

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
profesores de la I. E. N° 86045 “César Vallejo” -
Olleros – Huaraz - 2016**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

AUTOR:

Javier Reyes, Rosa

ASESOR:

Neciosup Obando, Jorge

Huaraz – Perú

2017

1. PALABRAS CLAVE

Tema	Satisfacción laboral
Especialidad	Gestión Educativa

KEYWORDS

Theme	Job satisfaction
Specialty	Educational Management

2. TÍTULO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESORES DE LA I. E. N° 86045 “CÉSAR VALLEJO” OLLEROS HUARAZ,
2016

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores la I. E. N° 86045 “Cesar Vallejo” – Olleros – Huaraz – 2016. De acuerdo a la metodología se consideró que el tipo y diseño de la investigación es descriptivo correlacional. Con una población y muestra de 32 profesores, que constituyeron nuestras unidades de análisis.

A todos ellos se les aplicó los dos instrumentos de investigación, el cuestionario del Clima organizacional compuesto por 15 ítems, como también el cuestionario de la Satisfacción laboral compuesto por 25 ítems, donde se registraron los datos y los resultados fueron para el Clima organizacional 94% se encuentra en el nivel regular y la variable satisfacción laboral está en un 78 % ubicándose en el nivel de regular.

Luego de la recolección y procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis mediante la Prueba Chi Cuadrado, cuya se ha conseguido demostrar que existe relación directa entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral; cuyo valor de significancia es 0.00, inferior al valor de significancia establecido de 0.05, a una percepción regular del Clima organizacional le corresponde una Satisfacción Laboral regular.

Llegándose a la conclusión de que si existe relación entre el Clima organizacional con la Satisfacción Laboral de los profesores de la I. E. N° 86045 “Cesar Vallejo” – Olleros – Huaraz – 2016

4. ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of professors, EI No. 86045 "Cesar Vallejo" - Olleros - Huaraz - 2016. According to the methodology, it was considered that the type and research design is descriptive correlational. With a population and sample of 32 professors, who constituted our units of analysis.

All of them were applied the two research instruments, the organizational climate questionnaire consisting of 15 items, as well as the questionnaire of the Job Satisfaction composed of 25 items, where the data were recorded and the results were for the organizational climate 94% It is in the regular level and the variable job satisfaction is 78% being located in the regular level.

After the data collection and processing, the hypothesis was contrasted by means of the Chi Square Test, which has demonstrated that there is a direct relationship between the Organizational Climate and Labor Satisfaction; whose value of significance is 0.00, less than the value of established significance of 0.05, a regular perception of the organizational climate corresponds to a regular Labor Satisfaction.

It was concluded that if there is a relationship between the organizational climate and the work satisfaction of the professors of the I. E. N° 86045 "Cesar Vallejo" - Olleros - Huaraz - 2016.

INDICE

PALABRA CLAVE	ii
TITULO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
1. INTRODUCCION	1
1.1. Antecedentes y fundamentación teórica	1
1.2. Justificación	33
1.3. Problema	34
1.4. Conceptualización y operacionalización de variables	36
1.5. HIPOTESIS	38
1.5.1. Hipótesis general	38
1.5.2. Hipótesis específicas	38
1.6. OBJETIVOS	38
1.6.1. Objetivo general	38
1.6.2. Objetivos específicos	38
2. METODOLOGIA APLICADAS AL ESTUDIO	39
2.1. Tipo y diseño de la investigación	39
2.2. Población y muestra	39
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación	40
2.3.1. Técnicas	40
2.3.2. Instrumentos	40
2.4. Procesamiento y análisis de la información	40

3. RESULTADOS	42
3.1. Resultados estadísticos	42
4. ANALISIS Y DISCUSION	48
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1. Conclusiones	52
5.2. Recomendaciones	52
6. AGRADECIMIENTO	54
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
8. APENDICES Y ANEXOS	60
ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALZIACION	60
ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA	62
ANEXO 03: ENCUESTA	63

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y Fundamentación teórica

Después de haber realizado la revisión de diversas investigaciones de la importancia del clima organizacional dentro de una organización, específicamente en la dinámica de una institución educativa, cómo la construcción de un determinado clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los profesores que forman parte de la I.E., en base a lo cual se pudo seleccionar antecedentes que proporcionan aportes importantes para sustentar con mayor precisión la presente investigación.

A nivel internacional, Contreras (2015), en su tesis de grado titulada “Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior”, realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, tuvo como objetivo general establecer los resultados del clima organizacional de una institución de educación superior de la ciudad de Guatemala que permitan proponer un plan de mejora para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. La investigación fue del tipo descriptiva, Trabajó con una población de 649 colaboradores. Aplicó cuestionario. Concluyó que el clima organizacional en la institución sujeto de estudio, se estableció que la misma fue saludable. Se identificó que los hombres percibieron carencia de un sistema de promoción interna y falta de interés por parte de los jefes en la participación de eventos de capacitación, mientras que las colaboradoras además de lo anterior, catalogan como semi crítico el liderazgo. Que la antigüedad en la institución influyó en la satisfacción laboral, catalogaron como semi crítico el factor de condiciones, mientras que los colaboradores de más de cinco años aunado a los anteriores, identifica como semi crítico también el liderazgo.

Rengifo (2007); realizó un estudio sobre “Desgaste profesional y clima laboral en atención primaria”, concluyó en lo siguiente: Nuestros resultados ponen de manifiesto la presencia de un grado moderado de Burnout o de desgaste profesional entre los trabajadores de Sistema de Atención Primaria de la Salud de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Casi el 60% de los respondientes experimentaba algún grado de

Burnout en su vida profesional. Con respecto a la clara relación puesta de manifiesto entre el clima laboral y el desgaste profesional al menos en lo referente al agotamiento emocional, es preciso tener en mente que las condiciones laborales son importantes, aunque posiblemente no suficientes para dar lugar a la aparición de tensiones.

Beltrán y Palomino (2014), en su tesis maestría titulada “Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral”, realizada en la Universidad Del Pacifico. Lima Perú, tuvo como objetivo general formular estrategias de mejora en la gestión del clima laboral de la Institución Educativa Santísima Virgen de la Puerta, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los docentes. El diseño fue de carácter no experimental transversal, la muestra fue de 45 personas, aplico encuesta. Concluyó que la institución educativa tuvo calificación negativa en el clima laboral, lo cual generó un impacto negativo en la satisfacción laboral de los docentes. Que los resultados comparativos con otras instituciones educativas demostraron que existió un alto porcentaje de rotación, inasistencias por salud y pocas iniciativas académicas propuestas por los docentes en los últimos 3 años, lo cual demostró que existió insatisfacción laboral en la institución educativa producto de la inadecuada gestión del clima laboral. Que se identificó variables que afectan el clima laboral de la institución educativa, las cuales repercuten directamente en la satisfacción laboral de los docentes así como en la calidad educativa de la institución por lo que se ha planteado acciones de mejora que reviertan dicha situación.

García y Leazma (2003) realizaron un trabajo de investigación descriptivo comparativo sobre Inteligencia Emocional y Clima Asocial Laboral en Docentes de Colegios Nacionales del distrito de Trujillo. Dicha investigación concluyó en que: la correlación entre el componente Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional con respecto a la dimensión de Relaciones del Clima Social Laboral es altamente significativa; así también los componentes de Adaptabilidad y Manejo del Stress y estado de Ánimo se vincula de manera positiva con una fuerza leve con la dimensión

de Relaciones. Se halló además una correlación negativa entre los componentes Intrapersonal, e Interpersonal, con la dimensión de Estabilidad/Cambio con la fuerza leve, En general, las correlaciones entre Inteligencia Emocional y Clima Social Laboral son leves y moderadas a excepción de Adaptabilidad y Manejo del Stress que es altamente significativo con la dimensión de Relación y Autorrealización del Clima Social Laboral. Los docentes de los Colegios Nacionales del distrito de Trujillo, revelan una capacidad emocional adecuada con tendencias a una buena Inteligencia Emocional. Finalmente, en cuanto al Clima Social Laboral, de los docentes, se aprecia que en general el grupo percibe su Clima Laboral, de manera satisfactoria.

