution No. 86548 "José María Velaz", 2017.

The investigation corresponded to a simple non-experimental descriptive study, the population and sample consisted of 19 teachers. For the collection of data, a questionnaire was used and as an instrument two questionnaires of 14 questions for the organizational climate variable and 11 questions for the variable of job satisfaction. From the study, the following results were obtained: for the organizational climate variable, 78.9% stated that they disagreed with the fact that high levels of performance were valued, 100% indicated that they agreed that they felt committed to the success of the project. the institution, 78.9% said they disagreed that the director provides support to overcome the obstacles that are presented, 57.9% said they disagreed about having access to the information necessary to complete the work, the 68.4% said that they disagreed with the institution, encouraged and promoted communication, 73.7% stated that they disagreed with the availability of materials to carry out the tasks, 84.2% said that they disagreed with the remuneration, according to the performance and achievements. In the variable of job satisfaction in the meaning of the task, 100% declare to agree with respect to the task that I perform is as valuable as any other.

5. INTRODUCCIÓN

En la actualidad nuestro mundo se encuentra sujeto a grandes cambios y nuestro entorno no escapa a esta situación, desde la globalización de la economía hasta el desarrollo de la tecnología y la comunicación. Es así que se hace necesario que en todos los ámbitos y en especial en el sector educación se cuente con un buen clima organizacional en beneficio de ella misma y de la satisfacción laboral de sus trabajadores que redunde en una producción eficaz y un buen rendimiento para la institución.

También la motivación que tienen los miembros de una organización es muy importante en tanto se muestre en el trabajador el sentimiento de satisfacer una necesidad, de la libertad en tomar decisiones relacionadas a su trabajo y en la forma de solucionar los problemas que se les presenta. En este sentido es importante actuar con responsabilidad en el trabajo diario, con la independencia propia del trabajador y la rigidez de las normas de la organización, ejerciendo un plan de supervisión o monitoreo que conduzca así a fortalecer las debilidades que se puedan presentar, lo mismo que influye en un clima positivo que conlleva a la satisfacción laboral del personal en beneficio de los resultados previstos por la organización de una determinada empresa.

Clima organizacional y satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que, en consecuencia, afectan su desempeño. Las investigaciones en el contexto organizacional han reconocido tradicionalmente la importante influencia del clima organizacional sobre una gran variedad de procesos y resultados en las personas y las organizaciones; dentro de éstos se destacan entre muchos otros aspectos: la motivación, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la participación, el compromiso, el logro de metas, la satisfacción y el desempeño laboral. El estudio del clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y

eficiencia de la acción organizativa. En estos dominios, la influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción, pueden tener una acción preponderante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos actores que componen las organizaciones y por ello, sobre los resultados obtenidos en el trabajo. Muchas investigaciones sobre el contexto organizacional han señalado que es más probable obtener mejores resultados laborales en alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales.

Por todo lo expresado, se puede señalar que si fortalecemos las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral podremos obtener una mejor disposición en los maestros, mayor interés en el proyecto educativo e institucional, así como mejor interrelación entre pares y por ende una convivencia positiva de los estamentos que componen la institución.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Cortés (2012) realizó una investigación titulada “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Veracruz”. La muestra estuvo conformada por los 880 trabajadores del hospital “Dr. Luis F. Nachón”. El tipo de estudio fue descriptivo, transversal y observacional, se realizó un censo, entendiendo por este a la recopilación de datos de una población entera. El instrumento de medición utilizado fue cuestionario para medir CO, donde se preguntan por las variables, que impactan sobre el clima organizacional. En las conclusiones obtenidas que el clima organizacional en el hospital no es satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo. El investigador concluye que: De la motivación, prevalece una sensación orgullo de pertenencia. Existe libertad de acción para la realización de su trabajo. El personal se siente realizado profesionalmente.

No existe un reconocimiento por el buen desempeño del personal. Las autoridades no favorecen la iniciativa de los Trabajadores. Existe apatía por propuesta para el mejoramiento de la calidad del trabajo. Las condiciones de trabajo no son buenas y no hay preocupación por mejorarlas. De la participación, Ni existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo. No existe flujo de información ya que esto se encuentra concentrado en pocos grupos, limitando el desarrollo de las metas comunes. No existe una postura o actitud que comprometa al cambio por parte del personal operativo, ni del superior.

Alcalá (2011) realizó un estudio en México con el propósito de evaluar el clima organizacional de una Institución Pública de Educación Superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin y Stringer para detectar los factores prevaletentes en la organización. La muestra estuvo conformada por los 111 trabajadores del área administrativa y académica de una Institución Pública Superior. El tipo de estudio fue transversal de tipo correlacional de nivel transversal, toda vez que la administración de instrumento se dio en un solo momento. El instrumento utilizado para la evaluación fue el cuestionario de Litwin y Stringer, el grado de confiabilidad del cuestionario fue de ($\alpha=0.83$) que estuvo formado de 53 ítems distribuidos en nueve dimensiones, cuya escala de respuesta es tipo Likert el cual permitió recoger y describir hechos de la organización mediante la percepción del individuo. El autor concluye que: Los trabajadores de la IPES tiene una buena percepción de la organización en siete de las nueve variables, la percepción regular en las dimensiones conflicto y recompensa. En sus conclusiones obtenidas, que la experiencia está asociada a una mayor seguridad al desempeñar sus actividades diarias, pues los trabajadores conocen los desafíos que imponen su trabajo, y consideran que este no constituye un riesgo para ello. También en relación al departamento al que pertenecen los trabajadores se constató que los profesores investigados obtuvieron una mejor puntuación en las variables responsabilidad y recompensa

López (2013) realizó un estudio en Pachuca, México, este estudio se efectuó a los trabajadores de la Administración Local del Servicio de Administración Tributaria SAT de Pachuca y sus unidades de diligenciación, a fin de identificar sus fortalezas y oportunidades para mejorar su clima laboral, cambiar actitudes, etc., orientado a mejorar el servicio a los ciudadanos y que el ambiente laboral interno también mejore y colaboren sustancialmente en este mejoramiento del servicio en general. En su estudio, López diseñó y aplicó una encuesta por internet para ser más confidencial el aplicativo, así como redujo tiempo para su procesamiento. En su instrumento utilizó la escala de Likert y las teorías clásicas de Likert, Brunet, Litwin, Stringer y Campbell. El estudio realizado en la SAT Pachuca es de tipo correlacional, exploratorio de enfoque cuantitativo, las dimensiones que consideró para sus variables fueron 20. Los resultados del estudio, destaca la su apertura por edad, sexo y por nivel de estudio, la conclusión mayor señala que es muy importante para toda institución, conocer y mejorar su clima organización, para obtener mejores resultados de sus trabajadores incrementado su producción y productividad. Un clima organizacional favorable beneficia a los trabajadores y a la vez mejora su rendimiento, la interacción con sus compañeros y mejora la predisposición con su empresa y con el público en general, resultando un mejoramiento en su desempeño. También destacó la necesidad de cuidar al recurso humano que se constituye en el capital más valioso de las empresas e instituciones, recurso que requiere permanente atención y evaluación.

Ortiz (2015) Plan estratégico dirigido al personal directivo, docentes, administrativos y obreros para optimizar el clima organizacional en U.E. 3 De Junio, para optar por el grado de maestro en Ciencias de la Educación, Caracas, Venezuela. Tuvo como objetivo fomentar una cultura organizacional donde sus integrantes puedan relacionarse efectivamente sin perder el tema pedagógico, permitiendo diseñar un conjunto de estrategias basadas en la comunicación efectiva que genera un clima organizacional cordial y gratificante. La gerencia carecía de herramientas en el manejo de equipos y

programas tecnológicos, originando que docentes con mayor dominio en esas áreas asumieran comportamientos en contra del logro de los objetivos institucionales, por lo que se investigó la incidencia que tiene el clima organizacional y el desempeño docente en la U.E.E. 3 De Junio. Investigación de tipo descriptivo correlacional, bajo la modalidad de campo. Se realizó un estudio censal. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta de 15 ítems. Se concluyó que un clima organizacional enrarecido afecta la percepción y expectativa del personal, lo que incide directamente en el cumplimiento de funciones. Entre los elementos que determinan el clima organizacional se destacan el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones del equipo de trabajo, la comunicación y la motivación. Se recomendó afianzar la empatía, el respeto y el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización e involucrar en la toma de decisiones a todo el personal.

Albañil (2015) realizó un estudio sobre el clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, la muestra fue de 58 trabajadores entre directivos, docentes, auxiliares de educación, se ha utilizado la encuesta con un cuestionario de aplicación anónima, formulado con dos preguntas de opción múltiple que hacen referencia a años de servicio y cargo que ocupa en el centro educativo 80 ítems con una escala tipo Likert con 5 opciones que van del 1 muy bajo, 2 bajo, 3 ni bajo ni alto, 4 alto y 5 muy alto, incluye también 3 preguntas abiertas. Los ítems corresponden a 6 dimensiones: comunicación, satisfacción, confianza, participación, aspectos de gestión y clima laboral, es de tipo cuantitativo, finalmente se obtuvieron los siguientes resultados, cuantos más años de servicio está presente el buen clima laboral, sino ocurre dicha situación será desfavorable en cuanto a la comunicación y la participación, en opinión de los docentes, en la institución estudiada, así como algunos factores relevantes para la descripción de las variables.

Calderón (2017) realizó una investigación en Lima – Perú. Con el propósito de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y

la satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. Con respecto a la metodología, se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo y de tipo correlacional. La investigación fue básica, posee un diseño no experimental, transversal y descriptivo. Se trabajó con una muestra probabilística que estuvo conformada por 166 colaboradores del área informática. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable clima organizacional fue un cuestionario de 50 ítems de Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004) y para recoger los datos de la variable satisfacción laboral fue un cuestionario de 36 ítems de Sonia Palma SL-SP (1999). En base a los resultados obtenidos, se ha demostrado a través del Rho de Spearman (prueba no paramétrica) = 0.978 la presencia de una alta y estadísticamente significativa correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017, siendo el índice de correlación 97.8%. La relación confirma que a medida que el clima organizacional es bueno, la satisfacción laboral será buena en la misma dirección. con sus conclusiones 54.8% manifiesta que el involucramiento laboral es regular, el 53.6% manifiesta que la realización personal es regular, 54-3% manifiesta que la supervisión es mala. El 54.2% manifiesta que el nivel de comunicación es regular, por otro lado, el 56.0% de los encuestados considera que las condiciones laborales son regulares. En ese sentido, se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

Pérez y Rivera (2015) realizó un estudio en la Amazonia del Perú. Con el propósito de determinar el Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013, desarrollado en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, los autores señalaron la necesidad de establecer las relaciones causales del clima organizacional y de satisfacción laboral, a fin de implementar acciones en beneficio del mejoramiento de clima organizacional

y la gestión de la organización. Destacan la importancia de la atención y gestión del recurso humano institucional que busca mayor participación en las decisiones y oportunidades para su realización personal. El instrumento utilizado para medir el clima organizacional fue el cuestionario de la Dra. Sonia Palma (1999) y para la variable satisfacción laboral utilizó el de Price, adaptado al contexto nacional por Alarco (2010). La encuesta se aplicó en un solo día a 107 trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía que laboran en su sede de Iquitos y Pucallpa, se tomó especial cuidado para asegurar la absoluta confidencialidad de los trabajadores, buscando mayor confianza y sinceridad en las respuestas de la encuesta. La investigación desarrollada fue descriptiva de las manifestaciones de las variables, correlacional porque se estableció las relaciones de las variables y sus dimensiones consideradas en el instrumento. Su diseño es no experimental y transaccional por cuanto no se ha manipulado ninguna variable y el instrumento se aplica en un solo momento. El estudio piloto arrojó en su prueba de confiabilidad, una correlación de 0,92 que representa alta confianza para su aplicación, igualmente los juicios de expertos dieron validez a la encuesta, confirmando que las preguntas miden las dimensiones y variables a investigar. El instrumento para la medición de la variable satisfacción laboral arrojó una alta correlación de 0.936, las dimensiones de esta variable y los ítems propuestos se basan en el cuestionario de Alarco (2010). La conclusión del estudio menciona que existe evidencia empírica de la existencia de relaciones medios a moderados del clima organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores del Instituto, asimismo, se evidencia un involucramiento laboral, que se traduce en compromiso para mejorar sus labores y responsabilidad, recomendando fortalecer las políticas o programas de motivación e incentivos, así como acciones de reconocimiento y promociones de bienestar a los trabajadores.

