

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**“Clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. N°  
88319 Tambo Real Nuevo, 2017”**

**Informe de Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación  
con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autora**

**Guzmán Reyes, Rocío Del Pilar Asesor**

**(ORCID: 0000-0002-1449-6989)**

**Villanque Alegre, Boris Vladimir**

**Nuevo Chimbote- Perú**

**2018**

## INDICE GENERAL

PALABRAS CLAVE.....	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD .....	iv
TÍTULO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	37
RESULTADOS.....	40
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	47
CONCLUSIÓN.....	49
RECOMENDACIONES.....	51
AGRADECIMIENTO.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	58

## **PALABRAS CLAVE**

### **En español**

**Tema : Clima organizacional, satisfacción laboral**

**Especialidad : Educación**

### **En inglés**

**Topic : Organizational climate, job satisfaction**

**Specialty : Education**

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

<b>Línea de investigación</b>	Teoría y métodos educativos
<b>Área</b>	5. Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	5.3. Ciencias de la educación
<b>Disciplina</b>	Educación general

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. N° 88319 Tambo Real Nuevo, 2017**" del (a) estudiante: **GUZMAN REYES ROCIO DEL PILAR**, identificado(a) con Código N° **1117101258**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **18%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **TÍTULO**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. N°  
88319 Tambo Real Nuevo, 2017**

Organizational climate and job satisfaction in  
the I.E. N° 88319 Tambo Real New, 2017

## **RESUMEN**

El problema que atraviesa una institución pública como privada es por no tener el clima organizacional adecuada y por tanto la satisfacción del trabajador no es lo que uno desea. Es así, como surge el propósito del presente estudio en entablar relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo, 2017. Con este fin se eligió un estudio basada en un tipo de investigación descriptivo con características de diseño no experimental y trabajándose en una población muestral constituida por 32 docentes de quienes se recabaron información para luego ser procesadas a partir de la estadística descriptiva e inferencial empleando como soporte tecnológico el software SPSS versión 21; del cual se logró la siguiente conclusión: Existe relación significativa ( $r=0.511$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesores que trabajan en la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Estos resultados permiten expresar que a mejor clima organizacional mejores serán las satisfacciones laborales en docentes de la Institución Educativa.

## **ABSTRACT**

The problem that a public or private institution is going through is not having the right organizational climate and therefore worker satisfaction is not what one wants. This is how the purpose of this study arises in establishing a relationship between organizational climate and job satisfaction of I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo, 2017. For this purpose, a study was chosen based on a type of descriptive investigation with non-experimental design characteristics and working on a sample population made up of 32 teachers from whom information was collected to be later processed from the descriptive and inferential statistics using the SPSS version 21 software as technological support; from which the following conclusion was reached: There is a significant relationship ( $r=0.511$ ) between organizational climate and job satisfaction in teachers who work in the I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. These results allow us to express that the better the organizational climate, the better the job satisfaction will be in teachers of the Educational Institution.

## INTRODUCCIÓN

El problema en las Instituciones Educativas tanto privadas como nacionales viene hacer la organización organizacional y por otro lado el desempeño docente; por tanto, requiere de revisión de investigaciones previas y de aportes teóricos; para lo cual se requiere organizar los antecedentes y fundamentación científica.

Luego de haber revisado diversas investigaciones se ha seleccionado minuciosamente de manera directa o indirecta tesis y trabajos bibliográficos que tienen relación con nuestro tema de investigación; que por su similar argumento contribuyen a nuestro trabajo:

Según Hinojosa (2010), en los estudios realizados tuvo por propósito relacionar clima organizacional y satisfacción laboral realizada con la Institución Playa Ancha, llegaron concluyendo lo siguiente: Teniendo en cuenta la información, efectivamente se percibe la existencia de relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral, con cual manifestamos que al existir un buen clima institucional por parte del personal docente la satisfacción también está presente. Por lo señalado, se desprende que, mejorando el clima organizacional, ésta se convierte en una herramienta importante en las instituciones educativas y de esta manera se está influenciando sobre la satisfacción laboral. Asimismo, generando mayor compromiso en los docentes, mayor disposición e interés en alcanzar las metas trazadas en el proyecto Educativo Institucional.