Palma (2002), en su estudio “Motivación y Clima Laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias”, en una muestra que estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres Universidades Privadas de Lima. Su estudio arrojó como resultados, Niveles altos de poder, se detectan en un 12% los varones y un 5% de mujeres; 13% de docentes y en 10% de trabajadores con más de 5 años de tiempo de servicios. Resalta una necesidad de afiliación alta en un porcentaje de 12% en varones y 11% de docentes. No se detectan porcentajes altos en la necesidad de logro. En relación a clima laboral, se evidencia en un 75% en todos los casos, una percepción buena de la misma; mientras que lo percibe como Motivador sólo un 3% de los varones, 4% de administrativos y 4% de trabajadores hasta cinco años de servicios; esta atribución de clima motivador no se expresa en mujeres docentes, ni en trabajadores con más de cinco años de servicios. Un 23% de las mujeres, 19% de trabajadores administrativos y un 20% de quienes tienen hasta cinco años. Niveles medios de motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicio. Sin embargo, en relación al clima laboral no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

Mendoza (2012), en su tesis de maestría “Clima organizacional y rendimiento Académico en estudiantes del tercero de Secundaria en una institución educativa de Ventanilla”, realizada en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú. Determinó la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una

institución educativa de Ventanilla, la muestra fue de 120 alumnos (63 mujeres y 57 hombres) que fueron elegidos mediante el muestreo no probabilístico de tipo disponible. Concluyó que existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional y el rendimiento académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria, existe relación significativa positiva con tendencia baja entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

Chávez y García (2007), en sus tesis de maestría titulada “Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del Distrito de Comas”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Lima Perú, tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima institucional en el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundario, es un tipo de investigación descriptivo explicativo de corte transversal, enfoque cuantitativo, buscó conocer la situación problemática del clima institucional y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes, analizó las relaciones interpersonales, comunicativa de los directivos, administrativo, docentes, alumnos y la organización infraestructura relacionado a la ubicación comodidad y equipamiento de los ambientes de recreación, aprendizaje, laboratorio, biblioteca escolar. El diseño de la investigación es no experimental, permitió analizar el clima institucional como uno de los factores fundamentales que tiene influencia en el rendimiento académico de los educandos. En cuanto a la obtención de los resultados la muestra de estudio es de 290 alumnos y la muestra real (5% adicional) fue de 306 encuestados distribuidos entre alumnos del primero y quinto de secundaria de las diferentes secciones plasmadas en cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones y explicaciones que sustenta el trabajo a través de la prueba Chi

Cuadrado. La conclusión de esta investigación determina un cuadro de asociación de variables: Poca relación, buena relación y marcada relación; de las cuales predomina la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal directivo de la institución educativa en el rendimiento académico de los alumnos.

Molocho (2010), en su tesis de maestría titulada “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009”, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima Perú, orientó su trabajo a explicar la influencia que tiene el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur. Es una investigación de tipo descriptivo y explicativo, utilizó el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión educativa, a través de muestreo no probabilístico se eligió una muestra de siete integrantes del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, dos del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y cuatro del órgano de control, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluyó que el clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de Lima sur, el clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur y el clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. En los tres casos se cumplió con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Fundamentación científica, la presente investigación se fundamenta específicamente en la teoría del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Con referencia a la fundamentación teórica, sobre clima organizacional, en relación al clima organizacional Chiavenato (2000) señala que se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al

grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

Al respecto del planteamiento anterior, es importante señalar que el clima organizacional es un factor importante dentro de una estructura organizativa, por cuanto los seres humanos sentimos la necesidad de un ambiente de trabajo adecuado y acorde a las funciones que se realicen.

Por lo tanto, el concepto de clima organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que rescatando los planteamientos de los autores citados se puede señalar que el clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de esta, cuyas características pueden ser internas o externas; estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que ejercen en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional debido a que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve, asimismo el clima organizacional es un cambio temporal en los comportamientos de las personas que se deben a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de salarios, entre otros. Por ejemplo, surge un aumento del clima organizacional cuando se aumenta la motivación, puesto que hay más ganas de trabajar y cuando disminuye la motivación, disminuye también el clima organizacional.

Como lo indica este autor en su obra las características del clima organizacional son de gran relevancia por cuanto representa factores indispensables que generan confianza y buen desempeño de las personas en su sitio de trabajo, creándoles seguridad y efectividad en la realización de sus actividades cotidianas. Por otra parte, hace referencia a este concepto como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que esto a su vez influye en su comportamiento.

Para que una persona pueda trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira a su alrededor y entender también el ambiente donde se desenvuelve todo

el personal y para lograr esto es imperativo que la organización le brinde lo necesario para que estas puedan percibir un buen ambiente por lo que se sentirán en óptimas condiciones para trabajar de manera eficiente.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes entre los cuales se encuentran inmersos los factores del sistema organizacional, sus miembros y el comportamiento de los mismos, si no que depende en gran parte de las percepciones que tenga el trabajador de estos agentes. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales.

Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.

A ello se suma Goncalvez (1997) que describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Por su lado Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. El mismo plantea que "el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros"

Chiavenato (2009) afirma que el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades

motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Por otro lado, Anzola (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Rodríguez (2001) señala que, “cuando se habla de clima organizacional, hay que pensar en el comportamiento humano ante una situación general, para emitir una respuesta se evidencia la conducta del ser humano, lo que permite la interacción entre el individuo y el ambiente”.

El funcionamiento armónico de una organización, específicamente de una institución educativa, requiere de un clima propicio, donde se provea a los directivos, docentes, administrativos, personal de servicio, estudiantes y demás personas, de un agradable ambiente organizacional que favorezca el aprendizaje. Pues en el estudio del clima es importante porque favorece la consecución de aprendizajes.

Davis y Thomas (1999) afirman que las diversas investigaciones realizadas sobre escuelas eficaces, confirma que climas ordenado, saludable o colegiado es una de las características que distingue a una escuela eficaz.

Mendez (2006) expresa que el clima es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (...) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

A ello se suma Gonçalves (2000) quien define al clima organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etcétera.

En síntesis, el clima organizacional es definitivo en la toma de decisiones en una organización y en la manera como se dan las relaciones personales dentro y fuera de la misma. Por ello es necesario que exista un buen clima en la organización para que se vean consecuencias positivas en la misma, trayendo muchos beneficios a la institución y por consiguiente su buen posicionamiento en el mundo competitivo.

Fundamentación científica del clima organizacional; según la Teoría de Clima Organizacional de Likert en Brunet (1992), establece que el comportamiento de los empleados depende del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que perciben. Entonces se puede decir que la actitud estará determinada por la percepción. Esta teoría da origen a la determinación de tres variables que definen las características de una organización, las que a su vez repercuten directamente en la percepción de los miembros, estos son:

Variables causales: Llamadas también variables independientes, orientan el sentido en el que una organización evoluciona y alcanza sus objetivos. Dentro de las variables causales están la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias: Estas variables están dirigidas a medir la situación interna de la institución los que se reflejan en aspectos tales como: toma de decisiones, comunicación, rendimiento y motivación. Estas variables son de gran importancia pues constituyen los procesos organizacionales de la institución.

Variables finales: Derivan del efecto de las variables causales y las intermedias anteriormente referidas, y están dirigidas a establecer los objetivos logrados por la organización como nivel de productividad, ganancia y pérdida.

Likert nos presenta la siguiente Teoría a cerca del Clima Organizacional:

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del

comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

VARIABLES CAUSALES, las mismas que son definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

VARIABLES INTERMEDIAS que son el tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

Finalmente se presentan las variables finales, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

Según la propuesta de Likert (1999) los tipos de Clima Organizacional son: Clima autoritario y clima participativo.

Un primer tipo de clima autoritario lo denomina como Sistema I Autoritario explotador que se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula, y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Un segundo es el tipo Sistema II Autoritarismo paternalista que se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

Dentro del tipo de Clima Participativo se considera al Sistema III Consultivo, cuyas características son la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes y existe la delegación y finalmente el Sistema IV Participación en grupo en el que existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente.

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo, cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

Para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. Según Litwin y Stringer el clima organizacional depende de seis dimensiones:

Estructura, que es la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

Responsabilidad individual, que es la expresión del sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.

Remuneración, percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.

Riesgos y toma de decisiones, percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

Apoyo, los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

Tolerancia al conflicto, es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional, a saber:

- ✓ Apertura a los cambios tecnológicos que se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.
- ✓ Recursos Humanos, que se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.
- ✓ Comunicación, esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
- ✓ Motivación que se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.
- ✓ Toma de decisiones que evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

Enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer (1984), entienden al clima organizacional como el conjunto de cualidades permanentes que describen a la organización, la diferencian de otra e influyen en el actuar de los miembros que la integran. Está se refiere a las características existentes en el ambiente de trabajo, a la interacción de sus miembros los mismos que ofrecen respuesta a las distintas

situaciones objetivas y que son compartidas dentro de la organización. Afirma que el clima organizacional es producto de la estructura de la organización Forehand y Gilmer (1984). El clima está referido a un conjunto de características del medio ambiente interno organizacional y como tal son percibidos por los miembros de ésta (Brow y Moberg (1990).

El enfoque estructuralista no desestima la idea que la personalidad de cada individuo ejerza influencia en el clima organizacional de la organización, sin embargo en vista de su carácter objetivo, está sujeta a la determinación estructural de la organización.