Calderón (2016) realizó una investigación en Lima- Perú., con el propósito de conocer la percepción del clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información (TI) e identificar si existen

diferencias de acuerdo al rango de edad y antigüedad. El objetivo del presente estudio descriptivo El instrumento que se usó fue la Escala de Clima laboral CL-SPC elaborada por Palma (2004), el cual está compuesto por 50 ítems divididos en cinco dimensiones. Se aplicó a 260 empleados, entre hombres y mujeres. Los resultados de esta investigación indican que existen diferencias de percepción en algunas dimensiones del clima organizacional de esta empresa, donde las que obtuvieron resultados favorables fueron supervisión, involucramiento laboral y comunicación. Sin embargo, las dimensiones autorrealización y condiciones laborales son las que arrojaron resultados bajos y por tanto se debería trabajar en estrategias que mejoren la percepción de estas áreas. Además, se encontró diferencias por rango de edad, donde el clima es percibido como más positivo en el rango de 36 a 40 años y menos de 18 a 25 años. Con respecto a la antigüedad se encontró que los que tienen de 0 a 2 años de antigüedad muestran una tendencia positiva a diferencia de los que tienen de 3 a 4 años en la empresa

Mancisidor (2017) realizó una investigación en Lima - Perú con el propósito de determinar la relación de la percepción del Clima Organizacional con los rasgos de la personalidad del Big Five en los empleados de una empresa privada. Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo: El tipo de investigación fue el descriptivo y el nivel el aplicado. El estudio presentó una población que estuvo conformada por 80 trabajadores, de una empresa privada. La muestra que se determinó fue de 80 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: el primero para medir la percepción del clima organizacional el cual constó de 50 preguntas y el segundo instrumento llamado BIG FIVE que se utilizó para medir los rasgos de la personalidad, el cual constó de 132 preguntas, utilizando la Escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple. Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contratación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como correlación de SPEARMAN. Llegando a las siguientes conclusiones; La percepción del Clima Organizacional es favorable a la Autorrealización de los trabajadores en la institución con el 73.75% , El 56.25% de trabajadores

manifiesta que el nivel de Comunicación de la empresa es favorable a nivel interno y externo en la atención del cliente de la agencia y el 60% reconoce que las Condiciones Laborales son favorables para el cumplimiento de la tarea, así mismo el Nivel de involucramiento laboral, el 67.50% de trabajadores se sienten identificados con los valores organizacionales. A sí mismo en relación al Nivel de Supervisión con el 41.25% que predomina es desfavorable para la organización y con el compromiso de cumplimiento y desarrollo de la organización y personal

Palma (2004) realizó un estudio sobre la construcción de una Escala de Clima Laboral CL-SPC, la muestra para los fines de estudio estuvo conformada por 1323 trabajadores dependientes de la ciudad de Lima Metropolitana, la escala presenta un alto grado de validez y confiabilidad y mide 5 áreas: autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. En este estudio se llegó a concluir que: La muestra en la escala CL-SPC obtuvieron un puntaje total promedio de 166.07 puntos que revela una percepción media del ambiente laboral. Si asumimos la premisa que el trabajo es una actividad que debe realizarse en condiciones seguras y con las garantías de protección y seguridad, resulta deficitario el hecho de que las percepciones de los trabajadores en la muestra estudiada y en el análisis de los grupos por variables no se perciba el ambiente laboral como favorable. Por el contrario, se señalan aspectos deficitarios en las condiciones de trabajo como las relaciones, políticas administrativas, así como las interacciones humanas vinculadas a la relación con los compañeros y actividades de supervisión. Se evidencian diferencias significativas por sexo, donde los trabajadores varones s tienen una mejor percepción del clima que las trabajadoras mujeres, este factor de género estaría siendo consistente con las mejores condiciones de trabajo que se proveen los hombres y refuerzan las hipótesis acerca de la sobrecarga laboral y nivel de involucramiento con la realidad psicosocial. Por tipo de organización a favor de las empresas particulares de producción. Por jerarquía laboral a favor del grupo de directivos con respecto a empleados y operarios. Sin duda esto

refleja las mejores condiciones de trabajo en las que se encuentran versus el deterioro y la pauperización de los menos asalariados o con menos posibilidades de status en la organización.

Hernández, Martos, Alonso y Pozo (2005) realizaron un estudio en España, acerca de los determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores y el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Los propósitos de esta investigación fueron: Hallar la relación entre las condiciones adecuadas de trabajo y la satisfacción laboral, la relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral, y determinar la influencia de los factores ligados a las relaciones interpersonales, en la satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 294 empleados de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía. Se aplicó los siguientes instrumentos: escala de condiciones de trabajo, cuestionario de apoyo social percibido de Herrero, Gracia y Musitu (1996), la escala de Warr, Cook y Wall (1979). Los resultados revelaron que las variables ligadas a las relaciones interpersonales, especialmente el apoyo social, la reciprocidad y la ausencia de conflictos interpersonales, así como las relativas al desarrollo profesional tienen un peso importante en la proporción de la varianza explicada de la satisfacción laboral.

Muñoz, Coll, Torrent y Linares (2006) Universidad Complutense de Madrid: Los resultados lo llevan a suponer que, si bien las personas pueden no estar tan satisfechas en su trabajo como suponíamos, tampoco están satisfechas. Se confirma la significancia de un factor general de satisfacción-insatisfacción laboral y la multidimensionalidad de esta variable, aunque con un contenido diferente para sujetos satisfechos e insatisfechos-. Se encontró una relación positiva entre satisfacción en el trabajo y gusto con la tarea, motivación para el trabajo, moral laboral, proceso seguido por la motivación y voluntad de volver a la empresa, y nula o no significativa con las demás variables laborales. Por último, hallamos que no existe relación significativa entre satisfacción en el trabajo y las variables demográficas y profesionales.

Sarrella y Paravic (2002) realizaron una investigación denominada Satisfacción Laboral entre Enfermeras/os que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), en la Región Metropolitana y Octava Región en Chile, el estudio se izó con una muestra de 54 personas entre enfermeras y enfermeros que laboran en SAMU, a los cuáles se aplicó el Índice de Descripción del trabajo (IDT) creado por Smith et, 1 1969 que mide la satisfacción laboral. El análisis de los datos muestra que existe tendencia a la satisfacción laboral y que la variable actividades trabajo es aquella con la que se encuentran más satisfechas/os las/os enfermeras/os. Las variables promociones y remuneraciones son predictores de una gran insatisfacción en las/os enfermeras/os. Se encontró que no existen diferencias entre el grado de insatisfacción laboral general de las/os enfermeras/os que postularon en primera opción enfermería a su ingreso a la universidad de aquellas que optaron por otra carrera como primera opción. Existió una correlación positiva entre la satisfacción laboral general de las/os enfermeras/os y la satisfacción con su vida personal.

Fernández y Paravic (2003) en su trabajo de investigación denominado “Nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de Hospitales Público y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. La investigación de tipo descriptivo correlacional tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de centros 14 hospitalarios públicos y privados. Se planteó que las meras de los servicios privados presentaban mayor nivel de satisfacción laboral que las de los servicios públicos. Se trabajó con una muestra total de 248 enfermeras hospitalarias. Se utilizaron los siguientes instrumentos recolectores: Índice del Trabajo de Smith et al., sub escala de condiciones del trabajo de Bolda, además de preguntas relacionadas con las variables sociodemográficas y con la satisfacción en su vida personal entre otras. Algunos de los resultados relevantes fueron: Las enfermeras hospitalarias se encuentra solo levemente satisfechas con su trabajo, indicando mayor satisfacción las enfermeras de hospitales privados. Las condiciones físicas del trabajo se destacan por ser un factor de

insatisfacción para las enfermeras hospitalarias, principalmente para las del sector público. Los factores remuneraciones, promociones y ascensos son aquellos, con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras de ambos grupos. La interacción con sus pares, su supervisor y las actividades que realiza aquellos factores con los cuáles obtienen mayor satisfacción de los hospitales privados.

Palma (1999) en su investigación denominada “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” en una muestra de 952 trabajadores de Lima Metropolitana. Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana corresponde a un nivel regular siendo en general los factores intrínsecos los de mayor satisfacción, además las diferencias por género favorecen a la mujer con un mejor nivel de satisfacción laboral; así también a los trabajadores que atienden directamente al público siendo la remuneración un elemento directamente asociado al grado de satisfacción.

5.1.2. Fundamentación científica

Clima Organizacional

Desde las primeras investigaciones desarrolladas durante los años 40 por diversos autores tales como Lewin, Lippitt y White (1939); el clima organizacional se ha convertido en uno de los temas más influyentes en la investigación del comportamiento organizacional (Citado por Salguero & García, 2017). Por ello, los estudios acerca de este constructo empiezan a tomar importancia dado el interés por conocer y comprender el comportamiento de las personas en el contexto laboral y por entender, además, la manera en que los miembros experimentan y perciben o evalúan una determinada organización (Schneider & Snyder, 1975).

Por su parte, Rodríguez (2005) plantea que el concepto de clima es multidimensional dado que abarca diversos aspectos dentro de una organización; tales como las relaciones interpersonales, el ambiente físico y

las regulaciones formales; entonces, el clima como percepción general de situaciones ha facilitado la realización de evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones, que, de otro modo, estarían centradas a un nivel individual. Sin embargo, existen límites específicos del clima como concepto, que lo diferencian de otras características y percepciones; se trata de dos cualidades constantes que persisten en sus diversas conceptualizaciones: es una evaluación perceptiva más que una característica objetiva de la organización, por lo que su definición nace a partir de las descripciones de las características percibidas del entorno laboral.

Es importante señalar que esta variable posee dimensiones que han sido analizadas por distintos autores. Así, Palma (1999), indica que su estudio se extiende a diversos contextos tales como la supervisión realizada por los jefes; la comunicación; las condiciones laborales; la autorrealización y el involucramiento laboral. Al respecto, Cruz, Ley, Necochea, y Ocampo (2013), señalan que el clima laboral es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional tales como la estructura organizacional, el liderazgo, la toma de decisiones y las tendencias motivacionales reflejadas en un comportamiento que de algún modo implica un impacto en la organización en cuanto a productividad, satisfacción y ausentismo. Las dimensiones propuestas no se contraponen, sino más bien, guardan relación en términos de lo que el clima organizacional abarca dentro de una organización.

Respecto al impacto que tiene este constructo en el ámbito organizacional, existe evidencia de que un clima organizacional favorable fomenta un mayor compromiso laboral (Muñoz, Coll, Torrent, & Linares, 2006), lo cual implica que si los empleados están muy identificados con la organización en la que trabajan, se incrementan sus posibilidades de permanencia en la misma, haciendo factible el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas y formando sólidos equipos de trabajo, que sin duda conducirán a que la organización pueda alcanzar sus objetivos (Domínguez, Ramírez, & García, 2013). Así, los miembros de una organización sienten que el clima es

favorable cuando realizan acciones que refuerzan su valor personal; además buscan ser escuchados de manera tal que la organización reconozca su aporte para la misma (Munive, 2010).

Importancia del Clima Organizacional

Según Toro (1990) el clima organizacional es importante porque actúa como un potente facilitador de su productividad y de su competitividad en una empresa. En aquellas empresas en las que existe una cultura más elaborada y más solvente, el clima organizacional tiende a ser más homogéneo. Asimismo, Vásquez (1996) afirma que el clima organizacional brinda una salud organizativa es decir es la satisfacción que sienten las personas en el trabajo, es lo que facilita la adaptación estratégica frente al entorno turbulento, es lo que hace posible la regularidad y el buen funcionamiento para conseguir los objetivos y la rentabilidad; los sentimientos positivos de las personas correspondientes satisfacción, colaboración y buenas relaciones entre los grupos.

Gracias a las investigaciones de clima organizacional, se logra destacar la importancia del estudio de las percepciones de las personas respecto a su organización, permitiendo intervenir sobre las variables problemáticas que aquejan a los colaboradores transformándose así en una eficaz herramienta para la conducción de las organizaciones (Rodríguez, 2005).

Tabla 1:

Conceptos similares del Clima Organizacional.

Autor	Concepto
Brown y Moberg (1990)	El clima es la manera cómo perciben y sienten los miembros de las organizaciones las características de su entorno organizacional.

Litwin y Stringer (1968)	Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones.
Rodríguez (2005, pág. 161)	El clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los factores internos de la organización, mas no a los factores del entorno en que se encuentra la organización.
Hall (1983, pág. 121)	“El clima organizacional son los conceptos que los individuos comparten acerca del lugar donde laboran”.
Reichers y Schneider (citados en Alcóver de la Hera, 2004, pág.180)	“Las percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella, que representan un concepto global indicativo tanto de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlas”

Fuente: Elaboración propia.

Para los fines de la presente investigación, se toma como referencia el concepto utilizado por Rodríguez (2005), en el que se afirma que “el clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los factores internos de la organización mas no a los factores del entorno en que se encuentra la organización” (p.161).

Teorías del clima organizacional

Teoría de Rensis Likert

Por ello, el psicólogo desarrolló la teoría de Clima denominada “Teorías de Sistemas”, la cual afirma que el Clima depende del sistema de administración de la organización. Es decir, considera que, para medir la

percepción de los trabajadores, se debe conocer qué tipo de administración existe en la organización (Dessler, 1979).

Por ello, el modelo que él propone se basa en 8 dimensiones: métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

Asimismo, se utilizará la definición de Brunet (1987), para desarrollar cada dimensión:

- Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- Las características de las fuerzas motivacionales: procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- Las características de los procesos de comunicación. la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características del proceso de influencia. La importancia de la interacción superior/ subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada (p. 445-446).

Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer, expertos en el estudio de Clima Organizacional, realizaron uno de los estudios empíricos más famosos con respecto a la medición de este, en el que se desarrolló un Modelo de Clima que ha sido también un punto de partida para la elaboración de otros modelos.

El punto de partida para estos autores es la teoría de motivación de McClelland, la misma que hace énfasis en tres necesidades principales en las organizaciones: poder, afiliación y logro. Ellos consideran relevante el estudio de la motivación para poder entender la conducta del colaborador y por lo tanto a la productividad. Por ello, Litwin y Stringer definen al Clima Organizacional como “una variable interpuesta entre los diversos estilos de liderazgo y la satisfacción y motivación de los empleados” (Dessler, 1979, p. 187). Es decir, se entiende que se necesita al Clima Organizacional como medio para conocer dichos factores.

El Modelo de Litwin y Stringer, en base a los principios del liderazgo y la motivación, desarrolla nueve dimensiones, las cuales fueron desarrolladas por Kolb, Rubin y McIntyre (2001) citado en León (2010):

- Estructura: representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- Responsabilidad (empowerment): sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control de su trabajo.

- Recompensa: corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- Desafío: corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- Relaciones: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- Cooperación: sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- Estándares: percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- Conflictos: implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- Identidad: sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización (p. 54-55).

Dimensiones de Sonia Palma y Carrillo

Las dimensiones que se detallarán a continuación están sobre la base de la prueba psicológica utilizada en esta investigación, donde diversos autores definen o mencionan que el clima organizacional está sujeto a indicadores que lograrán una percepción positiva o negativa del empleado.

- Autorrealización o Desarrollo Personal. Para Palma (2004) la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución; Fernández (1999) menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación.
- Involucramiento Laboral. Según Palma (2004), define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante, Ferreira (2006) dice que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar (Citado por Escate, 2017).
- Supervisión. Palma (2004) la define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, por ejemplo, el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados. De tal manera Hodgetts y Altman (1985) en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los

líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo.