Según Reyes y Richard (2017), a partir de una investigación básica se trazó como meta relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral efectuada en la Universidad de la Unión Peruana. Llegaron concluyendo lo siguiente: A partir del coeficiente de relación: la Rho de Spearman se obtienen un 0,844 la que significa relación directa y positiva y obteniendo el  $p= 0,000 > 0,05$  es decir significativo, con la que se acepta la hipótesis de investigación con la que llegaron a expresar: a mejor clima institucional mejores serán la satisfacción laboral. Asimismo, con respecto al objetivo específico relacionando al clima institucional con retribución económica se

encontró un coeficiente de  $Rho = 0,632$  es decir correlación positiva-directa y con  $p: 0,000 < 0,05$ , por tanto, rechazando la hipótesis nula.

Según Bueso (2016), los estudios realizados permitieron ver cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en empleados que trabajan en la industria Calan Zona Norte, realizada en la Universidad Tecnológica De Honduras, llegaron a las siguiente conclusión: Se percibe en los hallazgos encontrados que hay relación positiva débil del clima organizacional y satisfacciones laborales, determinándose que el clima en la organización son muy bajos, por lo que no se podría aseverar que a mejor clima institucional mejor clima laboral.

Según Vargas (2015), en los estudios tuvo por fin de buscar cual es la influencia que ejerce satisfacción laboral dentro del clima organizacional realizada por la institución “Sara Antonieta Bullón”, quién llegó a la conclusión siguiente: Todo personal docente en la Institución “Sara Antonieta Bullón” se muestra poco satisfecho con respecto a la organización demostrando su desagrado de manera negativa por lo que evaden responsabilidades y buscan pretextos de como abandonar momentáneamente de la institución. Entre las causas más relevantes tenemos en la dimensión satisfacción y en la estructura organizativa que hace tres años se vienen presentando este disgusto provocando el aumento diario del disgusto en sus trabajadores por la forma de organización. Evaluando el clima organizacional se identificó que más de tres cuartas partes del personal a quienes se encuestó describen al clima como un aspecto consultivo, a pesar que se observa que existe un clima aceptable y pudiendo mejorarse para conseguir un clima participativo; es decir con mayor comunicación, dinamismo, etc. Asimismo, se percibe una relación positiva de ( $r = 0.452$ ), pero siendo su relación bajo y requiriendo averiguar que otros factores vienen afectando el logro del buen clima de la organización en la Institución Educativa “Sara A. Bullón”

Según Arízaga (2014), que partiendo de una investigación básica con diseño no experimenta transaccional tuvo por objetivo relacionar clima laboral con satisfacción laboral en empleados quienes forman parte de la Universidad Señor de Sipán; llegando a concluir: Se demostró que existe relación directa del clima laboral y satisfacción laboral, pero de grado débil al obtener una  $r=0,397$ , de esta manera

dándose por cumplido el objetivo general. Analizando se encontró predominio en el nivel medio con referente al clima laboral, la que representa un 35.6% de trabajadores en la Facultad Ciencias Empresariales. Teniendo en cuenta el diagnóstico efectuado en relación a satisfacción laboral más predominante es el nivel regular constituido por 36.8% de trabajadores de la mencionada institución.

Según Quispe (2015), en Andahuaylas realizó un estudio siguiendo la tipología de investigación básica con características no experimentales transversales y teniendo como población una asociación sobre desarrollo empresarial de Apurímac con fines de lograr relacionar clima organizacional con satisfacción laboral; arribando a concluir: Mediante el coeficiente de correlación de Spearman evidenció que existe relación de Rho 0,652, es decir existe relación positiva moderada con la que da por aprobada la hipótesis de estudio. Del mismo modo relacionó el componente estructura organizacional con satisfacción laboral logrando obtener una relación positiva baja de 0,380.