Enfoque Subjetivo de Halpin y Croft (1963:171), manifiestan que el clima laboral se entiende desde la opinión subjetiva del trabajador que se forma de la organización. Esta visión subjetiva considera que un aspecto relevante del clima organizacional son las percepciones que los individuos tienen con respecto al logro de sus necesidades y al cumplimiento de sus funciones laborales. Este enfoque sostiene la metáfora de la personalidad, y establecen que cuando se conocen diferentes organizaciones, es sencillo reconocer diferentes personalidades destacando que es esta personalidad la que se describe como clima organizacional (Halpin y Croft, 1963), asimismo, este enfoque le asignan gran importancia a la apreciación que presenta el trabajador y su reflexión con respecto a la cercanía, el alejamiento, la obstaculización, y otras dimensiones subjetivas y perceptivas que ellos consideran como componentes del clima organizacional.

Enfoque de Litwin y Stringer en Dessler (1993:182), este enfoque enfoca el clima laboral desde el punto de vista estructural y subjetivo, para ellos el clima son los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada. Sostienen que el clima organizacional está determinado, no solamente por las percepciones que los trabajadores de una organización puedan tener hacia ella, sino también las opiniones que comparten en relación a la autonomía, estructura,

recompensas, apoyo, confianza, consideración, características que son relativamente permanentes en el entorno de toda organización. El clima está vinculado a las características del entorno laboral y que son percibidas, directa o indirectamente, por los integrantes de la organización y estas características influyen de distinta manera en su modo de comportarse de acuerdo al nivel de satisfacción y motivación con la labor realizada.

El clima organizacional está pensado para ejercer un fuerte impacto en la motivación individual para obtener resultados laborales (Brown y Leight, 1996). Es importante resaltar que cada persona tiene una manera especial de percibir y asumir el clima de su entorno laboral y si consideramos esto, podríamos comprender en qué grado asume el compromiso cada trabajador. Del mismo modo otros autores definen su punto de vista con respecto al término Clima Organizacional de la siguiente manera: Según Brunet (1992:142), la estructura y los procesos organizacionales son las dos grandes variables que componen el clima y que definen todas y cada una de sus dimensiones, afirma que el clima está determinado por la personalidad de una institución, y su percepción puede variar del tipo de profesión o de su posición en cuanto al cargo de sus integrantes.

La teoría de los factores motivacionales en relación a la satisfacción laboral fue presentada por Herzberg (citado por Davis, 2004, p. 127) y explica el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo, y los llamó factores de higiene o mantenimiento (extrínsecos) y factores motivacionales (intrínsecos).

Para López (2005), la satisfacción laboral implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados. Añade este investigador que la satisfacción laboral también puede ser considerada como la correspondencia entre las demandas de los individuos (expresada en necesidades y motivos) y lo que percibe que la organización propicia y le otorga de una manera u otra.

En la búsqueda de una percepción integral de la satisfacción laboral, López (2005) propone y valida un instrumento alternativo para medir la satisfacción laboral. Con esta concepción los grupos o factores que serán considerados están vinculados a:

- ✓ La naturaleza y contenido de trabajo.
- ✓ El trabajo en grupo y sus directivos
- ✓ Las condiciones de trabajo
- ✓ El esfuerzo y los resultados individuales.
- ✓ Las condiciones de bienestar.

Tipos de clima organizacional

El clima se mide a través de las percepciones individuales compartidas en sus distintos niveles (departamento, unidad, organización) pero para que exista un determinado clima se necesita algún grado de consenso entre estas percepciones, en vista de ello el autor formula tres tipos diferentes de clima, los cuales se mencionan a continuación (Alcóver de la Hera, 2004:180):

Clima psicológico: Se define como las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos.

Clima agregado: Es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, cerca de los cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso, si bien no resulta sencillo establecer qué grado de acuerdo es necesario para agregar con garantía las percepciones individuales. Es decir, debe establecerse cierto grado de acuerdo entre los miembros trabajadores.

Clima colectivo: Persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un significado común), estos grupos de miembros al confirmarse que comparten percepciones similares que poseen un significado psicosocial, cumplen la condición indispensable para agregar con

seguridad las puntuaciones individuales. Este tipo de clima otorga gran importancia a la forma de pensar de los empleados y la empatía que se demuestran mutuamente, y que los identifica como grupo.

Componentes o dimensiones del clima organizacional, con referencia a las dimensiones, Lezama (2008) establece que las dimensiones de la cultura organizacional son seis: Mitos e Ideologías, Valores, Estructura Organizacional, Sistemas Motivacionales, Sentido de Pertenencia y Procesos de Cambio y Comunicación.

Agustini et al (2012), sostiene que las dimensiones a tener en cuenta son: la Identificación Organizacional, el Grado de Compromiso y Pertenencia hacia las Instituciones, así como la Autonomía con la cual los individuos desarrollan sus actividades y decisiones, el nivel de apoyo recibido para ejecutar y llevar a efecto sus labores, enmarcado significativamente por el estilo gerencial adoptado por los miembros directrices de la organización, donde también se deben tomar en cuenta el manejo del trabajo en equipo, los cambios continuos y la tolerancia de los trabajadores ante la presencia de los conflictos presentados en la organización.

Son las variables, factores, dimensiones que intervienen en su conformación, son los aspectos propios del entorno organizacional, los mismos que influyen en la percepción de los miembros con respecto a su ambiente. Con la finalidad de estudiar y analizar la complejidad del entorno laboral, diversos autores han abordado el estudio del clima organizacional en las instituciones y cada uno con una visión distinta. Las dimensiones para medir el clima organizacional son (Litwin y Stringer (1968):

Estructura: Está relacionada con las reglas organizacionales, los sentimientos que expresan cada miembro acerca de las limitaciones de su situación laboral, jerarquías, obligaciones, las políticas, formalismos, reglamentos y procedimientos. En tal sentido, el profesor percibe limitaciones que enfrenta a diario en el desarrollo de su trabajo. Es la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución son los elementos condicionantes de esta imagen y dan lugar a un estado climático u

otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir 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 y no estructurado

Responsabilidad: El tomar conciencia y asumir ser el jefe de uno mismo, no verificar todas las decisiones que se asumen. El profesor posee la percepción de ser su propio jefe, tiene un elevado compromiso con sus labores, crea sus propias obligaciones y exigencias, a la vez que toma decisiones individuales. La libertad basada en el compromiso y la responsabilidad son sostenes firmes de esta dimensión, y también pilares de organizaciones participativas y autonómicas. Esta dimensión verifica el sentimiento de ser su propio jefe en el trabajo, es decir, cuanto de autonomía se cuenta para desarrollar las actividades en la organización. Sin duda la libertad en la toma de decisiones en cuestiones atinentes al trabajo en la organización es descriptiva de esta dimensión.

Riesgo: La actitud frente a la situación de asumir retos en el trabajo. En este sentido la organización fomenta la aceptación de peligro y retos en forma planificada, a fin de lograr los objetivos establecidos. Sin duda uno de los aspectos a tener en cuenta es el mayor o menor control que los trabajadores tienen sobre su propio trabajo, es decir, el manejo que ellos tengan del propio proceso de producción de bienes o servicios y de las incertidumbres que este proceso conlleva, como también de los riesgos que se asumen cotidianamente para el logro de los objetivos previstos. Estar consciente de los desafíos que la realización de la función conlleva y aceptarlos o resistirlos.

Recompensa: El saber que a uno lo recompensan o reconocen por un trabajo bien hecho; el énfasis en el reconocimiento contra la crítica y el castigo. Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta, aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones

en la misma. Es la valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión

Calidez y apoyo: Gozar de una buena camaradería y apoyo que existen y prevalecen en la organización. Se hace hincapié en el apoyo mutuo tanto de superiores como a inferiores. Es el 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.

Esta dimensión está muy relacionada a la anteriormente expuesta, pero se refiere especialmente a la existencia de un espíritu de colaboración, es decir de una filial asociativa entre los miembros de la organización.

Conflicto: La gerencia no teme las opiniones contrarias o al conflicto; se pone énfasis en resolver de manera inmediata aquellas diferencias que se presentan en la organización. Los sentimientos de los miembros de la organización, aceptan las discrepantes opiniones, sin temor y asumen la resolución inmediata al problema. Se sabe que los conflictos son inherentes a todas las organizaciones, el manejo de los mismos resulta una variable central en la permanencia y éxito de aquellas.

El cómo se viven los conflictos en las organizaciones, los niveles de tolerancia a las diferencias constituyen una parte importante del clima organizacional. Esta dimensión tiene que ver con el grado de aceptación que tienen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes y la percepción de cómo resultan las modalidades de prevención de conflictos.

Relaciones: El sistema relacional resulta un componente central en la percepción del clima, sea entre trabajadores o entre éstos y sus jefes. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

Estándares: Cómo los funcionarios viven la experiencia de las normas de rendimiento, o sea aquello que se espera de ellos en cuanto a producción de bienes y servicios, que sin duda está determinado por la forma en que la organización maneja esas obligaciones o metas.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se 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. La gratificación que produce la sincronía entre las metas individuales con aquellas pertenecientes a la organización, resulta un factor productor de armonía personal para los miembros de la institución que se refleja en el estado climático resultante.