- Comunicación. Palma (2004) señala que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, por ejemplo, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna. Por ello, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común” (p. 135).
- Condiciones Laborales. Para Palma (2004) las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, maquinas, etc., son variables que afectan el clima organizacional. Sin un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Esta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral.

Estos indicadores señalados, permitirán percibir un clima organizacional favorable para el empleado, siempre y cuando no estén influenciadas por elementos negativos, lo que implicaría manifestar un

comportamiento destructivo y contaminante; asimismo, evidenciar descontento y/o apatía para la realización del trabajo dentro de la empresa.

Diferencias entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Se debe tener muy claro los respaldos teóricos de estas variables: “clima organizacional y “satisfacción laboral”; con el fin de evitar cometer errores en estudios que impliquen estas dos variables, es decir, ser conscientes que ambos términos son diferentes dentro del campo organizacional. Para ello, Vásquez (1996), realizó una investigación donde plantea la existencia de ciertas diferencias entre la satisfacción y el clima, las cuales se mencionan a continuación:

- La satisfacción se centra sobre algo particular mientras que el clima se refiere a la organización como un todo.
- La satisfacción es valoración afectiva, el clima es descripción de cómo es la organización.
- La unidad de análisis en la satisfacción es el individuo en particular, mientras que en el clima organizacional es la organización como tal.
- La construcción de instrumentos de medida para ambos constructos debe diferenciarlos.

Para la medición de esta variable, se utilizó la Escala Clima Laboral (CL-SPC), elaborada por Palma (2004), la cual mide 5 dimensiones: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

El instrumento contiene 14 ítems y utiliza una escala de respuesta de tipo Likert con puntuaciones que van de 1 al 5, donde Totalmente en desacuerdo 1 (TD); En desacuerdo 2 (ED); Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3 (NA-ND); De acuerdo 4 (DA); Totalmente de acuerdo 5 (TA).

Satisfacción Laboral

No existe una definición unánime acerca de lo que significa la satisfacción laboral, a pesar de que su estudio se ha incrementado en los últimos años; fundamentalmente por la necesidad creciente de las organizaciones por elevar la calidad y bienestar en todas las instancias de este particular sistema humano; pues, de manera específica se busca el beneficio de los recursos humanos (Núñez, Chiang, & Martín, 2010)

La satisfacción laboral puede ser también interpretada como una actitud hacia el trabajo, que incluye no sólo un componente emocional sino también uno cognitivo y conductual, los cuales variarán en intensidad y determinan el grado de satisfacción de los individuos en sus ámbitos de trabajo (Locke, 1976). En esta misma línea, Navarro, Linares y Montañana (2010), consideran que el concepto va más allá de las emociones y que está representado en un conjunto de actitudes hacia el trabajo. Así, la satisfacción laboral representa un globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en relación a los diversos aspectos de su trabajo; por tanto, hablar de satisfacción laboral implica también hablar de actitudes (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996). Cabe señalar que, en el campo organizacional, una actitud es definida como el conjunto de sentimientos y creencias que de algún modo influyen en la forma como los empleados perciben su ambiente, se comprometen con sus labores y, finalmente, orientan su comportamiento (Newstrom, 2011).

Por otro lado, este constructo (satisfacción laboral) puede ser tomado como un indicador derivado de las funciones que el trabajador cumple en su entorno laboral y de la comparación implícita entre su situación laboral ideal y el contexto laboral real, por lo que puede ser considerado como un juicio relativo (Gamero, 2007).

Cabe señalar que se puede abordar la satisfacción laboral desde dos perspectivas distintas, aunque no necesariamente incompatibles. En primer

lugar, la aproximación unidimensional considera a la satisfacción laboral como una actitud general o un estado emocional que deriva del trabajo en sí (Berríos, Augusto, & Aguilar, 2006). Por otro lado, la aproximación multidimensional sugiere que es una actitud o sentimiento que se construye en base una serie de dimensiones relacionadas con el entorno laboral tales como, la satisfacción con la supervisión, la organización, los compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo, entre otros (Navarro, Linares, & Montañana, 2010).

Tabla 2:

Definiciones de la Satisfacción Laboral Como un Estado Emocional.

Año	Autor	Definición de Satisfacción
1969	Smith, Kendal, y Hulin	Sentimiento o respuestas afectivas referidas, en este caso a facetas específicas de la situación laboral
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas.
1990	Mueller y McCloskey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo
1993	Nwestron y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo

Fuente: (Núñez, Chiang, & Martín, 2010).

La importancia del estudio de la satisfacción laboral radica en que ésta le permite al trabajador poder expresar su opinión sobre cómo funciona la organización y como se siente dentro de ella; por tanto, constituye un instrumento de indagación, a través del cual se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran. Además, es un mecanismo para conocer, la calidad de gestión de la organización, dado que sus resultados apuntan a la forma en cómo están funcionando los aspectos estructurales de la organización y las relaciones interpersonales (Cruz, et al., 2013); independientemente del rol o la profesión que desempeñen las personas, resulta relevante no sólo en términos del bienestar deseable sino también en términos de calidad y productividad (Mar, 2005).

Tabla 3:

Definiciones de la Satisfacción Laboral relacionadas a las Conductas Laborales.

Año	Autor	Definición de Satisfacción
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto del trabajo
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada del trabajo
1976	Blue	Es el resultado de las varias actitudes que tienen los trabajadores con su trabajo
1977	Salancik y Pfeffer	Una actitud generalizada ante el trabajo
1983	Harpaz	Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.
1993	Newstrom y Davis	Una actitud afectiva, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo.
1993	Garmendia y Parra Luna	La satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas, de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización
1996	Bravo, Peiro y Rodriguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrollada por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo
2001	Brief y Weiss	Es una combinación entre lo que fluye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral
2002	Davis y Newstrom	Consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen al comportamiento del trabajador
2004	Robbins	Es la actitud general del individuo hacia el trabajo, la cual puede ser positiva o negat.

Fuente: (Núñez, Chiang, & Martín, 2010).

Teorías de la Satisfacción laboral

A continuación, se detallan las teorías que dan soporte a la investigación. Ellos son la teoría de la higiene-motivación, las expectativas y la discrepancia.

Teoría bifactorial, Herzberg (1959).

Esta teoría señala que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Núñez, Chiang y Martín (2010) afirma que el modelo se resume en que la satisfacción y la insatisfacción son dos fenómenos distintos y no son extremos de un mismo continuo. Estos autores proponen la existencia de las necesidades de higiene y las necesidades de motivación. Las primeras se refieren a las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, en tanto las segundas aluden al contenido del trabajo y al tipo de tarea que se lleva a cabo. El hecho de que la organización responda al primer tipo de necesidades produce en el trabajador un estado neutro, en el cual no está insatisfecho, pero tampoco satisfecho. Esto sólo ocurrirá en caso de que la organización cubra sus necesidades de motivación (p.176).

Teoría de las expectativas, Vroom (1964).

Parte de la teoría de campo de Lewin (1951), utiliza el concepto de valencia para definir la satisfacción que se espera obtener de un hecho determinado (Citado por Díaz, 1972). Palomino (2010) señala que la valencia es la atracción de una meta. De modo que Vroom postula que los premios obtenidos con la realización del trabajo sean más o menos valiosos para el trabajador en función del valor que este le conceda y del grado en que percibe de que un aumento en el rendimiento llevara, de hecho, a la construcción de dichos premios. Para él, los efectos de los premios están siempre relacionados con el valor que la persona concede a los mismos y con la expectativa de conseguir lo que es justo y equitativo. Así, una misma recompensa puede tener distinto valor motivacional para diferentes trabajadores (Citado por Minaya, 2014).

Teoría de la discrepancia de Locke (1968).

Locke (1976) se encontró “El aspecto clave de esta aproximación es la discrepancia percibida entre los aspectos del trabajo que la persona tiene y

aquellos que ella desea. Las mayores discrepancias dan lugar a mayor grado de insatisfacción y las menores discrepancias dan lugar a mayor grado de satisfacción” (p.184).

Las teorías planteadas coinciden, en que existen factores internos y externos que van a influenciar en la satisfacción laboral; la escala SL- SPC, se diseñó básicamente con el sustento de los planteamientos de la Teoría-Motivacional, aunque su análisis e interpretación toman algunos puntos de la Teoría de la Discrepancia

Significancia de las Tareas

En su estudio Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) concluyeron que: Conjuntamente, las características centrales del trabajo y los estados psicológicos que generan producen resultados positivos: alta motivación intrínseca (relacionada directamente con la propia tarea que se realiza), alta satisfacción con el desarrollo personal, alta satisfacción laboral general, y una elevada eficacia en el trabajo.

En un estudio de Robbins y Davis (como se cita en Gan y Berbel, 2007) señala que “Este aspecto adquiere especial relevancia cuando el individuo evalúa su aportación. Los empleados deben estar convencidos de que hacen algo importante para la empresa, los compañeros, los clientes y la sociedad”. (p. 193)

Reconocimiento Personal y/o Social

En un estudio de Covey (como se cita en Chapman y White, 2011) se encontró que “Aparte de la supervivencia física, la mayor necesidad del ser humano es la supervivencia psicológica; el hecho de lo comprendan, lo afirmen, lo valoren, lo aprecien” (p. 20)

Condiciones de Trabajo

Evaluación del trabajo en función a la presencia o de directivas, normativas, o condiciones que regulen la actividad laboral. Ejemplo de ella

sería La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable. Según Paz, Rodríguez y Santos (2006), “El capital humano comprende todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa, así como de la organización laboral como un todo, incluyendo sus valores” (p.4) es decir considera a cada trabajador como un activo clave para los intereses de la organización.

Beneficios Económicos

Palma (2004) Esta dimensión hace referencia a la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos que perciben los trabajadores, y a su grado de complacencia respecto a ello.

Uno de los factores estrechamente ligados a la satisfacción laboral es la remuneración. Lawler (1973) indicó que la diferencia que se establece entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o insatisfacción laboral. Por lo tanto, el sujeto realiza una operación mental que compara la recompensa obtenida con el rendimiento de su trabajo y la que considera correcta; si la recompensa obtenida coincide o excede la que él considera adecuada, estará satisfecho. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente

Por tanto, el clima y la satisfacción laboral, representan dos variables que condicionan el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones. En ese sentido, para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y ser gratificante para las personas (Salazar, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012). Así, el grado de satisfacción laboral ayuda no sólo a atraer talentos, sino también a retenerlos, a motivar a las personas y a lograr su compromiso con la organización, manteniendo un clima organizacional saludable.

A partir de la teoría previamente revisada, el presente estudio se orienta a analizar si existen diferencias significativas en relación al clima y

satisfacción laboral entre los dos grupos de colaboradores de una empresa industrial: quienes se incorporaron en un periodo previo al proceso de fusión y quienes lo hicieron luego de ello. Asimismo, se busca conocer cuál es el sentido e intensidad de la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores; ello se logrará partiendo del análisis de las dimensiones de cada una de las variables implicadas y su asociación con las variables sociodemográficas tomadas en consideración: nivel jerárquico, edad, grado de instrucción y el año de ingreso a la compañía.

5.2. Justificación de la investigación

Justificación teórica. A nivel teórico, considero que el presente estudio es relevante, puesto que nos va a permitir conocer las variables clima organizacional y la satisfacción laboral, entendiendo el clima organizacional como un conjunto de apreciaciones que tienen los miembros de una institución con la propia organización y que van a influenciar en su motivación y en la forma de comportarse del trabajador; a la vez se entiende a la satisfacción laboral como una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, es decir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo. Y con ello generar la reflexión y el debate sobre la importancia de estas variables en las instituciones educativas y de esta forma contribuir de manera teórica con posteriores investigaciones.

Justificación práctica. A nivel práctico el presente estudio se justifica porque de los resultados alcanzados se lograría fortalecer el clima organizacional de la institución, así como el grado de responsabilidad de sus trabajadores que los encamine hacia el logro de sus objetivos, hacia la calidad; se sabe que cada organización es única, dejando de lado su estructura formal, ya que todo grupo humano desarrolla sus propias características. A través de la presente investigación se logra encontrar aspectos que determinan la construcción del conocimiento, con sustentos teóricos, que conducen hacia la construcción de un

adecuado clima organizacional con la práctica de relaciones laborales interpersonales que conducen hacia la satisfacción laboral de los trabajadores. Así mismo se puede señalar que la presente investigación fue trascendente, ya que aportó a la identidad de sus trabajadores con su trabajo, lo que se pudo observar en jornadas de reflexión, que tenían como finalidad reforzar los valores institucionales.

Justificación metodológica. A nivel metodológico la presente investigación es importante y a la vez trascendente porque a través de ella aporta un conjunto de indicadores diseñados para medir el clima organizacional y otros indicadores que te permite medir la satisfacción laboral, orientados a recoger información que nos permitan identificar las variables de estudio, lo cual significa un aporte propio al país. Además, el presente estudio es acertado ya que a través de la elaboración de los instrumentos de recolección de datos tanto del clima organizacional como de la satisfacción laboral será como un punto de partida que te permita proponer estrategias apropiadas con la finalidad de lograr un buen clima organizacional y a la vez alcanzar una satisfacción laboral positiva en las instituciones educativas de educación básica regular y contribuir en la mejora de la calidad educativa.

5.3. Problema

¿Cuáles son las características del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017?