Según Inga (2016), en su investigación que tuvo por objetivo relacionar clima organizacional y satisfacción laboral en una población docentes que trabajan en el nivel primario de la Institución Educativa emblemática N°70010 y que mediante el estudio descriptiva con esquema no experimental transaccional llegó a concluir: 9.30% de educadores se muestran totalmente en desacuerdo en el salario percibido, un 26.16% muestran su desacuerdo con el sueldo actual, mientras que un 15.12% de profesores se encuentran indecisos al emitir su respuesta y un 2558% están de acuerdo con el salario percibido; con todo ello obteniendo una opinión promedio frente a la satisfacción laboral. Así mismo, encontrando un clima institucional no favorable la que permite emitir reflexionar de forma consciente y coherente en relación al valor humano y de esta manera obteniendo relación directa del proceso de clima organizacional con satisfacciones laborales y siendo necesario promocionar un nuevo significado sobre el valor y principio que la humanización marca en el contexto educativo.

Según Casana (2015), en el estudio elaborado para ver el clima organizacional relacionada a satisfacción laboral empleo la metodología descriptiva con esquema correlacional transaccional y trabajando con una población de

empleados y obreros que están trabajando en la empresa azucarera de Chiquitoy, llegando a culminar: Existe relación positiva y significativa del clima organizacional y satisfacción laboral; del mismo modo sucede con sus dimensiones relación social, relacionada a la autoridad, condición físicas y desarrollarse personalmente, desempeño de tareas. También se percibe asociación negativa pero significativa entre clima organizacional y factores políticos administrativos. No se encontraron correlación con los beneficiarios laborales y la remuneración con el clima laboral. También se percibe altos niveles de correlación negativa pero significativa entre clima laboral y el factor político. No se halló relación del beneficio laboral y/o remunerativo y clima organizacional.

En los repositorios de la Universidad de Piura, se ubicó la tesis de Albañil (2015), que tuvo por propósito de relacionar el clima laboral con la participación en una población de docentes de la I.E. Enrique López Albuja y empleando como metodología el estudio descriptivo correlacional, con el que llegó a concluir: según percepción del docente el clima organizacional va de regular a bueno, pero no es del todo satisfactorio debido a que factores como el reconocimiento que reciben tiene una tendencia de regular a muy bajo y del mismo modo del reconocimiento que reciben los docentes por parte del equipo directivo también va de regular a bajo. Además, se percibe el personal de servicio y administrativo se caracteriza por tener un bajo nivel de respeto ante los demás miembros de la institución, pero si observándose respeto entre docentes; pero sintiendo un bajo nivel de satisfacción en lo que respecta al funcionamiento de la dirección que en un total de 62% su satisfacción va de bajo a muy bajo.

León (2015), efectuó un estudio que tuvo por meta buscar relacionar el clima de organización con estilos de liderazgo en una población de maestros y directivos de la I.E. N°5170 de Puente Piedra a partir de un estudio no experimental descriptivo cuyas características corresponden al correlacional; permitiendo concluir: existe relación significativa al obtener un  $r=0.912$  y teniendo en cuenta la regla de decisión su relación es muy buena por tanto se da por aceptada la investigación. Con lo que se refiere al clima organizacional relacionada significativamente al liderazgo;

al obtener una  $r: 0,853$  y siendo una correlación muy buena y tomándose la decisión de aceptar la hipótesis alterna.

Del mismo modo en Lima se halló el estudio de García (2016), quien a partir de un estudio de tipo descriptivo buscó relacionar el liderazgo directivo con el clima organizacional en una población constituida por profesores de secundaria que conforman la Red N°12-UGEL 05; llegando a concluir: se obtuvo una relación positiva moderada y altamente significativo entre estilo de liderazgo y clima de una organización al obtener una Rho de 0.596 y un  $p=0.000$ . Asimismo, se percibe una Rho=0.596 con un  $p=0.000$  del liderazgo directivo con clima organizacional en docentes de secundaria-Red N°12-UGEL 05. Del mismo modo se encontró una relación positiva moderada pero altamente significativo entre liderazgo directivo con relaciones interpersonal al obtener una Rho = 0.498 y un  $p = .000$

En Chiclayo se realizó un estudio por Panta (2015), quien a partir del tipo de pesquisa descriptivo no experimental con corte transaccional busco relacionar el clima de una organización con su desempeño laboral en una población conformada por docentes quienes conforman el consorcio educativo “Talentos”; llegando a concluir: existe influencia significativa al obtener un  $r=0,117$  con  $p=0,020$  entre el clima organizacional y el desempeño laboral y pudo ser corroborado con el fundamento teórico la que indica que un buen clima organizacional conduce a tener un mejor desempeño laboral de maestros; observándose que este tipo de clima es muy mal donde los empleados no se tienen confianza entre sí y siendo imprescindible para una organización.