Características del clima organizacional, el clima organizacional es de naturaleza global, en el sentido de que representa el tono o el ambiente del centro considerado en su totalidad. Es un concepto complejo y multidimensional, dado que está determinado por elementos de variada naturaleza (Infraestructura física, características de las personas, sistema de relaciones entre las personas y los grupos dentro del centro y de la clase, conjunto de percepciones globales sobre el medio en el que se ubican, tiene un carácter dinámico e interactivo, ya que, a pesar de ser relativamente estable en el tiempo, puede verse alterado como consecuencia de la modificación de ciertos elementos relevantes, es susceptible de ser modificado) (Armengol, 2001: 48):

Por su parte Furnham (2001:601), señala que un clima organizacional sano se caracteriza por poseer:

- ✓ Integra los objetivos organizacionales y personales.
- ✓ Tiene una estructura flexible, red de autoridad, control, comunicación, y autonomía para que cada uno de los trabajadores.
- ✓ Estilos de liderazgo adecuados para situaciones específicas de trabajo.
- ✓ Confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes estamentos de la institución.
- ✓ Especial atención al diseño y la calidad de la vida laboral.
- ✓ Sistemas equitativos de recompensa basados en reforzamientos positivos.

- ✓ Oportunidades para el desarrollo del personal, profesional y el progreso.
- ✓ Sentimiento de identidad y lealtad con la organización y sensación de que es un miembro necesario e importante de ella.

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

Las siguientes características medulares del clima organizacional de acuerdo con (Silva, 1996) son los siguientes:

- ✓ Es externo al individuo, el clima lo genera la administración
- ✓ Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto
- ✓ Existe o radica en la organización
- ✓ Se puede registrar a través de varias maneras o formas de procedimientos
- ✓ Es diferente a la cultura organizacional

Rodríguez (2001) señala que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✓ Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales
- ✓ El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa
- ✓ El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- ✓ Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima

- ✓ Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Como se puede observar, el clima organizacional y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. Asimismo, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

Importancia del clima organizacional, el estudio de las condiciones socio laborales respecto a las conductas y relaciones laborales ha adquirido importancia en los últimos años y ahora la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, y en el ámbito de las investigaciones educativas, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dorman & Zapf, 2001).

El Clima organizacional es importante porque permite información sobre las reacciones, disposiciones y valoraciones de los miembros en relación a las diversas variables que intervienen en una organización (metodología, supervisión, estructura, etc.), permite disponer de información sobre las condiciones laborales existentes, incentiva la participación en las diversas actividades del sistema, potencia los mecanismos de comunicación y relación laboral y favorece el logro de una visión integradora de la organización (Guillén, 2000:169,170)

Asimismo la importancia de un adecuado clima organizacional consiste en atraer a los trabajadores o colaboradores más calificados, presentar menores índices insatisfacción laboral, problemas de rotación, tener servicios de mayor calidad, los colaboradores que sean más saludables, que presenten innovación y ser más adaptativos, más rentables (Razurí, 2008).

El clima organizacional, constituye vital importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias administrativas y de gestión internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización (García & Ibarra, s/f).

De acuerdo con Chiavenato (1992), el clima organizacional es la configuración relacional y conductual del medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo señala que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos situacionales de la organización, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Según Seisdedos (1996) se entiende como clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Manifiesta además que es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que tiene o percibe de la organización.

Fundamentación científica de la satisfacción laboral, en la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI.

Robbins (1998), la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla

de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Locke (1976), lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Robbins y Judge (2009) expresan que es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

Una teoría importante es la Aproximación Bifactorial, también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?”.

Los factores motivacionales o intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las “necesidades de desarrollo psicológico”. De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo “ausencia de satisfacción”.

Por otro lado Atalaya (1999) expresa que los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). El deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su mejoramiento aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. Lo interesante es que, para motivar al individuo, “se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos”

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

Reto del trabajo - Satisfacción con el trabajo en sí, dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado.

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

Sistemas de recompensas justas, existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas.

Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Satisfacción con el salario, los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

Condiciones favorables de trabajo, a los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima

organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más factores como el que tratamos en el siguiente punto.

Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión, el trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974).

En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo, cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño.

De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, Holland ha trabajado e investigado en este aspecto y sus resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos.

Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

Se considera a los eventos o condiciones de satisfacción laboral:

- ✓ Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- ✓ Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- ✓ Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- ✓ Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- ✓ Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- ✓ Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura.

En otro grupo encontramos a los agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

Herzberg y Maslow (1975) explicaron en su teoría la diferencia entre los eventos de

Diagnóstico, se identificaron cinco dimensiones:

Variedad de habilidades, que considera el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

Identidad de la tarea que considera el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

Significación de la tarea, que es el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo

Autonomía, considerado como el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

Retroalimentación del puesto, considerado como el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, de acuerdo con Munch (2011), esta teoría postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser lograda, pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas. Maslow postula que para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a

través de su trabajo. La jerarquía de necesidades incluye cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que deberán satisfacerse en el siguiente orden:

Necesidades básicas:

Fisiológicas. Surgen de la naturaleza física del ser humano y son imprescindibles para sobrevivir, como la necesidad de alimento, techo, vestido; éstas se satisfacen mediante los sueldos y prestaciones.

Seguridad. Se refieren a la necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio; incluye estabilidad en el empleo, ambiente de trabajo agradable, pensiones, salud, seguros de vida, higiene y seguridad entre otras.

Afecto, amor, pertenencia. Se evidencian por la necesidad de mantener relaciones afectivas con otras personas. Se satisfacen mediante el establecimiento de condiciones que faciliten la interacción y cooperación entre los grupos, por ejemplo: desarrollo de equipos, actividades culturales, deportivas y recreativas.

Estima o Reconocimiento. Implica de ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento, orgullo y dignidad a las personas que desempeñan un trabajo.

Necesidades de crecimiento

Autorrealización. Aparece una vez que se han satisfecho todas las necesidades básicas. Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades. Esta necesidad es permanente y no se satisface nunca por completo, ya que cuanto mayor es la satisfacción que obtienen las personas más aumenta la necesidad de seguir autorealizando; se obtiene cuando se encuentra un sentido de vida en el trabajo.

Relación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, el clima organizacional es el conjunto de percepciones que comparten los empleados sobre su lugar de trabajo y que constituyen la personalidad o el sentir sobre éste. Sims y Lafollete (1975) señalan

que el clima organizacional puede causar comportamientos emergentes que, a su vez, pueden llevar a mejoras en la satisfacción laboral. Según Schewpcker (2001) una de las razones que vinculan al clima organizacional con la satisfacción laboral es que permite a los empleados a sentir que su trabajo es significativo y contribuye el funcionamiento de toda organización. La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad.

Marco Conceptual

Comportamiento Organizacional: Es la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa. El estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una empresa es un reto nunca antes pensado por los gerentes y que hoy constituye una de las tareas más importantes; La organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización (Stoner, 2000)

Comunicación: Es el proceso a través del cual los individuos condicionan recíprocamente su comportamiento. Trato o correspondencia entre dos o más personas. La comunicación como un proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. La comunicación es indispensable para lograr la necesaria coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar, los objetivos perseguidos por una organización (Chiavenato, 1993)

Liderazgo: Rallph M. Stogdill (1998) en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

Relaciones Públicas: Las relaciones públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos

internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses.

Clima organizacional: Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes y personal administrativo generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica. “Los estudios efectuados en diferentes países, dejan claramente establecido que el clima institucional es un elemento organizacional imprescindible, cuyas ventajas aportan condiciones favorables para un mejor aprendizaje de los alumnos, propician un clima de camaradería establecido entre docentes, directivos y personal administrativo; aspectos fundamentales para el desarrollo de una institución educativa.

Imagen Institucional: La imagen institucional llamada también imagen corporativa es la manera por la cual se trasmite, quién es, qué es, qué hace y como lo hace. El diseño coordinado de los diferentes agentes de comunicación, hará que la imagen sea correctamente transmitida, al auditorio deseado.

Calidad Educativa: Es el valor que se le atribuye o asigna a un proceso a un producto educativo en términos comparativos.

Aprendizaje: El aprendizaje debe apreciarse como un proceso activo, de construcción de conocimiento y no un proceso pasivo de acumulación de información, esto porque se concibe al aprendizaje basado en el empleado o estudiante, el cual asume un papel protagónico determinante. (Andrada & Parselis, 2006).

Desempeño docente: En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados: Actuación, responsabilidad y resultados.

Infraestructura educativa: Es todo el capital fijo o tangible que la institución educativa implementa para hacer uso y para brindar un buen servicio y brindarlo a los alumnos.

1.2. Justificación

Justificación social, la presente investigación se justifica socialmente porque sirve para determinar la relación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes y el personal administrativo en la institución educativa N° 86045 “César Vallejo” de ollereros, beneficia a los administrativos, docentes y alumnos debido a que mejora el clima y va a favorecer a la satisfacción laboral del sus miembros integrantes, lo que al final conlleva a mejorar la intervención pedagógica del docente en los procesos de enseñanza aprendizaje para el logro de aprendizajes y la formación integral del estudiante. La determinación de las relaciones entre las variables va a permitir tomar decisiones que puedan mejorar la situación de las relaciones laborales, conductuales y de satisfacción en el trabajo.