5.4. Operacionalización de variables

Tabla 4: Operacionalización de Variables del estudio

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Es la percepción sobre directa o indirectamente por los trabajadores y traen consecuencia en el comportamiento laboral, además permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (palma, 2004).	El clima laboral es un compuesto de numerosos elementos o características de (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) percibidos por los trabajadores en un ambiente laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.”2017.	Autorrealización	Desarrollo profesional	Existen oportunidades de progresar en la institución. El director se interesa por el éxito de los docentes
				Técnicas de motivación	Se valora los altos niveles de desempeño Se reconoce los logros en el trabajo
			Involucramiento laboral	Valores organizacionales	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.
				Compromiso con la organización	Se siente comprometido con el éxito de la institución. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante
			Supervisión	Orientación en el desempeño laboral	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo
				Evaluación del desempeño	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.
			Comunicación	acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
				Comunicación interna	La institución fomenta y promueve la comunicación
			Condiciones laborales	Recursos materiales	Se dispone de materiales que facilite el trabajo
				Política de remuneración	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y logros



Satisfacción laboral	Palma (2006) definió a la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"	La satisfacción laboral es un compuesto de numerosos elementos o características de (significación de La tarea, reconocimiento Personal y/o Social, condiciones de trabajo y beneficios Económicos) consecuencia de la percepción de las experiencias laborales en la institución educativa N° 86548 "José María Velaz"2017	Significación de La tarea	Valor de la tarea	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra
				Realización	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser
					Mi trabajo me hace sentir realizado como persona
			Reconocimiento Personal y/o Social	Reconocimiento del propio desempeño laboral	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia
				Reconocimiento de personas	Siento que recibo por parte de la institución "mal trato"
					Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras
			Condiciones de trabajo	Espacios de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores
				Relaciones con la autoridad	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo
					Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo
			Beneficios Económicos	Pagos monetarios directos	El sueldo que tengo es bastante aceptable
Pagos monetarios indirectos	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				

Fuente: Elaboración Propia.

5.5. Hipótesis

Por el tipo y diseño de investigación no se colocará hipótesis debido a su característica descriptiva.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar las características del Clima Laboral y la Satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017.

5.6.2. Objetivos Específicos

Determinar las características de la autorrealización en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Determinar las características del involucramiento laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Conocer las características de la supervisión en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Conocer las características de la comunicación en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Determinar las características de las condiciones laborales en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Identificar las características de la Significancia de la tarea en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Describir las características del Reconocimiento personal y/o social en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Identificar las Condiciones de Trabajo en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Determinar las características de los beneficios económicos en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

6. METODOLOGÍA

La investigación respondió metodológicamente a una investigación descriptiva, transversal, apoyado en el diseño no experimental y de campo.

6.1. Tipo y diseño de investigación

Descriptiva. Porque que permitió describir propiedades, características de la variable el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Esto es, su objetivo no es como se relacionan éstas.

Transversal. Porque la investigación solamente está referida a indagar sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.2017. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta: La transversal hace un recorte en el tiempo y analiza la totalidad de los factores intervinientes en la situación en un momento dado.

No experimental. Por cuanto no se manipuló la variable planteada en el estudio, sino que, la variable clima organizacional y satisfacción laboral solamente se observó en un ambiente natural como lo es en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”. Tal como lo señala Kerlinger (1979) “La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Diagrama del diseño simple o de una casilla:



Donde:

M: Muestra (En la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”)

O: Medición (Información, lo que se observa).

6.2. Población y muestra

La población estará conformada por el número total de personal docente en la Institución. En la institución educativa N° 86548 “José María Velaz” 2017. Conformado por 19 personas.

No fue necesario extraer muestra por lo que se trabajó con toda la población conformados por 19 docentes (Ramírez, 2009).

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizó la técnica de la encuesta, a fin de recoger información primaria sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz” 2017.

Se recurrió a un cuestionario, que consistió en un conjunto de preguntas a fin de recoger información que permitió contrastar los objetivos específicos planteados, que se aplicó a la muestra determinada previamente. El cuestionario fue validado previamente por el método de los expertos.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el presente estudio se procedió a verificar el nivel de confiabilidad y validez, que fue sometido a juicio de experto o también llamada validez por jueces, lo cual dio su aprobación del instrumento para su respectiva aplicación de manera eficiente.

Posterior a la recopilación de información mediante la encuesta aplicado a los trabajadores, se procedió a diseñar en Microsoft Excel en distribución de frecuencias y representaciones gráficas hojas de tabulación para procesar las respuestas obtenidas en cada una de las encuestas, esta tabulación estuvo debidamente enlazada para ir generando cuadros de doble entrada y sus gráficos respectivos, posterior a ello se realizó los filtros teniendo en consideración la información más relevante. Estos cuadros y figuras han sido debidamente analizados e interpretados literalmente por el investigador para la presentación del resultado.

7. RESULTADOS

Sexo de los docentes encuestados.

Tabla 5:

Distribución de frecuencias según sexo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Masculino	10	52.6	52.6
Femenino	9	47.4	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta.

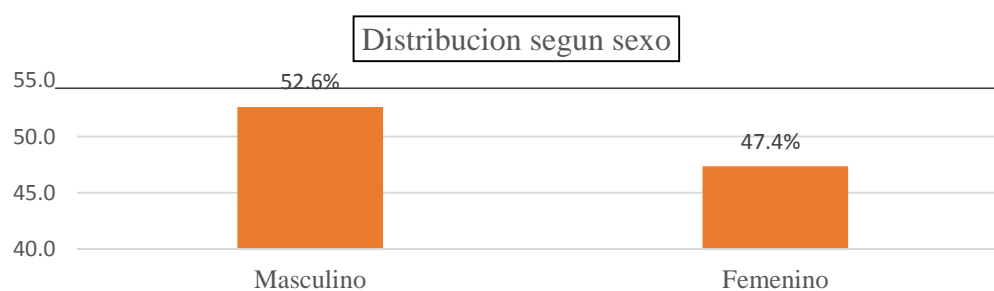


Figura 1: *Distribución de frecuencias según sexo.* Fuente: Tabla 5.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 52.6% son de sexo masculino, seguido por un 47.4% de sexo femenino.

Edad de los docentes encuestados

Tabla 6:

Distribución de frecuencias según Edad.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
De 20 a 25 años	0	0.0	0.0
De 26 a 31 años	0	0.0	0.0
De 32 a 37 años	0	0.0	0.0
De 38 a 43 años	9	47.4	47.4
De 44 a 49 años	10	52.6	100.0
De 50 años a mas	0	0.0	
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta.

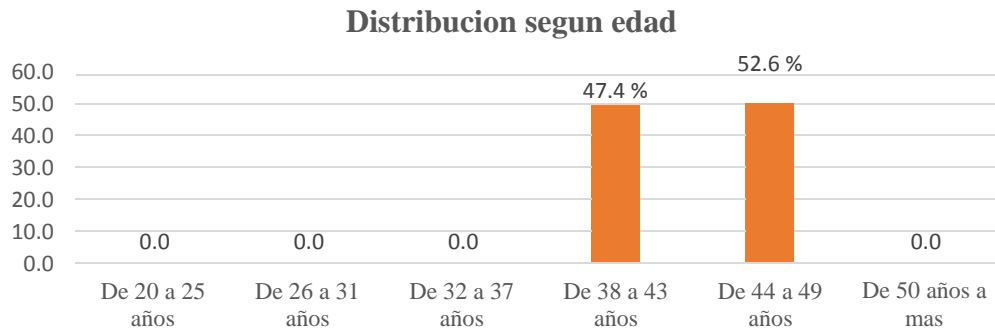


Figura 2: *Distribución de frecuencias según Edad.* Fuente: Tabla 6.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 52.6% cuentan entre 44 a 49 años, seguido por un 47.4% entre 38 a 44 años.

Grado de formación de los docentes encuestados

Tabla 7:

Distribución de frecuencias según Grado de Formación.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Técnico superior incompleto	0	0.0	0.0
Técnico superior completo	19	100.0	100.0
Universitario incompleto	0	0.0	100.0
Universitario completo	0	0.0	100.0
Total	19		

Fuente: Encuesta.

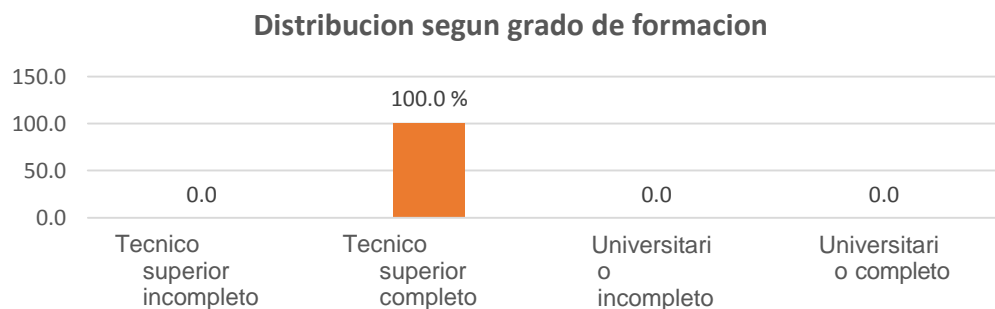


Figura 3: *Distribución de frecuencias según Grado de Formación.* Fuente: Tabla 7.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 100 % cuenta con grado de formación técnico superior completo.

***Características de la autorrealización en la institución educativa N° 86548
“José María Velaz.”***

Tabla 8:

Distribución de frecuencias según: Existen oportunidades de progresar en la institución.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	8	42.1	42.1
En desacuerdo	5	26.3	68.4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	68.4
De acuerdo	6	31.6	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta.



Figura 4: *Distribución de frecuencias según: Existen oportunidades de progresar en la institución.*

Fuente: Tabla 8.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 42.1% % manifiesta estar totalmente en desacuerdo respecto a que existen oportunidades de progresar en la institución seguido por un 31.6% que manifiesta estar de acuerdo, un 26.3 % que manifiesta estar desacuerdo.

Tabla 9:

Distribución de frecuencias según: El director se interesa por el éxito de los docentes.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	13	68.4	68.4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	68.4
De acuerdo	6	31.6	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta.

El director se interesa por el éxito de los docentes

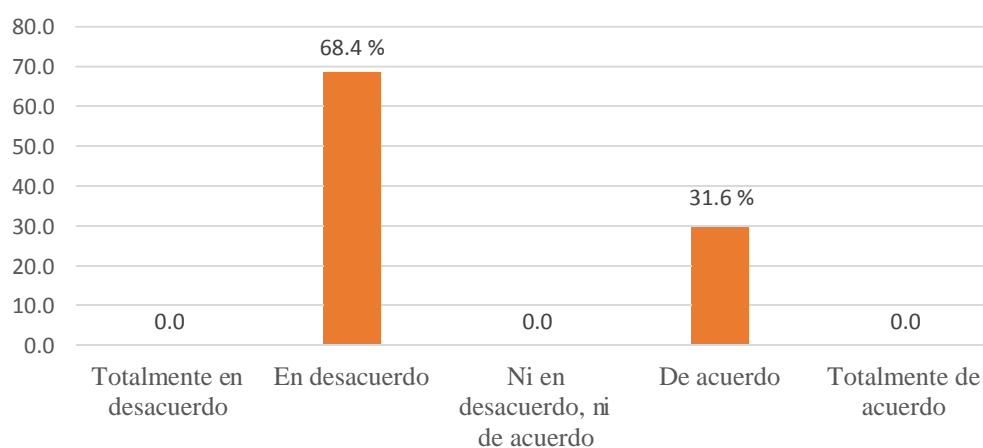


Figura 5: *Distribución de frecuencias según: El director se interesa por el éxito de los docentes.*

Fuente: Tabla 9.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 68.4% manifiesta estar en desacuerdo respecto al director se interesa por el éxito de los docentes seguido por un 31.6% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 10:

Distribución de frecuencias según: Se valora los altos niveles de desempeño.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	15	78.9	78.9
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	78.9
De acuerdo	4	21.1	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

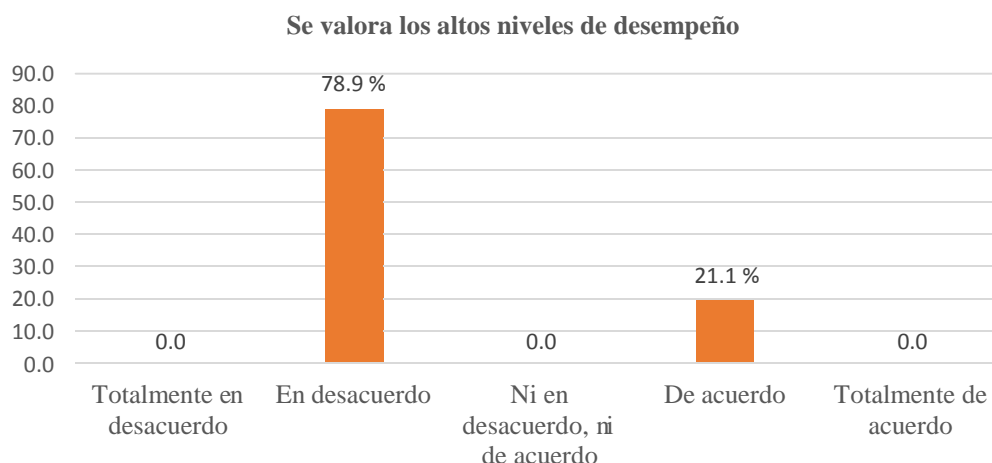


Figura 6: *Distribución de frecuencias según: Se valora los altos niveles de desempeño.* Fuente: Tabla 10.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 78.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que se valora los altos niveles de desempeño seguido por un 21.1% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 11:

Distribución de frecuencias según: Se reconoce los logros en el trabajo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	5	26.3	26.3
En desacuerdo	9	47.4	73.7
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0	73.7
De acuerdo	5	26.3	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0	100.0
Total	19	100	

Fuente: Encuesta



Figura 7: Distribución de frecuencias según: Se reconoce los logros en el trabajo. Fuente: Tabla 11.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 47.4% manifiesta estar en desacuerdo respecto al reconocimiento de los logros en el trabajo seguido por un 26.3% que manifiesta estar totalmente en desacuerdo y un 26.3% que manifiesta estar de acuerdo.