A continuación, trataremos sobre la fundamentación científica que fue organizada acorde a las variables y dimensiones:

Se define al clima organizacional. En las escuelas, como en cualquier otra organización, la creación de una atmósfera de reciprocidad positiva es crucial, como ha demostrado la investigación, porque el ambiente acogedor que uno debe tener les permite rendir al máximo, ya sea como alumno o como empleado.

Con el fin de generar un clima organizacional favorable se debe prestar atención a: el cuidado afectivo o afectivo; la seguridad; el mando; trabajar en equipo; comunicarse abiertamente y a varias direcciones interactuar positivamente.

Para Griffin y Moorhead (2010), el clima organizacional se fundamenta en una percepción individual, suele definirse como esquemas periódicos del comportamiento, actitud y sentimiento la que identifica la convivencia dentro de una organización, haciendo referencia a la situación actual en la organización y las conexiones del grupo de trabajo, entre empleados y el desempeño laboral. (p. 472)

Pintado (2011), define clima laboral como el conjunto relativamente permanente de caracteres o propiedad en determinados espacios de labor que son sentidas, observadas y experimentadas por individuos que integran la organización o tienen influencia en su comportamiento.

Según Rodríguez (citado en Pintado, 2011), conceptualiza al clima organizacional como la percepción que tienen los participantes en una organización sobre el trabajo, medio físico donde se desenvuelve, interrelaciones entre personas que se movilizan en su contexto y diferentes reglas de comportamiento formal que afecta al trabajo.

Para Chiavenato (2007), es entendida por clima organizacional al ambiente y espacio interna en una organización. Componentes como tecnología, la política, la regulación, el estilo de liderazgo, la fase de vida empresarial, etc., todos juegan un papel.

Chiang (2010), expresa que el clima organizacional ha progresado a partir de diferentes enfoques conceptuales: la primera contribución destaca los atributos o características organizacionales, que primero domina el componente de una organización o situación. Luego, surgió un conjunto de conceptos más relevante para una representación cognitiva, en donde los componentes individuales eran los que determinaban. Un tercer enfoque conceptual considera al clima como un elemento básico y global de percepción que tiene presente a las interacciones entre las personas y las situaciones.

La base teórica básica del clima organizacional evolucionó a inicios de las investigaciones realizada por Lewin durante los años de 1930, quien investigó sobre temas del comportamiento de los individuos durante su trabajo estaba determinado no solo por características de la persona, sino también por la motivación, actitud y satisfacción de la persona que unidas a cómo ve sobre su situación laboral al cual responde y al proceso organizacional de la empresa del que es parte; con el que determinará el comportamiento que la persona tendrá en lo que respecta a su rendimiento.

Definiendo al clima organizacional actual, son aspectos que afecta en ciertas actitudes, en la motivación y específicamente en de personas. Entonces, con base en esta idea, se puede entender que, si donde se percibe amabilidad o trato agradable entre los integrantes del establecimiento, entonces el proceder o desempeño de una persona se basa en el espacio o atmósfera donde trabajo, éste y otros componentes son los que promueven motivar y satisfacer laboralmente con una buena actitud hacia la tarea. Se concluye de lo expuesto, las peculiaridades individuales que anteriormente se explicaban de manera aislada actualmente dependen en gran medida del entorno y el clima organizacional.

Contrastando con la definición anterior, podemos afirmar que, al inicio del estudio del clima laboral y organizacional, se le otorgan las características de intervención sobre el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo; sin embargo, en nuestra actualidad se dan el papel más protagónico y con gran injerencia al rendimiento o desenvolvimiento laboral con eficiencia a la persona.