Justificación legal, la investigación se justifica legalmente en función de las normas que hacen posible el aporte de nuevos conocimientos teóricos así como lineamientos metodológicos que conllevan a realizar cada vez mejor el trabajo pedagógico. Entre estas tenemos: Constitución Política del Perú, Ley Universitaria N° 30220, Ley General de Educación N° 28044, Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062, Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212.

Justificación teórica, la presente investigación se justifica en función a la contribución de los fundamentos teóricos relacionados con las variables en estudio concernientes a la determinación de la relación o influencia que pudiera existir entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, se aporta con discusiones sobre las teorías del liderazgo que fundamentan el clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.3. Problema

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para subsistir, pues desde el enfoque de procesos exigen que las organizaciones tiendan a la mejora continua. Así mismo, con la globalización de los

mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y/o productos de alta calidad. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde el clima laboral sea positivo, que exista satisfacción de los trabajadores.

Hoy en día, aún existen instituciones que no le dan la suficiente importancia al tema de clima organizacional-laboral y compromiso organizacional, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa. El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

Al respecto, Brunet (2008:99), define al clima organizacional como la percepción que posee el individuo de la empresa para la cual trabaja y la opinión formada en términos de autonomía individual, grado de estructura, obligación exigida por el puesto, tipo de recompensas, consideraciones, agradecimiento, apoyo. Atendiendo a estas especificaciones, este autor señala la importancia del clima para el desarrollo, evolución, adaptación al medio exterior de cualquier organización educativa.

Toda institución educativa tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes por lo tanto deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal.

En las organizaciones educativas el tema del clima organizacional y satisfacción laboral constituye un foco de especial atención puesto que compromete tanto a la parte administrativa como a la académica.

Investigar sobre esta variable requiere de un estudio amplio y variado sobre sus principales características y la relación que tiene con el desarrollo y la búsqueda de la calidad que propenden las instituciones que prestan servicios de educación.

En el caso particular de la institución educativa N° 86045 “Cesar Vallejo” de Olleros – Huaraz, el personal que labora, si bien es cierto existe un clima laboral favorable, pero en la orientación de la mejora continua, es necesario precisar que algunos factores tendrían que mejorarse para que inciden en la eficacia de la I.E., algunos de ellos son los diferentes estilos de liderazgo de los docentes en el interior de la I.E., la falta de estabilidad en el trabajo, algunas dificultades en la fluidez de la comunicación, algunas discordancia entre los valores de la institución educativa y los valores individuales del personal; aspectos que tendrían que mejorarse porque generan descontento en las personas y repercuten en la eficacia de sus actividades, sin perder de vista el comportamiento de éste, que en el común de los casos se tornan desafiantes o apáticos ante lo que sucede en la institución, lo que definitivamente afecta la calidad de servicio que se brinda.

Dada la realidad problemática, la presente investigación pretende determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la institución educativa N° 86045 “Cesar Vallejo” de Olleros – Huaraz.

En este contexto enunciamos el problema:

¿Existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros - Huaraz?.

El problema general planteado consiste en:

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y los logros de aprendizaje de Comunicación en alumnos del Cuarto Grado de Secundaria en la institución educativa. Jorge Basadre Grohman Huaraz - 2015?

1.4. Conceptualización y operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. 1. Clima organizacional.	MENDEZ (2006) El clima es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (...) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo	El clima organizacional, para esta investigación, fueron los factores organizacionales del ambiente laboral, que influyen en la percepción que las personas tengan del lugar de trabajo, su influencia sobre la conducta y el desempeño, que afecta directamente su manera de trabajar, relacionarse y su interacción con la empresa, con el equipo que se utiliza y con las actividades individuales	Estructura organizacional	Relaciones de coordinación.	Nominal Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), casi nunca (2), Nunca (1)
				Comunicación de tareas.	
				Gestión	
			Liderazgo	Estilo de liderazgo.	
				Estímulo de trabajo en equipo	
				Estímulo a la excelencia	
			Toma de decisiones	Niveles de participación	
				Capacidad resolutive	
				Iniciativa	
			Motivación	Estimulación y reconocimiento	
				Condiciones de trabajo	
				Satisfacción profesional	
			Comportamiento individual	Responsabilidad	
				Sentido de pertenencia	
				Compromiso	
V. 2. Satisfacción laboral	Resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988).	Es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo o se logra con la participación activa de todo el personal, bajo nuevos estilos de liderazgo.	Diseño del trabajo	Establecimiento de metas y objetivos estratégicos.	Nominal Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), casi nunca (2), Nunca (1)
				Dominio de los contenidos del área.	
				Autonomía en el trabajo	
				Plan de trabajo	
				Variedad de actividades de trabajo	
				Formación continua	
				Apoyo del equipo directivo	
				Desarrollo de nuevas capacidades	
			Medios y materiales		
			Condiciones de vida asociados al trabajo	Tiempo libre	
				Desplazamiento	
				Horarios flexibles	
				seguridad e higiene en el trabajo	
			Realización personal y profesional	Valoración del trabajo que realiza	
				Satisfacción de necesidades y logro de metas	
				Reconocimiento del trabajo	
				Motivación del trabajo	
				Relación con los compañeros	
Rendimiento laboral					

				Capacidades y competencias	
			Promociones y superiores.	Ascenso y designaciones	
				Relaciones con el equipo directivo	
				Competencias del equipo directivo	
				Comunidades de aprendizaje	
				Acciones estratégicas	
			Salario	Reconocimiento económico del rendimiento laboral	

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz.

1.5.2. Hipótesis Específicos

- ✓ Existe un Nivel Medio de Clima Organizacional en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.
- ✓ Existe un Nivel Medio de Satisfacción Laboral en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General

Determinar el tipo de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.

1.6.2. Objetivos específicos

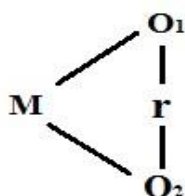
- ✓ Determinar el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.
- ✓ Determinar el nivel de Satisfacción Laboral que se presenta en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.

2. METODOLOGÍAS APLICADAS EN EL ESTUDIO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo con el tipo, es una investigación básica porque tiene la finalidad de conocer la relación entre las dos variables. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Es investigación correlacional porque solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Tiene el propósito conocer la relación que existe entre las dos variables en un contexto particular. Es una investigación cuantitativa porque se va recolectar datos, se cuantifican y se utilizan pruebas estadísticas para el análisis de los datos (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Es una investigación transversal porque se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Se describen las variables y se analizan en un momento dado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El diseño es descriptivo correlacional y su esquema es:



Dónde:

- M : Representa la muestra de estudio, integrado por los profesores.
- O₁ : Representa la medición de la variable clima organizacional.
- O₂ : Representa la medición de la variable satisfacción laboral.
- r : Relación de variables o correlación.

2.2. Población y muestra

Población

Hernández, Fernández, & Baptista (2010) sostienen que la población “es un conjunto grande y completo de individuos, elementos o unidades que presentan

características comunes y observables”. Por ello la población estuvo conformada por un total de 32 profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que “la muestra es en esencial un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Pero, para estudios de poblaciones pequeñas es necesario no seleccionar una muestra representativa, puesto que de hacerlo invalidaría los resultados, y tendría poca representatividad científica. Por ello para el presente estudio se ha utilizado el muestreo no probabilístico- intencional para determinar la muestra, por ello, se tomó a la totalidad de estudiantes del tercer grado que conformaron la población como sujetos de investigación. En consecuencia, no fue necesario calcular tamaño muestral. Por ello es una muestra no probabilística de grupos intactos constituida por los 32 docentes de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1. Técnicas

En el presente trabajo de investigación se empleó la técnica de la observación mediante el instrumento de la encuesta, donde se elaboró cuestionarios de preguntas cerradas teniendo en cuenta la escala de Likert. La encuesta fue administrado a los siguientes elementos muestrales de la Institución Educativa N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz.

2.3.2. Instrumento

Encuesta: Se aplicó una encuesta a los docentes para determinar las relaciones entre las variables de estudio.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Preparación de datos: Se realizó una preparación computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS.

Técnica estadística a usar: De acuerdo a nuestros objetivos empleamos las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.

Tipo de análisis: En la investigación se realizó el análisis univariado y cuantitativo.

Presentación de datos: Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.

Diseño de prueba de hipótesis: Se tomó el método el Chi cuadrado.

3. RESULTADOS

3.1. Resultados estadísticos

Tabla 1. Tabla de frecuencia de Docentes según niveles de Apreciación sobre el Clima Organizacional en la I.E. “César Vallejo Mendoza” del distrito de Olleros de la provincia de Huaraz en el año 2016.

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
Bueno 56 - 75	0	0
Regular 36 - 55	30	94
Malo 15 - 54	2	6
TOTAL	32	100

Fuente: Test aplicado a los docentes de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” de Olleros – Huaraz – Ancash.