Características del involucramiento laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

Tabla 12:

Distribución de frecuencias según: Hay una clara definición de la visión, misión y valores en la institución.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	12	63.2	63.2
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	63.2
De acuerdo	7	36.8	36.8
Totalmente de acuerdo	0	0.0	36.8
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

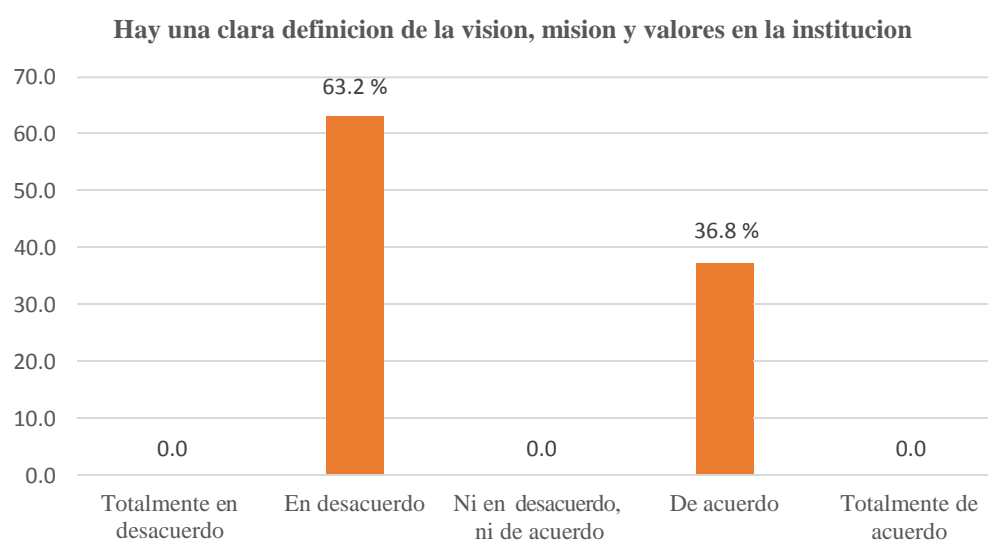


Figura 8: *Distribución de frecuencias según: Hay una clara definición de la visión, misión y valores en la institución.* Fuente: Tabla 12.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 63.2% manifiesta estar en desacuerdo respecto a una clara definición de la visión, misión y valores en la institución seguido por un 36.8% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 13:

Distribución de frecuencias según: Se siente comprometido con el éxito de la institución.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	0	0.0	0.0
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	19	100.0	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta.



Figura 9: *Distribución de frecuencias según: Se siente comprometido con el éxito de la institución.*

Fuente: Tabla 13.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 100 % manifiesta estar de acuerdo respecto a que se sienten comprometido con el éxito de la institución.

Tabla 14:

Distribución de frecuencias según: Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	3	15.8	15.8
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	15.8
De acuerdo	16	84.2	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

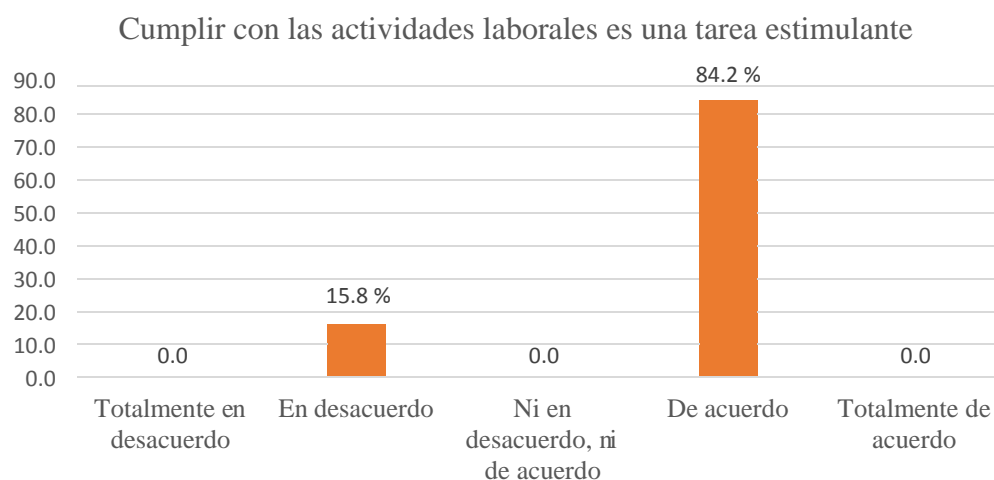


Figura 10: *Distribución de frecuencias según: Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.* Fuente: Tabla 14.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 84.2% manifiesta estar de acuerdo respecto a cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante seguido por un 15.8% que manifiesta estar desacuerdo.

Características de la supervisión en la institución educativa N° 86548 José María Velaz.

Tabla 15:

Distribución de frecuencias según: El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	15	78.9	78.9
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	78.9
De acuerdo	4	21.1	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

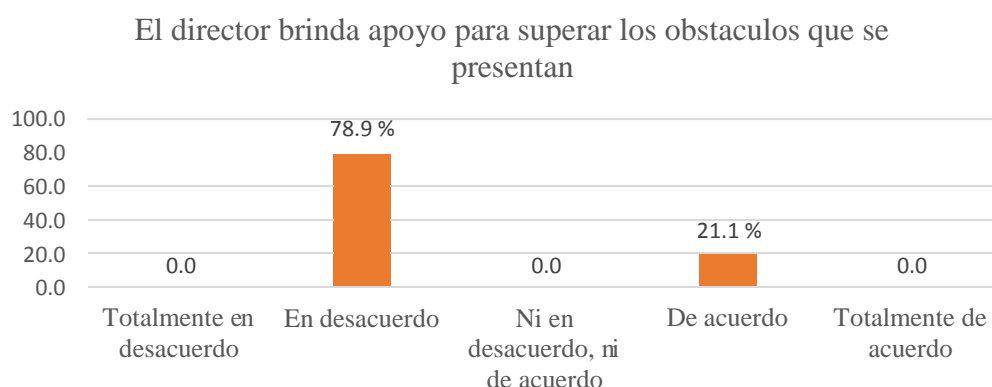


Figura 11: *Distribución de frecuencias según: El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.* Fuente: Tabla 15.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 78.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que el director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan seguido por un 21.1% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 16:

Distribución de frecuencias según: En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	12	63.2	63.2
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	63.2
De acuerdo	7	36.8	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

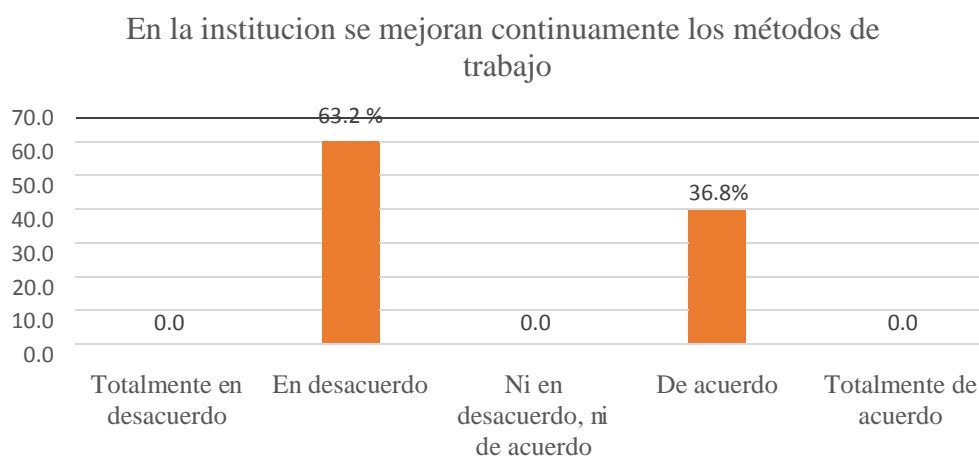


Figura 12: *Distribución de frecuencias según: En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.* Fuente: Tabla 16.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 63.2% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que en la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo seguido por un 36.8% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 17:

Distribución de frecuencias según: La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	11	57.9	57.9
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0	57.9
De acuerdo	8	42.1	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta.

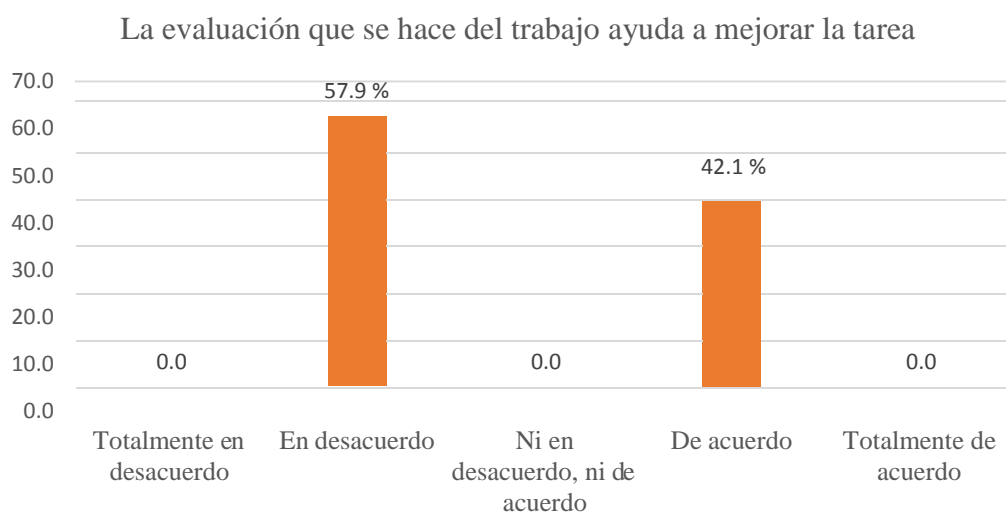


Figura 13: *Distribución de frecuencias según: La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.* Fuente: Tabla 17.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 57.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea seguido por un 42.1% que manifiesta estar de acuerdo.

Características de la comunicación en la institución educativa N° 86548

“José María Velaz.

Tabla 18:

Distribución de frecuencias según: Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	11	57.9	57.9
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	57.9
De acuerdo	8	42.1	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

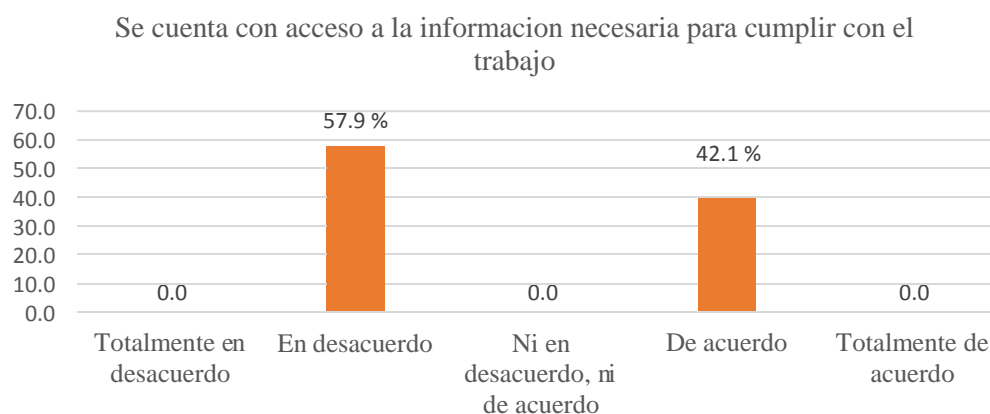


Figura 14: *Distribución de frecuencias según: Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.* Fuente: Tabla 18.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 57.9% manifiesta estar en desacuerdo respecto a se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo seguido por un 42.1% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 19:

Distribución de frecuencias según: La institución fomenta y promueve la comunicación.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	13	68.4	68.4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	68.4
De acuerdo	6	31.6	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

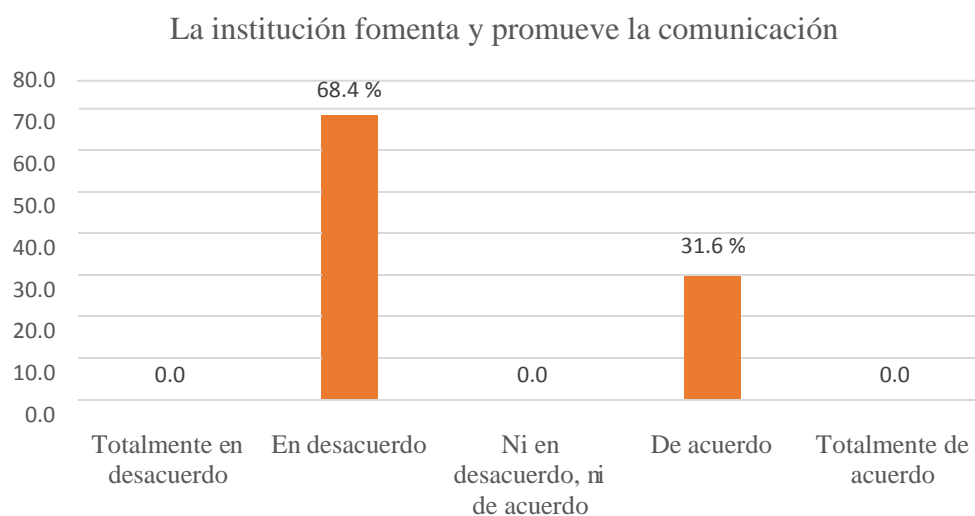


Figura 15: *Distribución de frecuencias según: La institución fomenta y promueve la comunicación.* Fuente: Tabla 19.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 68.4% manifiesta estar en desacuerdo respecto a la institución fomenta y promueve la comunicación seguido por un 31.6% que manifiesta estar de acuerdo.

Características de las condiciones laborales en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.

Tabla 20:

Distribución de frecuencias según: Se dispone de materiales para realizar las tareas.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	14	73.7	73.7
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	73.7
De acuerdo	5	26.3	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

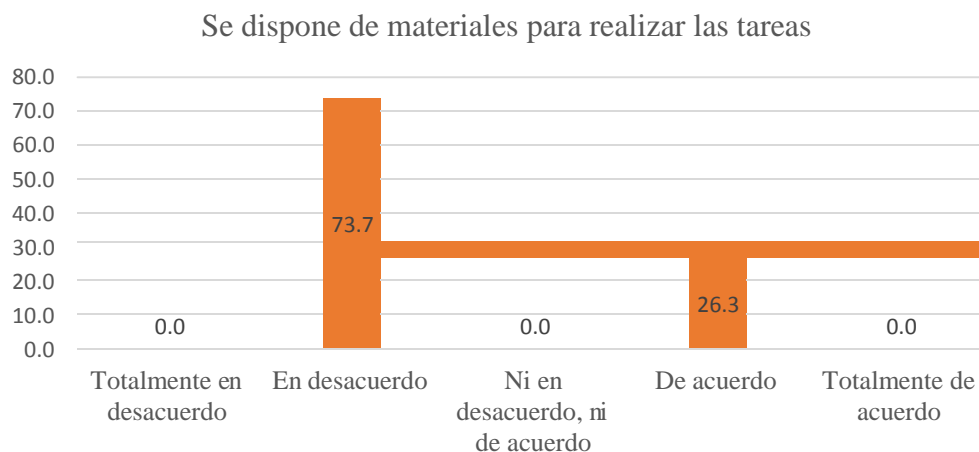


Figura 16: *Distribución de frecuencias según: Se dispone de materiales para realizar las tareas.*

Fuente: Tabla 20.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 73.7% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que se dispone de materiales para realizar las tareas seguido por un 26.3% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 21:

Distribución de frecuencias según: La remuneración está de acuerdo con el desempeño y logros.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	16	84.2	84.2
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	84.2
De acuerdo	3	15.8	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

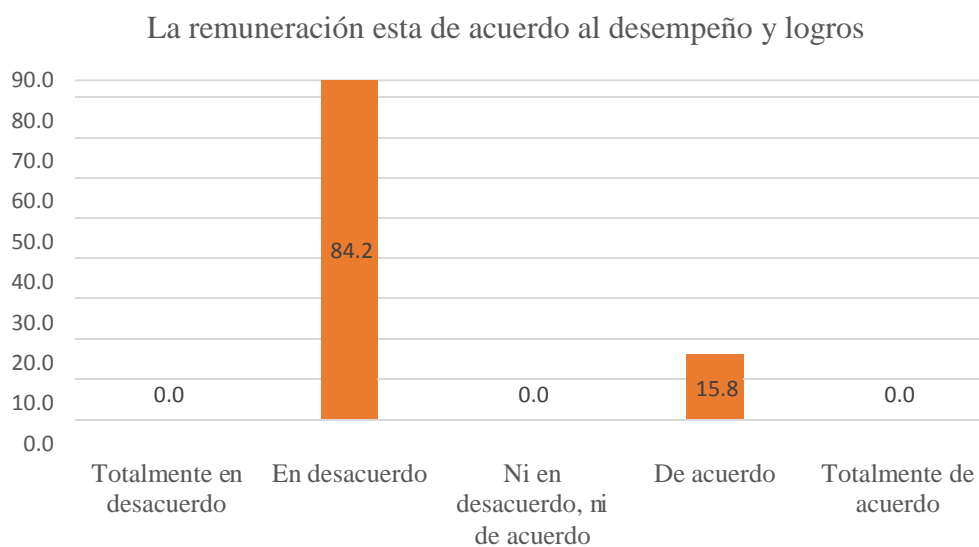


Figura 17: *Distribución de frecuencias según: La remuneración está de acuerdo con el desempeño y logros.* Fuente: Tabla 21.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 84.2% manifiesta estar en desacuerdo respecto a la remuneración está de acuerdo con el desempeño y logros seguido por un 15.8% que manifiesta estar de acuerdo.

***Características de la Significancia de la tarea en la institución educativa
N° 86548 “José María Velaz.***

Tabla 22:

Distribución de frecuencias según: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	0	0.0	0.0
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	0.0
De acuerdo	19	100.0	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta



Figura 18: *Distribución de frecuencias según: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.* Fuente: Tabla 22.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 100% manifiesta estar de acuerdo respecto a La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

Tabla 23:

Distribución de frecuencias según: Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	9	47.4	47.4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	47.4
De acuerdo	10	52.6	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

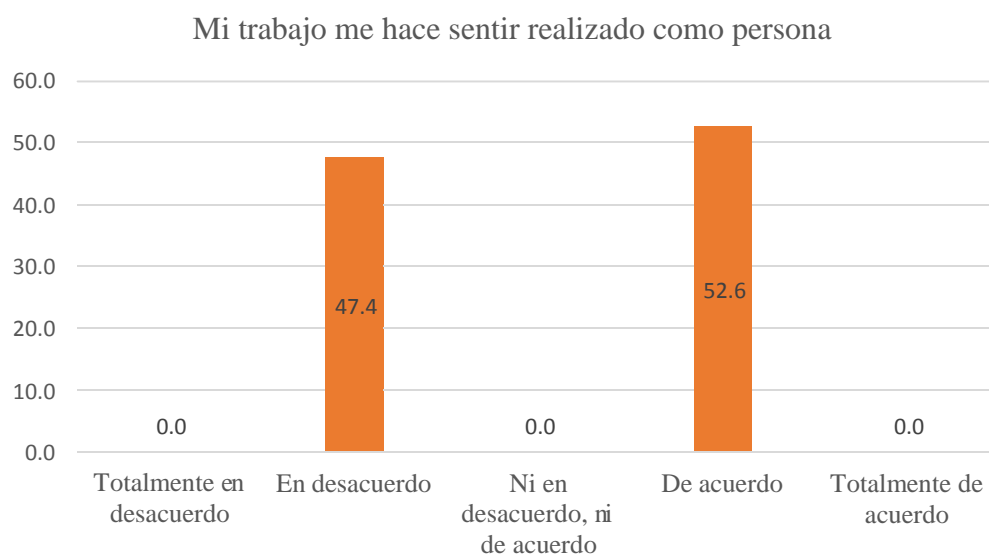


Figura 19: *Distribución de frecuencias según: Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.* Fuente: Tabla 23.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 52.6% manifiesta estar de acuerdo respecto a mi trabajo me hace sentir realizado como persona y un 47.4% en desacuerdo.

Características del reconocimiento personal y/o social en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.

Tabla 24:

Distribución de frecuencias según: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	19	100.0	100.0
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	100.0
De acuerdo	0	0.0	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta



Figura 20: *Distribución de frecuencias según: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.* Fuente: Tabla 24.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 100% manifiesta estar en desacuerdo respecto a las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.

Tabla 25:

Distribución de frecuencias según: Siento que recibo por parte de la institución “mal trato”.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	7	36.8	36.8
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	36.8
De acuerdo	12	63.2	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

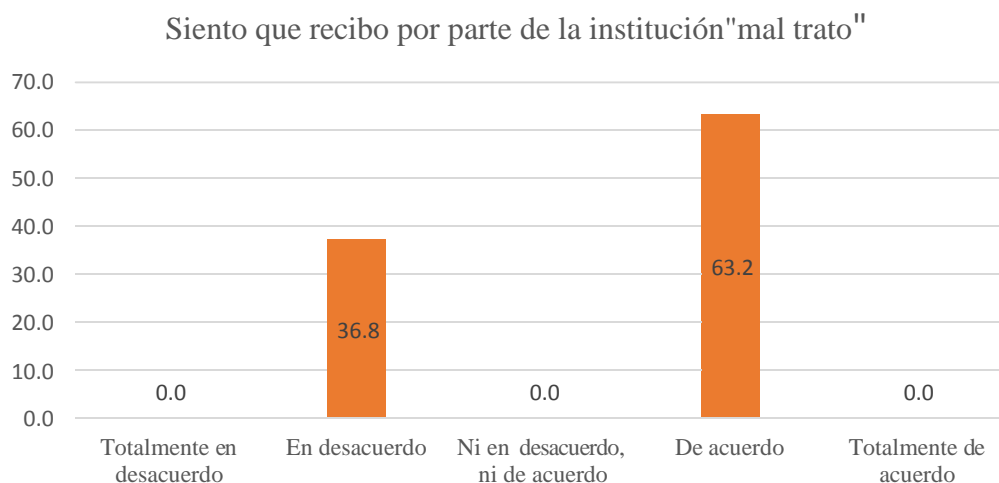


Figura 21: *Distribución de frecuencias según: Siento que recibo por parte de la institución “mal trato”.* Fuente: Tabla 25.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 63.2% manifiesta estar de acuerdo respecto a que siente que recibe por parte de la institución. “mal trato” y un 36.8% en desacuerdo.

Tabla 26:

Distribución de frecuencias según: Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	6	31.6	31.6
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	31.6
De acuerdo	13	68.4	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

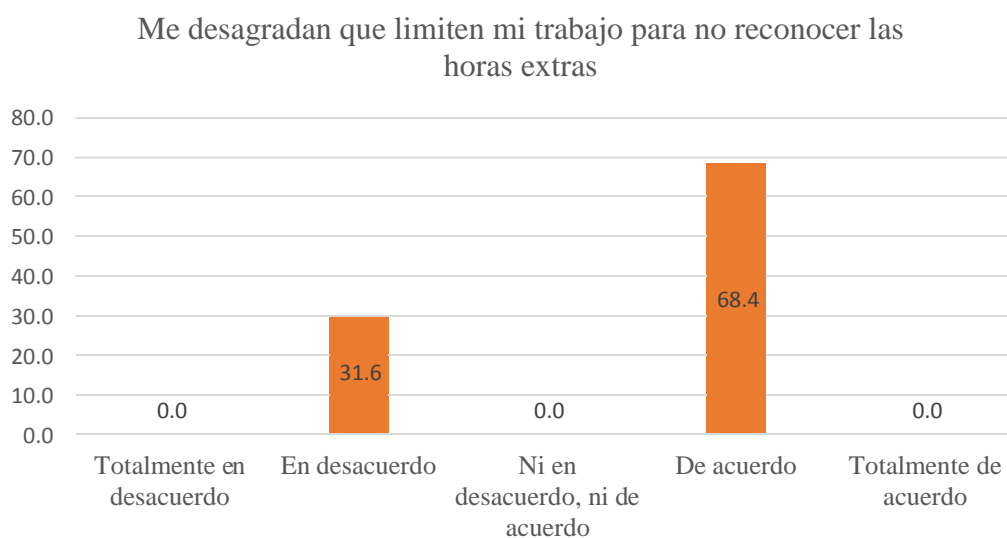


Figura 22: *Distribución de frecuencias según: Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.* Fuente: Tabla 26.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 68.4% manifiesta estar de acuerdo respecto a que le desagradan que limiten su trabajo para no reconocer las horas extras y un 31.6% en desacuerdo.

Condiciones de trabajo en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.

Tabla 27:

Distribución de frecuencias según: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	14	73.7	73.7
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	73.7
De acuerdo	5	26.3	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

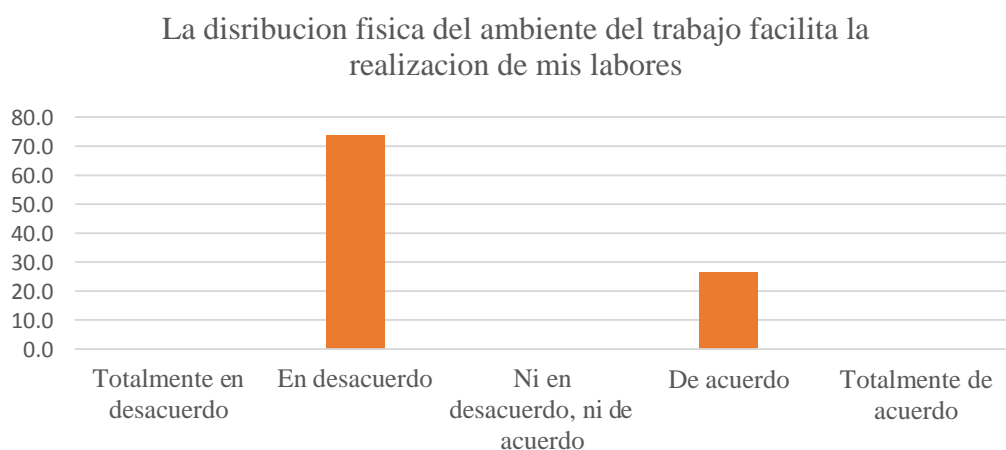


Figura 23: *Distribución de frecuencias según: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.* Fuente: Tabla 27.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 73.7% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores y un 26.3% de acuerdo.

Tabla 28:

Distribución de frecuencias según: El director valora el esfuerzo que pongo en el trabajo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	3	15.8	15.8
En desacuerdo	12	63.2	78.9
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	78.9
De acuerdo	4	21.1	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

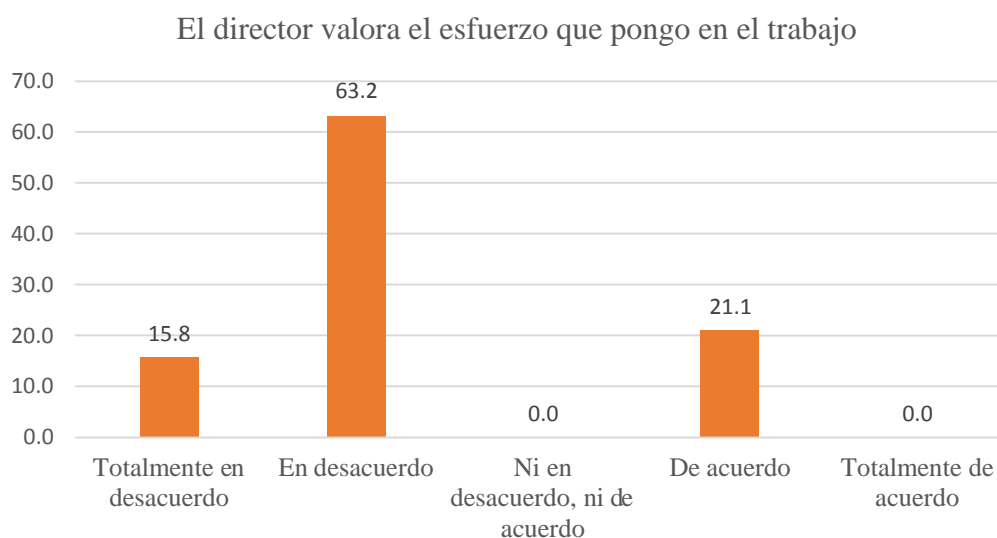


Figura 24: *Distribución de frecuencias según: El director valora el esfuerzo que pongo en el trabajo.* Fuente: Tabla 28.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 63.2% manifiesta estar en desacuerdo respecto a que el director valora el esfuerzo en el trabajo, un 21.1% de acuerdo y un 15.8% totalmente en desacuerdo.