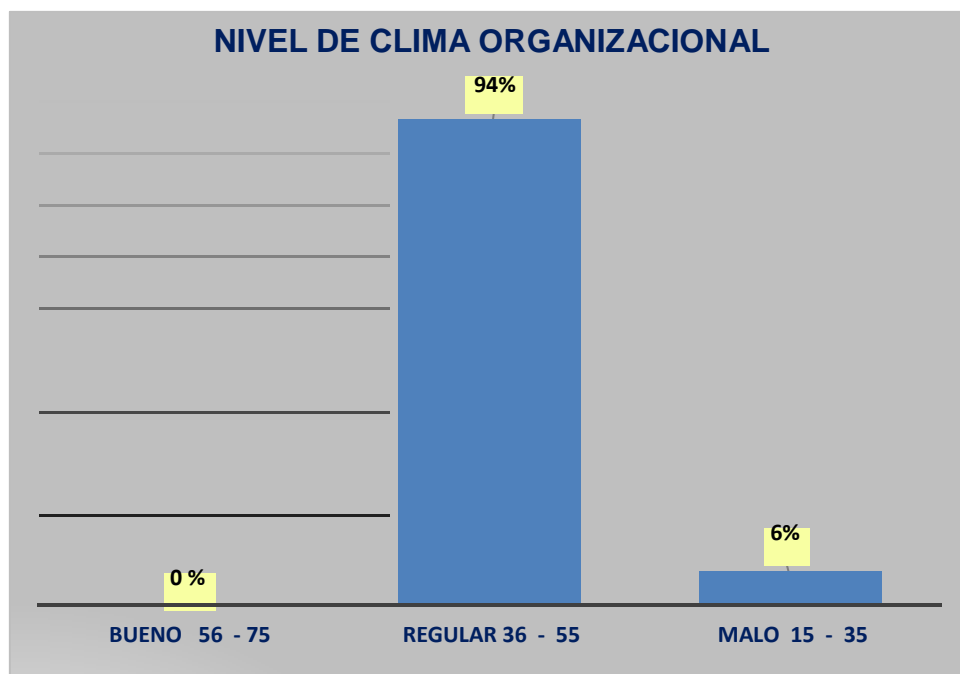


Figura 1. Nivel de clima organizacional

Fuente: Test aplicado a los docentes de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” de Olleros – Huaraz – Ancash.

En el gráfico se puede observar que, con respecto al nivel de apreciación del clima organizacional, del 100% de los docentes encuestados, el 6,0% conformado por 2 docentes lo percibe como malo y el 94,0%, que son 30 docentes lo perciben como regular; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes que laboran en esta I.E. consideran que el clima organizacional solamente es regular, porque consideran que las diversas acciones que se realizan en el interior de la I.E. se realizan de manera coordinada, que fortalece la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, consideran que también se potencia la iniciativa esto debido a que se consideran los aportes y las ideas, se fortalece el trabajo en equipo. En ese sentido los profesores tienen una percepción favorable de la estructura organizacional, el aspecto motivacional porque se estimula y reconoce el trabajo, se ofrecen condiciones favorables de trabajo, como también se orienta hacia la satisfacción profesional.

Pero consideran que a dimensión del liderazgo todavía está débil debido a que en la I.E. no se desarrolla el acompañamiento y retroalimentación orientada al desarrollo personal y profesional, como tampoco es impulsado el trabajo en equipo, sobre todo orientado al logro de metas comunes, como tampoco se implementan acciones de mejora orientadas a buscar mejores resultados.

Tabla 2. Tabla de frecuencia de Docentes según niveles de Apreciación sobre Satisfacción Laboral en la I.E. “César Vallejo Mendoza” del distrito de Olleros de la provincia de Huaraz en el año 2016.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
Bueno 100 -125	0	0
Regular 60 - 99	25	78
Malo 25 - 59	7	22
TOTAL	32	100

Fuente: Test aplicado a los docentes de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” de Olleros – Huaraz – Ancash.

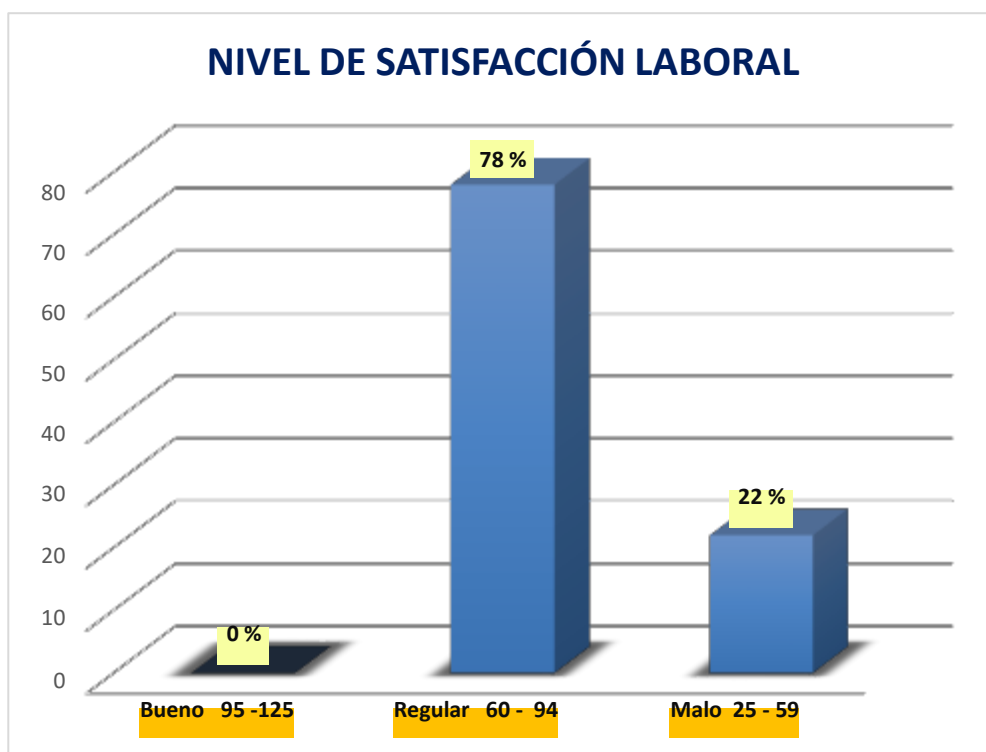


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral

Fuente: Test aplicado a los docentes de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” de Olleros – Huaraz – Ancash.

En el gráfico se puede observar que, con respecto al nivel de apreciación de satisfacción laboral, del 100% de los docentes, el 22,0% que son 7 docentes no

encuentran satisfacción laboral en esta I.E., mientras que el 78,0% constituido por 25 docentes encuentran una mediana satisfacción laboral; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes no tienen satisfacción laboral plena dentro de la I.E. “César Vallejo Mendoza” del distrito de Olleros de la Provincia de Huaraz.

Los consideran que en cuanto al diseño del trabajo no se participa activamente en el establecimiento de metas y objetivos estratégicos, como también los instrumentos de gestión no clarifican la orientación hacia donde se orienta la I.E., la planificación de acción e implementación de acciones estratégicas son casi nulas, no se favorecen los procesos de formación continua tampoco se brinda asesoramiento y ayuda por parte del equipo directivo o los trabajadores fortaleza, tampoco hay un reconocimiento económico acorde al rendimiento laboral en la I.E. mucho menos que los ascensos, las promociones y las designaciones se dan tomando en cuenta el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a las condiciones de la vida en el trabajo, la disponibilidad de tiempo útil con la familia, el horario flexible y el logro de lo planificado, los docentes consideran que en el interior de la I.E. están realizando un trabajo valioso, consideran que las relaciones interpersonales son positivas, tampoco no se percibe al equipo directivo que demuestre desempeños competentes en su intervención profesional.

Prueba de Contrastación de Hipótesis: La hipótesis de trabajo fue procesada a través de del método estadístico o Prueba Chi cuadrado X^2_c , por ser una prueba que permite medir aspectos cualitativos y cuantitativos de la respuesta que se obtuvieron del instrumento aplicado.

El estadístico que se usa en esta prueba fue a través de la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

$X^2 = \text{Chi cuadrado}$

O_I = Frecuencia observada

E_I = Frecuencia esperada

Hipótesis General

H_0 No existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz.

H_1 Existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz.

Tabla 3

Clima organizacional según Satisfacción Laboral en la I.E. “César Vallejo Mendoza” del distrito de Olleros de la provincia de Huaraz en el año 2016.

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL			
	REGULAR		MALO	
	Nº	%	Nº	%
REGULAR	6	85,7 %	2	25,0%
MALO	1	14,3 %	23	92,0 %
TOTAL	7	100 %	25	100 %

Fuente: Test aplicado a los docentes de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” de Olleros – Huaraz – Ancash.

Tabla 4.