Tabla 29:

Distribución de frecuencias según: Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	3	15.8	15.8
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	15.8
De acuerdo	16	84.2	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

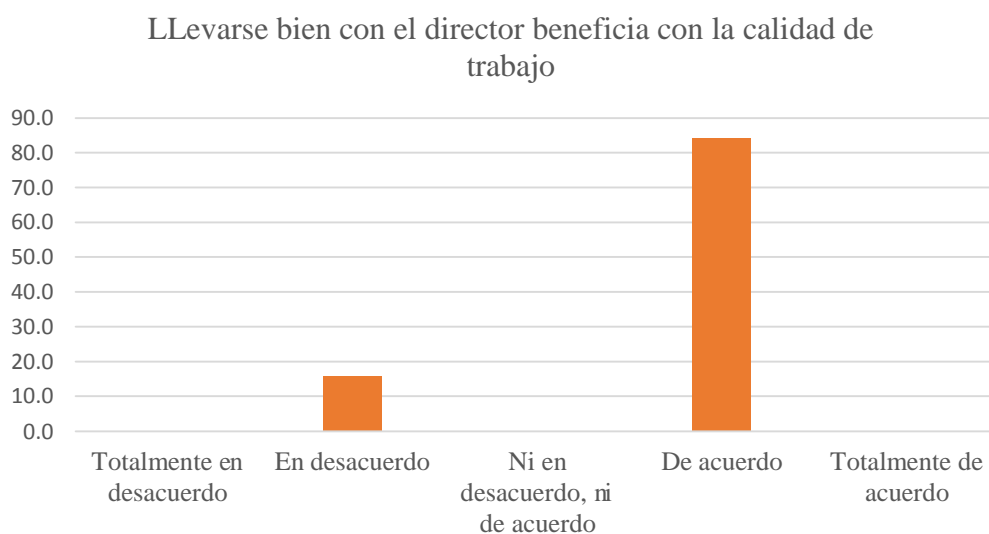


Figura 25: *Distribución de frecuencias según: Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.* Fuente: Tabla 29.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 84.2% manifiesta estar de acuerdo respecto a llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo y un 15.8% en desacuerdo.

**Características de los beneficios económicos en la institución educativa
N° 86548 “José María Velaz.**

Tabla 30:

Distribución de frecuencias según: El sueldo que tengo es bastante aceptable.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	17	89.5	89.5
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	89.5
De acuerdo	2	10.5	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

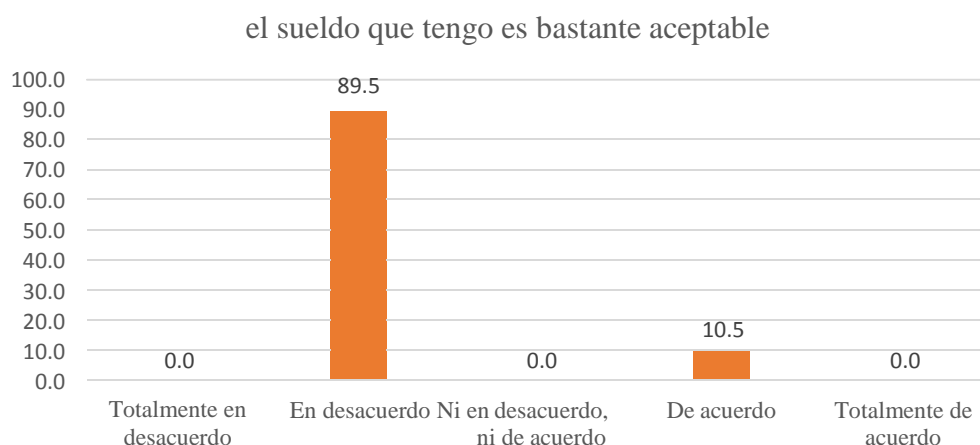


Figura 26: *Distribución de frecuencias según: El sueldo que tengo es bastante aceptable.* Fuente: Tabla 30.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 89.5% manifiesta estar desacuerdo respecto a que el sueldo es bastante aceptable y un 10.5% de acuerdo.

Tabla 31:

Distribución de frecuencias según: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0
En desacuerdo	6	31.6	31.6
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	0	0.0	31.6
De acuerdo	13	68.4	100.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: Encuesta

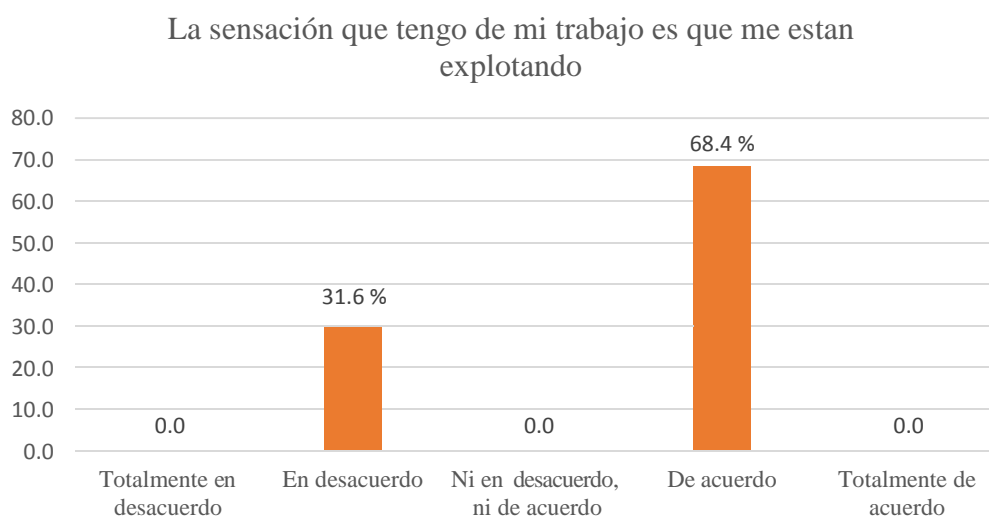


Figura 27: *Distribución de frecuencias según: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.* Fuente: Tabla 31.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se observa que el 68.4% manifiesta estar de acuerdo respecto a la sensación que tengo de mi trabajo es que le están explotando y un 31.6% desacuerdo.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión de los resultados obtenidos determinar las características de la autorrealización en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz

En el desarrollo profesional se observa que el 68.4% señalan que no existen oportunidades de progresar en la institución (tabla N° 08), el 68.4% manifiesta que el director no se interesa por el éxito de sus docentes (tabla N° 09) Lo que indica que el personal de dicha institución, se encuentra cumpliendo actividades que no le permiten trascender profesionalmente, resultado que discrepa a lo encontrado por Pérez y Rivera (2015) con su conclusión: “En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus regímenes laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales”

En técnicas de motivación el 78.9 % indica que no se valora los altos niveles de desempeño (tabla N° 10), el 78.7% que el director no reconoce los logros en el trabajo. (Tabla N° 11) En general la falta de desarrollo de prácticas de reconocimiento es perjudicial para la institución. Resultados diferentes a la teoría de Ray (2012) “La técnica de motivación se basa en la premisa de que las intenciones moldean las acciones. Si las metas de trabajo (por ejemplo, los niveles de desempeño objetivo) son específicas y difíciles, y si se acompañan de retroalimentación sobre qué tan bien lo está haciendo uno, el desempeño laboral por lo general se mejora” Lo que significa una fuerte dificultad en las técnicas de motivación, obstaculizando la autorrealización de los colaboradores.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para determinar las características del involucramiento laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.

En los valores organizacionales se observa que el 63.2% señalan estar en desacuerdo que exista una clara definición de la visión, misión y valores en la institución (tabla N° 12), La dirección cae en el error de desviar la dirección en la que quiere ir, separando línea de la institución y la razón de ser. Resultados que discrepan a la teoría de Alles (2010) “En el ámbito de las organizaciones los valores significan o representan: Aquellos principios que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas” (p.109).

En el compromiso con la organización, el 100% de docentes se sienten comprometido con el éxito de la institución (tabla N° 13), el 84.2 % están de acuerdo que las actividades laborales es una tarea estimulante (tabla N° 14), Los docentes comprometidos contribuyen con su trabajo, pero con pasión y entrega personal, fortaleciendo el clima organizacional. Resultados que coinciden con lo propuesto por Mowday et al. (1979) Citado por Ray (2012). “El compromiso organizacional es la fortaleza relativa de la identificación de un individuo con una organización y la participación en ella.” (p, 220). A si mismo reafirma por lo obtenido por Mancisidor (2016). En su conclusión: más del 85% de los encuestados refieren que existe un involucramiento laboral. Identificación con el compromiso y desarrollo de la organización. El objeto del Involucramiento laboral suele ser importante para determinar cómo influye el compromiso sobre el comportamiento.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para conocer las características de la supervisión en la institución educativa N° 86548 José María Velaz

En la orientación en el desempeño laboral se observa que el 78.9% de los docentes señala la falta de apoyo por parte del director para superar los obstáculos que se presentan (tabla N° 15), el 63.2% de los docentes señala en la institución, no se mejoran continuamente los métodos de trabajo (tabla N° 16) Los resultados difieren con Chiavenato (2007) definiendo al desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 242). Lo que denota una fuerte dificultad en la orientación del desempeño laboral dificultando la supervisión a los colaboradores.

En la evaluación del desempeño, el 57.9% de docentes percibe que la evaluación que se hace del trabajo no ayuda a mejorar la tarea (tabla N° 17). Afectando el desempeño de los docentes de manera justa y objetiva. Resultados que difieren a Salgado (2011) Que afirma: “La evaluación del desempeño tiene el propósito de valorar de forma sistemática y objetiva, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización” Como se puede apreciar los resultados de la presente investigación existe una percepción desfavorable respecto a la valoración del nivel del desempeño del personal docente en el escenario de la investigación,

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para conocer las características de la comunicación en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz

En la información se observa que el 57.9% de docentes señala estar en desacuerdo con el acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo (tabla N° 18), Resultados que coinciden el estudio de Albañil (2015) donde demostró que “El clima laboral es desfavorable porque no hay una buena fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno, esto se manifiesta, que en un clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene la confianza a sus empleados, la mayor parte de

las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente”

En la comunicación interna se observa que el 68.4% de docentes está en desacuerdo que la institución fomente y promueva la comunicación. Resultados diferentes a la de teoría de Pintado y Sánchez (2014) “La comunicación interna sirve para reforzar la involucración del público interno mediante la constante información de los procesos que vive la organización en un entorno cambiante, lo que constata la importancia que se les concede en el desarrollo de la empresa. Los miembros de una organización deben conocer y compartir los principios y valores de la compañía para generar sentido de pertenencia y sentirse integrados en esa compañía” (p.26)

Los indicadores que nos sirven para medir esta dimensión son desfavorables, lo que afecta a la comunicación de los docentes.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para determinar las características de las condiciones laborales en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.

En los recursos materiales se observa que el 73.7% de los docentes señala la falta de materiales en el trabajo (tabla N° 20) resultados diferentes a lo encontrado por Guerrero (2009) “Los materiales son los elementos que emplean los docentes para facilitar y conducir el aprendizaje de los alumnos/as (libros, carteles, mapas, fotos, láminas, videos, software). También se considera a aquellos materiales y equipos que ayudan a presentar y desarrollar los contenidos y a que los/as alumnos/as trabajen con ellos para la construcción de los aprendizajes significativos” (p.1) Lo que denota un fuerte problema en los elementos materiales dificultando a las condiciones laborales.

Las políticas de remuneración, el 84.2 % señala la disconformidad de la remuneración de acuerdo con el desempeño y los logros (tabla N° 21) Resultados que contradicen a Chiavenato (2007) afirmando “Que las políticas de remuneración es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización en lo que corresponde a remuneración de sus empleados. La manera en la que se compense a los empleados debe estar basada en estas directrices y principios. Asimismo, la política no es estática, es dinámica, por lo que debe ajustarse periódicamente cuando sea necesario” Lo que significa una fuerte dificultad en la política de remuneración obstaculizando las condiciones laborales.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para Identificar las características de la Significancia de la tarea en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”

En el valor de la tarea, el 100 % señala que la tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra (tabla N° 22). Los docentes desarrollan toda una serie de actitudes y superación y constancia de servicio. Esta aseveración concuerda con Varo (1994) “En las organizaciones, el compromiso del trabajador es de tipo moral, frente al reconocimiento del valor intrínseco del trabajo, la persona desempeña la función por que la valora”

En la realización, el 52.6% señala estar de acuerdo que el trabajo le hace sentir realizado como persona. (Tabla N° 23). Estos resultados son respaldados por (Stephens y Heil, 2005) “La realización es una labor difícil reflejado en aspectos procedentes del mundo externo, el de todos los días, no solo un deseo que nace del interior... captando información y nuevas experiencias y sintetizándolo en el trabajo” sentirse realizado en el trabajo significa que los docentes se ponen retos, y saben cuáles son los objetivos que tienes que cumplir

Análisis y discusión para describir las características del Reconocimiento personal y/o social en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.”

En el reconocimiento del propio desempeño laboral, el 100% de docentes está en desacuerdo que la tarea que realiza la percibe como algo sin importancia. (Tabla N° 24). Estos resultados son respaldados por Nelson (2005) “La oportunidad de exhibir sus destrezas laborales motiva a los empleados y levanta la moral” Los docentes perciben como favorable el reconocimiento del propio desempeño laboral, probablemente están motivados para sobresalir dentro de la institución. Fortaleciendo el reconocimiento del propio desempeño laboral.

En el reconocimiento de personas, el 63.2% de docentes siente que recibe por parte de la institución “mal trato”. (Tabla N° 25), el 68.4% de docentes perciben que le desagrada que limiten su trabajo para no reconocer las horas extras. (Tabla N° 26). Resultados diferentes a Chapman y White (2011) “El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, Hay algo profundo de la psicología del ser humano que clama por aprecio. Cuando esa necesidad se encuentra insatisfecha. Disminuye la satisfacción laboral” (p.11). Lo que significa un fuerte problema en el reconocimiento de personas dificultando el reconocimiento personal y social.

Análisis y discusión para identificar las condiciones de trabajo en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”

En los espacios de trabajo, el 73.7 % está en desacuerdo que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores (tabla N° 27). Resultados que contradicen a Fernández (2010) “El espacio de trabajo debería tener más en cuenta y no solo como cuestión de racionalización de los procesos industriales o como imagen de la empresa...es un elemento no principal, pero si relevante de insatisfacción en el trabajo”. (p.72). significando un obstáculo en los espacios de trabajo dificultando las condiciones de trabajo de los colaboradores.

En las relaciones con la autoridad, el 78.9% de docentes perciben que su trabajo no es valorado por el director (tabla N° 28), Resultados diferentes a Martínez (2003) “La relación autoridad, que es una influencia aceptada, se corresponde con esperanza concreta de los miembros del grupo, expectativas de primera importancia, de la que resulta mejor organización del grupo” (p.228). El 84.2% de docentes señala estar de acuerdo con llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo. (Tabla N° 29) Resultados que reafirman lo encontrado por Alfonso, Pozo , Hernández , Díaz Martínez y Valera (2005) “Los resultados revelaron que las variables ligadas a las relaciones interpersonales, especialmente el apoyo social, la reciprocidad y la ausencia de conflictos interpersonales, así como las relativas al desarrollo profesional tienen un peso importante en la proporción de la varianza explicada de la satisfacción laboral” Los docentes no se sientan valorados y una buena relación con el director inmediato superior mejora el trabajo.

Análisis y discusión para determinar las características de los beneficios económicos en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz.

En los pagos monetarios directos, el 89.5% de docentes está en desacuerdo con el sueldo que percibe. (Tabla N° 30), Resultados que discrepan a Chiavenato (2007) “Buena parte de la riqueza que genera la organización pasa a los empleados en forma de salarios, prestaciones sociales y demás privilegios que se derivan del puesto” (p.283). Los docentes consideran que está mal remunerado y piensa que la dirección debería ofrecerle una mejor alternativa de salario por la tarea que desempeña. Dificultando los beneficios económicos de los colaboradores.

En los pagos monetarios indirectos, el 68.4% de docentes manifiesta estar de acuerdo respecto a la sensación que en el trabajo le están explotando. (Tabla N° 31). Resultados que contradicen a lo definido por el Equipo editorial (2013) “El otro tipo de remuneración es el pago monetario indirecto mediante partidas

con idénticos efectos al dinero. Aunque el pago sea menos directo que el salario o la comisión. Entre estas partidas, conocidas a veces como beneficios complementarios, figuran planes de jubilación, vacaciones y seguros, que hoy en día consideran parte de la retribución del puesto de trabajo “(p.298). Esto significa que los docentes no se encuentran satisfechos en los pagos monetarios indirectos obstaculizando los beneficios económicos.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

Dentro de la autorrealización, el 68.4% señalan que no existen oportunidades de progresar en la institución; en un el 78.9 % indica que no se valora los altos niveles de desempeño.

En el involucramiento laboral, el 63.2% señalan estar en desacuerdo que exista una clara definición de la visión, misión y valores en la institución; el 100% de docentes se sienten comprometido con el éxito de la institución.

Sobre la supervisión, el 78.9% de los docentes señala la falta de apoyo por parte del director para superar los obstáculos que se presentan; En la evaluación del desempeño, el 57.9% de docentes percibe que la evaluación que se hace del trabajo no ayuda a mejorar la tarea.

En la comunicación, el 57.9% de docentes señala estar en desacuerdo con el acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo; el 68.4% de docentes está en desacuerdo que la institución fomente y promueva la comunicación.

En las condiciones laborales, el 73.7% de los docentes señala la falta de materiales en el trabajo; en un 84.2 % señala la disconformidad de la remuneración de acuerdo con el desempeño y los logros.

Sobre la significancia de la tarea. el 100 % de los docentes señala que la tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra; en un 52.6% señala estar de acuerdo que el trabajo le hace sentir realizado como persona.

En el reconocimiento personal y/o social el 100% de docentes está en desacuerdo que la tarea que realiza la percibe como algo sin importancia; el 63.2% de docentes siente que recibe por parte de la institución “mal trato”.

En las condiciones de trabajo. el 73.7 % de los docentes está en desacuerdo que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores. El 84.2% de docentes señala estar de acuerdo con llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.

Dentro de los beneficios económicos, el 89.5% de docentes está en desacuerdo con el sueldo que percibe. En un 68.4% de docentes manifiesta estar de acuerdo respecto a la sensación que en el trabajo le están explotando.

9.2. Recomendaciones

Con respecto a la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda que la dirección llevar a cabo implementaciones de capacitaciones permanentes con el fin de incentivar al personal docente y administrativo para que permita el mejoramiento y crecimiento profesional y de esta manera se sientan satisfechos y así trabajar de acuerdo con los lineamientos institucionales.

Con respecto a la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección, comunicar la misión, visión y valores de la institución, no sólo a través de las frases que definen estos aspectos, sino desde su accionar cotidiano. El director actúa de acuerdo con estos conceptos. deberá dar retroalimentación a los docentes; como ya se dijo, deberá hacerlo no sólo en las ocasiones que el proceso de evaluación de desempeño indique, sino de manera permanente. Como es obvio, será muy importante qué comunique y cómo lo haga.

Con respecto a la dimensión supervisión de la variable clima organizacional de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección. identificar las necesidades de entrenamiento y desarrollo de los docentes, proponiendo estrategias para satisfacerlas, participando en su proceso de formación, proporcionando ayuda y apoyo. retroalimentando acerca del rendimiento. Para llevar a cabo esta misión, el director debe construir una visión amplia y profunda sobre los docentes, reconociendo sus esfuerzos, trayectorias y potencialidades. De esta forma logrará obtener el máximo partido de ellos, aprovechando sus capacidades y diversidad.

Con respecto a la dimensión comunicación de la variable clima organizacional de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección. fomentar la comunicación intensiva, fluida y constante en el personal docente y administrativo a fin de mejorar la información a través de comunicados por vía correo electrónico y boletines escritos, para que se logre programar con anticipación las actividades de la institución Educativa.

Con respecto a la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección. Generar confianza hacia los docentes en cuanto a la tarea que desempeña; y proporcionar los materiales necesarios dentro de su área de trabajo y equipos que ayudan a presentar y desarrollar los contenidos para la construcción de los aprendizajes significativos a si mismo establecer un programa racional de compensaciones Laborales dentro de la institución través de un acuerdo colectivo, en fin, de satisfacer las necesidades fisiológicas de los docentes y compensar el desempeño del mismo. De tal manera, al cubrir sus primeras necesidades, los docentes establecerán una actitud de satisfacción frente a su entorno personal, familiar, laboral y social.

Con respecto a la dimensión significancia de las tareas de la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección, analizar e implementar de acuerdo con las normas, una política y programas centrados en la mejora de su desempeño de Tareas con la finalidad de valorar al docente en las tareas cotidianas que desarrolla en su puesto y área dentro la institución.

Con respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección, desarrollar Programas de Desarrollo

Personal y Social y Relaciones Humanas, con la finalidad de incrementar el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la institución con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas. Así como la oportunidad que tiene el docente de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Con respecto a las condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección, garantizar mejores condiciones laborales que le permita alcanzar cierta satisfacción y reconocimiento de sus labores y estas sean reconocidas proveyéndolas de recursos materiales e infraestructura adecuada para que los docentes desarrollen sus labores en las mejores condiciones posibles.

Con respecto a los beneficios económicos de la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017; se recomienda a la dirección, establecer un programa racional de Compensaciones Laborales dentro de la institución a través de un acuerdo colectivo, en fin, de satisfacer las necesidades fisiológicas del empleado y compensar el desempeño de este. De tal manera, al cubrir sus primeras necesidades, los docentes establecerán una actitud de satisfacción frente a su entorno personal, familiar, laboral y social.

10. AGRADECIMIENTOS

A Dios, por encaminar a las personas
indicadas para que se realice este anhelo.

Alexandra.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución Educativa Enrique López Alujar de Piura*. Piura: Universidad de Piura.
- Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. México: Universidad del Papaloapa.
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: UNED.
- Alles, M. (2010). *Conciliar Vida Profesional Y Personal*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Berríos, P., Augusto, J., & Aguilar, M. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. *Revista Índice de Enfermería*, 30 - 34.
- Bob, N. (1997). *1001 formas de recompensar a los empleados*. Bogotá: Grupo editorial norma.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, E. (1996). Satisfacción laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 343 - 394.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencia*. México: Editorial Trillas.
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Calderón, S. (2016). *Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chapman, G., & White, P. (2011). *Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo. Como motivar a su personal para mejorar su empresa*. Michigan USA: Editorial Porta Voz.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Cortés, N. (2012). Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Veracruz. *Revista Colecciones educativas en salud pública*, 129 - 178.
- Cruz, F., Ley, J., Necochea, I., & Ocampo, S. (2013). *Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos laborales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración*. Cali: Prentice-Hall.
- Díaz, R. (1972). La evolución psicológica según Kurt Lewin: dos conferencias. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 - 74.
- Domínguez, L., Ramirez, A., & García, A. (2013). El Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59 - 70.
- Escate, L. (2017). *El sistema de control interno y el clima organizacional percibido por el personal de la Dirección de Seguridad Integral de la Policía Nacional del Perú*. 2017. Lima: Universidad César Vallejo.
- Fernández, L., & Paravic, T. (2003). Nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de Hospitales Público y Privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Revista Ciencia y Enfermería*, 57 - 66.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato. *Revista Investigaciones económicas*, 415 - 444.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Hernández, S., Martos, M., Alonso, E., & Pozo, C. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la Administración Pública. *Revista Ansiedad y estrés*, 247 - 264.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Editorial Interamericana.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Nueva Editoarial Interamericana.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole.
- León, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción laboral, manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand McNally.
- López, U. (2013). *Clima organizacional*. Pachuca de Soto: Universidad Tecnológica Tula Tepeji.
- Mancisidor, E. (2017). *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Minaya, R. (2014). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan, Hualmay – 2014*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Munive, G. (2010). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral desde la perspectiva de los docentes*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M., & Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Revista de atención primaria*, 209 - 2014.

- Navarro, E., Linares, C., & Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad valenciana. *Revista de la Construcción*, 4 - 16.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Núñez, A., Chiang, M., & Martín, J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Ortiz, D. (2015). *Plan estratégico dirigido al personal directivo, docentes, administrativos y obreros para optimizar el clima organizacional en U:E. 3 de Junio*. Caracas: Universidad Nacional Abierta.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 27 - 34.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral (CL-SPC)*. Lima: Editorial Cartolan.
- Paz, C., Rodríguez, I., & Santos, A. (2006). Capital Humano y E-RRHH. *Revista de relaciones Industriales y Recursos Humanos*, 3 - 8.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Ramírez, T. (2009). *Cómo hacer una investigación*. Caracas: Panapo.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. México: Editorial Alfaomega.
- Salazar, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Revista de Universidad de Toronto*, 135 - 149.

- Sarella, L., & Paravic, T. (2002). Satisfacción laboral en enfermeros/as que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Revista Ciencia y enfermería*, 37 - 48.
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall Hispanoamericana .
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Algunas relaciones entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. *Revista Journal of Applied Psychology* , 318 - 328.
- Toro, F. (1990). *Desempeño y productividad*. Colombia: Editorial Cincel.
- Vásquez, I. (1996). *Empresa y Grupo, Fundamentos de la conducta humana en la organización, Aspectos grupales*. Barcelona: Ediciones Gestión.

12.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Objeto de estudio	Diseño de investigación
Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017.	¿Cuáles son las características del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”, 2017?	<p>Objetivo General Determinar las características del Clima Laboral y la Satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”,2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar las características de la autorrealización en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Determinar las características del involucramiento laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Conocer las características de la supervisión en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Conocer las características de la comunicación en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Determinar las características de las condiciones laborales en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Identificar las características de la Significancia de la tarea en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Describir las características del Reconocimiento personal y/o social en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Identificar las Condiciones de Trabajo en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. - Determinar las características de los beneficios económicos en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz. 	Por el tipo y diseño de investigación no se colocará hipótesis debido a su característica descriptiva Va a permitir describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”. La variable de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la institución educativa N° 86548 “José María Velaz”.2017	No experimental, de corte transversal, descriptivo

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo N° 2: Instrumento

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Instrucciones: puede escribir o marcar con una (x) la alternativa que usted. Crea conveniente. Marque solo una alternativa según sea el caso, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede solicitarlo a la persona encargada gracias. Marque de acuerdo al siguiente cuadro:

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

Clima Organizacional

Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
El director se interesa por el éxito de los docentes.	1	2	3	4	5
Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
Se reconoce los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
Se siente comprometido con el éxito de la institución.	1	2	3	4	5
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
La evaluación que se hace el trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
La institución fomenta y promueve la comunicación.	1	2	3	4	5
Se dispone de materiales que facilite el trabajo.	1	2	3	4	5
La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros.	1	2	3	4	5



Satisfacción Laboral

La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
Siento que recibo por parte de la institución “mal rato”.	1	2	3	4	5
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5



Anexo N° 3: Validación de Instrumento