Prueba chi cuadrado

Clima Organizacional * Satisfacción Laboral

	Valor	gl	Sig. Asíntota (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	17,615^a	1	0,000

Fuente: Test aplicado a los docentes de la I.E. N° 86045 "César Vallejo" de Olleros – Huaraz – Ancash.

En la tabla N° 4, se presenta la estadística de contraste de Hipótesis: La hipótesis de trabajo fue procesada a través de del método estadístico o Prueba Chi cuadrado χ^2 , por ser una prueba que permite medir aspectos cualitativos y cuantitativos de la respuesta que se obtuvieron del instrumento aplicado.

El criterio para la contratación de la hipótesis, se define así:

Si χ^2 es mayor que χ^2_{α} , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; en caso contrario si χ^2 es menor que χ^2_{α} , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

El estadístico que se usa en esta prueba fue a través de la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

χ^2 = Chi cuadrado.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

Como $\chi^2 = 3,841$ es menor que el valor $\chi^2_{\alpha} = 17,615$ además el valor de significancia es 0.000, inferior al valor de significancia establecido de 0.05, por lo tanto existe razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación, por lo que se determina que: El clima organizacional se relaciona de

manera significativa con la satisfacción laboral de los profesores de la Institución Educativa N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz – 2016.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Respecto a la relación entre las variables de interés, los resultados evidencian que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación de que sí existe un efecto en la satisfacción laboral respecto al clima organizacional. Esto es consecuente con los autores e investigadores que reportan la existencia a través del tiempo de una relación significativa entre las variables (Rengifo, 2007); (Farías, 2005); (García, Leazma, 2003); (Palma, 2002); (Mendoza, 2002); (Chávez, García, 2007); (Molocho, 2010). Se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores, como también el grado de asociación entre las variables es fuerte.

Un aporte importante que hace Molocho (2010), en su estudio concluye que el clima institucional, expresado en el potencial humano, influye sobre la gestión institucional de la sede administrativa de Lima sur.

A ello suma Goncalves (1997), considera al clima organizacional como “las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral”.

Como también Chupayo (2007), en su estudio llegó a la conclusión de evidenciar un nivel de significación directa entre el clima y desempeño.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) es un aporte importante en este estudio pues considera que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción, hecho que percibe en el presente

estudio, pues los profesores consideran que el comportamiento de los líderes del equipo directivo

Cabe destacar los resultados son congruentes con otros estudios en los que se ha mostrado una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Rengifo, 2007); (Farías, 2005); (García, Leazma, 2003); (Palma, 2002); (Mendoza, 2002); (Chávez, García, 2007); (Moloch, 2010), nuestros autores han enfatizado que el clima organizacional puede ser una herramienta útil para mejorar la satisfacción laboral, ya que la evidencia indica que al mejorar los elementos del clima organizacional, aumentaría la satisfacción laboral de los profesores. Esto puede ser una explicación para la relación entre las variables encontradas en el presente estudio. En resumen, la relación encontrada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz – 2016, es que el clima organizacional es un predictor significativo de la satisfacción laboral, el clima predice y se relaciona de forma significativa con aspectos normativos (comportamiento funcionario), y condiciones personales de satisfacción laboral. Estos resultados encontrados pueden ser un aporte para comenzar a aclarar la relación entre las variables de estudio. La ventaja de esta investigación es que se realizó con todo el personal docente de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz – 2016, por lo que es posible generalizar a partir de esta, los resultados a múltiples contextos organizacionales (ya sea de carácter público o privado), por consiguiente, mientras más estudios exista sobre la relación entre estas dos variables, mayor evidencia empírica se tendrá de esta relación, y se aportará a la vez valiosa información para estudios posteriores.

Mendoza (2012), determina que existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico. Al obtener estos resultados nos apoyamos en Chiavenato pues considera al clima organizacional como un ambiente interno, que tiene un impacto directo con la motivación, y que ello es favorable. Brunet (2008), también hace un aporte importante, pues el clima organizacional es la percepción que posee el individuo de la empresa para la cual trabaja y la opinión formada en tal sentido en nuestro estudio el clima organizacional es percibido de manera regular por la mayoría de los docentes,

se indaga sobre la autonomía individual, grado de estructura, obligación exigida por el puesto, tipo de recompensas, consideraciones, agradecimiento, apoyo. Por ello es importante manifestar que toda I.E. genera un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes por lo tanto deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal.

Es más relevante aún aportar con nuevos conocimientos en esta área y que estén más cercanos a establecer causalidad entre las variables, por lo que se sugiere replicar este estudio en muestras más grandes, que permitan realizar un análisis más fino de la relación de las variables, como los modelos de ecuaciones estructurales, que son un paso previo a los estudios causales, pues permiten ver finamente la relación entre las variables. Dentro de las sugerencias para futuras líneas de investigación en el área, cabe señalar como se sabe hoy en día la existencia de relación entre variables de clima organizacional y satisfacción laboral, y que ambos son constructos distintos (clima perceptual), satisfacción (afectivo), es conveniente que siga existiendo estudios que analicen separadamente clima organizacional y satisfacción laboral y su efecto en variables, con el fin de seguir aclarando el efecto diferencial que pueda tener el clima organizacional y la satisfacción laboral. Finalmente, se debe señalar que este estudio podría ser un aporte, en el sentido de incluir otras dimensiones de satisfacción laboral además de la productividad, logrando establecer un efecto diferenciador en cuanto a los aspectos de satisfacción laboral que se pueden predecir para el clima organizacional. Por ello Alexis Goncalvez (1997) describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Lo mismo Rodríguez (1999), quien considera que el clima organizacional, tiene relación con el comportamiento humano ante una situación general, para emitir una respuesta se evidencia la conducta del ser humano, lo que permite la interacción entre el individuo y el ambiente. En toda institución lo que se busca es tratar de construir un clima organizacional favorable o positivo.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El clima organizacional es percibido como regular por los profesores en la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz – 2016, debido a que no se han fortalecido algunos aspectos para ser considerado como clima organizacional o bueno.

La satisfacción laboral es regular en la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz – 2016, debido a que no hay condiciones favorables para ser considerado como bueno.

El clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionados significativamente. Se determina además que el clima organizacional es un medidor significativo de la satisfacción laboral de los profesores de I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz – 2016.

5.2. Recomendaciones

Fortalecer la comunidad educativa de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz, para construir climas organizacionales favorables o positivos que permitan una satisfacción laboral plena de los docentes que laboran en esta Institución Educativa.

Realizar capacitaciones o talleres en tiempos adecuados para mejorar el ambiente de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución educativa para clima organizacional y la satisfacción laboral por grupos de trabajo.

Establecer coordinación entre los distintos trabajadores de la institución educativa para facilitar la comunicación de la filosofía empresarial para que funcione en forma productiva y eficiente en el servicio que se presta.

Es importante reconocer la satisfacción laboral de los trabajadores, el director de la institución educativa juega un rol primordial y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador.

6. AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por su bendición y la dicha de disfrutar de este mundo maravilloso que con su infinito amor nos ha dado la sabiduría para culminar este grado académico.

A la Escuela de Postgrado - Universidad San Pedro facultad de educación y humanidades, a los docentes y personal administrativo que integran dicha escuela para seguir creciendo como persona y profesionalmente.

Rosa

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agustini et al. (2012). *La cultura organizacional*. Un enfoque de casos. UNMSM. Lima.
- Anzola, O. L. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial U. Externado de Colombia.
- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración reto para una enseñanza de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Brow, W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Limusa.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Chávez, A. & García, C. (2007) *Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del Distrito de Comas*. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill, 699 p.

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- Contreras, S. M. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Davis, K. y Newstrom. J. (2000). *Comportamiento humano en el Trabajo*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Dessler, G. (1993). *Organización y administración. Enfoque situacional*. México. Trillas.
- Dessler, G. (1994). *Organización y administración. Enfoque situacional*. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Dormann & Zapf (2001). *Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities*, Journal of Organizational Behavior, vol. 22.
- Flores, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Forehand, G y Gilmer, B. (1984). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. Psychological Boletín, 64, 361-382.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las Organizaciones*. México: Oxford.
- García, C. & Lezama, P. (2003). *Relación entre inteligencia emocional y clima social laboral en docentes de colegios nacionales del distrito de Trujillo*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Goncalves, A. (2000). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Revista Paradigma. Recuperado de <http://www.revistaparadigma.org.ve/Doc/Paradigma972/Art4.htm>
- Goncalvez, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Guillén, G. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Hernández, Fernández y baptista (2010). *Metodología de la investigación Científica*. Prentice Hall. México.
- Lezama, L. (2008). *El sistema cultural y sociocultural en la cultura organizacional*. Revista electrónica de psicología Universidad Veracruz. México. Consultado en: <http://www.uv.mx/psicologia/revista-electronica-procesos-psicologicos-y-sociales/revistas/vol-4-ano-2008-no-1-y-2/>. Agosto 2013.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Locke, E.A (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M.D. dunnette (Ed) *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: rand Mc Nally.
- López V. (2005). *Las dimensiones esenciales de la motivación*, Revista UPIICSA, México.

- Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento Académico en estudiantes del tercero de Secundaria en una institución educativa de Ventanilla tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación*. Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Münch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas.
- Palma, S. (2002). *Estudio La motivación y el clima laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias. Manual Escala Clima Laboral, CL-SPC (1a. Ed.)*.
- Razurí, G. (2008). *Importancia del clima organizacional en las empresas actuales*. Ponencia presentada en el ciclo de Conferencias de la Facultad de Administración y Contabilidad de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Rengifo, R. (2007). *Desgaste profesional y clima laboral en atención primaria*. Santa Cruz de Tenerife. España.
- Robbins, S. P. (1998): *Comportamiento Organizacional San Diego State University*. Traducción de Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodriguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México D.F.: Alfaomega.

Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida*. Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” (Núm. 2).

Silva, M. (1996). *El Clima en la Organizaciones*. Barcelona: EUB.

Sims, H.P. Y Lafollette, W. (1975). *An Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire*. *Personnel Psychology*, 28, 19-38.

8. APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. 1. Clima organizacional.	MENDEZ (2006) El clima es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (...) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo	El clima organizacional, para esta investigación, fueron los factores organizacionales del ambiente laboral, que influyen en la percepción que las personas tengan del lugar de trabajo, su influencia sobre la conducta y el desempeño, que afecta directamente su manera de trabajar, relacionarse y su interacción con la empresa, con el equipo que se utiliza y con las actividades individuales	Estructura organizacional	Relaciones de coordinación.	Nominal Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), casi nunca (2), Nunca (1)
				Comunicación de tareas.	
				Gestión	
			Liderazgo	Estilo de liderazgo.	
				Estimulo de trabajo en equipo	
				Estímulo a la excelencia	
			Toma de decisiones	Niveles de participación	
				Capacidad resolutive	
				Iniciativa	
			Motivación	Estimulación y reconocimiento	
				Condiciones de trabajo	
				Satisfacción profesional	
			Comportamiento individual	Responsabilidad	
				Sentido de pertenencia	
Compromiso					
V. 2. Satisfacción laboral	Resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988).	Es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo o se logra con la participación activa de todo el personal, bajo nuevos estilos de liderazgo.	Diseño del trabajo	Establecimiento de metas y objetivos estratégicos.	Nominal Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), casi nunca (2), Nunca (1)
				Domínio de los contenidos del área.	
				Autonomía en el trabajo	
				Plan de trabajo	
				Variedad de actividades de trabajo	
				Formación continua	
				Apoyo del equipo directivo	
				Desarrollo de nuevas capacidades	
				Medios y materiales	
				Condiciones de vida asociados al trabajo	
			Desplazamiento		
			Horarios flexibles		
			seguridad e higiene en el trabajo		
				Valoración del trabajo que realiza	

			Realización personal y profesional	Satisfacción de necesidades y logro de metas	
				Reconocimiento del trabajo	
				Motivación del trabajo	
				Relación con los compañeros	
				Rendimiento laboral	
				Capacidades y competencias	
			Promociones y superiores.	Ascenso y designaciones	
				Relaciones con el equipo directivo	
				Competencias del equipo directivo	
				Comunidades de aprendizaje	
				Acciones estratégicas	
			Salario	Reconocimiento económico del rendimiento laboral	

ANEXO 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO DE LA INVESTIGACION	VARIABLES
<p>GENERAL: ¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros - Huaraz-2016?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.</p>	<p>GENERAL: Existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional</p>	<p>V. 1. Clima organizacional</p>
<p>ESPECIFICO: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que se presenta en los de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros - Huaraz-2016? ¿Cuál es nivel de satisfacción laboral que se presenta en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros - Huaraz-2016?</p>	<p>ESPECIFICO: ✓Determinar el nivel de clima organizacional que se presenta en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016. ✓Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.</p>	<p>ESPECIFICAS ✓Existe un nivel medio de clima organizacional en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016. ✓Existe un nivel medio de satisfacción laboral en los profesores de la I.E. N° 86045 “César Vallejo” del distrito de Olleros – Huaraz-2016.</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div>	<p>V. D. Satisfacción laboral</p>

ANEXO 03

ENCUESTA A LOS PROFESORES (CLIMA ORGANIZACIONAL)

INSTRUCCIONES

Estimado profesor el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 86045 “CESAR VALLEJO” DEL DISTRITO DE OLLEROS-2016**. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del clima organizacional que usted frecuenta. Le agradeceré me responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista.

Gracias por su colaboración.

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		S	CS	AV	CN	N
01	Sientes que las diversas acciones que se planifican y ejecutan en tu I.E. se realizan de manera coordinada.					
02	Considero que existe buena comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa de mi I.E para la realización de las diversas tareas, actividades, etc.					
03	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva en los diversos procesos para mejorar nuestra I.E. hacia la escuela que queremos.					
04	Los directivos de mi institución educativa de manera permanente nos acompañan y nos retroalimentan para desarrollarnos personal y profesionalmente.					
05	En esta I.E. realmente se valora y fortalece el trabajo en equipo orientado al logro de metas comunes					
06	En la I.E. se evalúan todas las acciones de mejora que se implementan orientadas hacia la excelencia					
07	¿Las aportaciones e ideas que formulan son tenidas en cuenta y valoradas por el equipo directivo?					
08	En el equipo profesional de trabajo de la I.E. se considera que solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.					
09	Conoce bien que aporta usted con su trabajo al equipo y a la institución educativa.					
10	La mayoría significativa de los trabajadores de esta I.E. nos sentimos satisfechos con el nivel de participación en la I.E.					
11	Existe reconocimiento del equipo directivo de los esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución educativa del equipo de trabajo					
12	Considero que existe buena comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa de mi I.E.					

13	En el trabajo que realizo en la I.E. me siento realizado profesionalmente, porque se valoran los logros					
14	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento en mi rol dentro de la I.E.					
15	Me siento comprometido para alcanzar las metas y los objetivos establecidas en mi I.E.					

Leyenda:

Siempre = (S) = 5

Casi siempre = (CS) = 4

Algunas veces = (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca = (N) = 0

ENCUESTA A LOS PROFESORES (SATISFACCION LABORAL)

INSTRUCCIONES

Estimado profesor el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E. Nº 86045 “CESAR VALLEJO” DEL DISTRITO DE OLLEROS-2016**. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del clima organizacional y satisfacción laboral que usted frecuenta. Le agradeceré me responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista.

Gracias por su colaboración.

Nº	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		S	CS	AV	CN	N
01	En la I.E. participa activamente en el establecimiento de metas y objetivos estratégicos.					
02	En la I.E se promueve la autonomía y opinión propia para el desarrollo de las actividades escolares.					
03	Los instrumentos de gestión permiten tener claro el trabajo que se tiene que realizar en la I.E.					
04	En los procesos de planificación se implementan una gran variedad de acciones estratégicas.					
05	El equipo directivo de la I.E. implementa y favorece la formación continua de los trabajadores.					
06	En el interior de la I.E. se brinda asesoramiento y ayuda por parte del equipo directivo o los trabajadores fortaleza.					
07	En el interior de la I.E. se brindar oportunidades para fortalecer las capacidades y desempeños de los trabajadores.					
08	En la I.E. se cuentan con los recursos, medios y materiales necesarios para realizar el trabajo.					
09	Disponer de tiempo libre suficiente para realizar actividades en el interior de la familia, de recreación y formación.					
10	Tiene facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo					
11	El horario de trabajo favorece el logro de lo planificado y lo considera flexible.					
12	En la I.E. se cuenta con una adecuada seguridad e higiene en el trabajo					
13	Como trabajador de la I.E. siente que está realizando algo valioso					

14	Siento que el trabajo que realizo me ayuda a satisfacer mis necesidades y el logro de metas					
15	Siento que hay un reconocimiento a la calidad de mis actuaciones profesionales por parte de los miembros de la comunidad educativa.					
16	El trabajo que realizo en la I.E. se me es muy motivador.					
17	Las relaciones interpersonales son buenas con los compañeros de trabajo en la I.E.					
18	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la I.E. porque logro los propósitos previstos.					
19	Siento que el rendimiento laboral es el adecuado a mis competencias y capacidades profesionales.					
20	Los ascensos, las promociones y las designaciones se dan tomando en cuenta el desempeño de los trabajadores.					
21	El equipo promueve un clima laboral favorable para el logro de los objetivos y metas institucionales.					
22	El equipo directivo demuestra desempeños competentes en su intervención profesional.					
23	El equipo directivo fortalece la conformación de comunidades de aprendizaje en el interior de la I.E.					
24	El equipo directivo implementa acciones estratégicas que favorece el logro de metas y objetivos institucionales					
25	Considera que el reconocimiento económico es acorde a su rendimiento laboral en la I.E.					

Leyenda:

Siempre = (S) = 5

Casi siempre = (CS) = 4

Algunas veces = (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca = (N) = 1