Actualmente, la definición de clima organizacional es interés para varias profesiones y disciplinas, que reconocen la importancia de sus investigaciones a partir de sus razones de estar en un escenario organizacional en el que dominan la organización de sujetos y las interacciones sujeto-sujeto. Según varias encuestas realizadas, la investigación sobre el clima organizacional se viene desarrollando desde 1960 y brinda una definición amplia del concepto.

Importancia del clima organizacional; Pintado (2011), considera importante porque lo ve como una representación global donde el clima va reflejar

valores, actitud y creencia de sus integrantes que por naturaleza se convierten en un componente importante del clima, retroalimentando el proceso que fija el comportamiento organizacional y admite ingresar cambios programados en la actitud y comportamiento del integrante.

Asimismo, explica que su importancia se basa principalmente en las actividades de análisis y diagnóstico sobre el clima institucional en tres razones:

Primero es la evaluación de la fuente de conflicto, estrés y de la no satisfacción, la cual coadyuvan en desarrollar una actitud negativa ante la organización. Segundo, dar inicio a mantener el cambio expresada por quién administra en base a componentes específicos sobre el cual se dirigirán las intervenciones y la tercera razón es seguir desarrollando la organización y anticipándose al problema que podría emerger.

En esta línea, un gerente controla las decisiones climáticas y así administrar su organización de la manera más eficiente posible. Un buen o mal clima organizacional tendría impacto positivo o negativo al interior de la organización, dependiendo cómo los miembros la perciban.

Los logros que emergen de forma positiva enumeramos en seguida: los logros, la afiliación, dominio, producción, baja movilidad, satisfacción, adaptabilidad, innovar, crear y tener iniciativa. En cuanto a sus consecuencias negativas señalamos: no adaptarse, rotar permanentemente, ausentarse, deficiente creatividad e innovación, muy baja producción, falta de disciplina, no se muestran responsable; conflictos con el ego, sabotaje, rutina, frustración y más.

Sobre los caracteres del clima organizacional. Partiendo de lo estudiado por Pintado (2011); señala las siguientes:

- a) La variable que precisa el clima son situaciones relacionados con el espacio, el aspecto físico, el medio ambiente donde se desarrolla el trabajo; es decir vienen hacer el lugar donde se desenvuelve el trabajador.
- b) Las instituciones cuentan con cierta estabilidad en un ambiente de cambio relativamente gradual, pero la estabilidad viene estar sujeta a sediciones

significativas por decisiones que afectan significativamente el futuro de la organización.

- c) El clima es influenciado fuertemente en la manera de comportarse por los integrantes de una institución, dificultando enormemente el liderazgo organizativo y una coordinación laboral.
- d) El clima en una organización afecta el grado de comportarse e identificarse con los integrantes de un organismo. Es decir, que el ambiente donde uno se desenvuelve es producto de un buen o mal clima institucional.
- e) El clima en una organización se encuentra influido por la forma de comportarse y la actitud que muestran los integrantes que forman parte la organización.
- f) El clima en una organización influenciada por diversas variables de carácter estructural como los estilos de gestión, la política y los programas de gestión, como también los sistemas de contrato y despido; pudiendo ser afectado también por el clima.
- g) El ausentarse y rotar excesivamente indican un ambiente de trabajo deficiente. Asimismo, la incompetencia e ineficacia por falta de unidad, dirección y liderazgo, complacencia y falta de control, impuntualidad y ausentismo, abandono personal, poca motivación, no cumplir con las normas y buenas relaciones interpersonales, deficiente preparación, planificación y motivación. estructura de actividad, conflicto, conflicto del yo.
- h) La calidad de un clima organizacional se encuentra directamente relacionada con calidad de vida en el trabajo.

De todo lo expresado anteriormente, concluimos que los cambios del clima organizacional son siempre posibles, pero este cambio para ser duradero y estable dentro de una nueva configuración del clima organizacional requiere cambiar más de una variable. Los cambios mencionados sólo pueden ser logrados por verdaderos agentes educativos, libres de la mediocridad e inseguridad de un sistema fijo. (p. 135).

Con respecto al clima organizacional planteada por Likert; Brunet (2013) afirma que el clima de una organización o sistemas de organización dada

por Rensis Likert admite observar las propiedades del clima estudiado en términos de causalidad y también el análisis del rol de variables que componen un clima observado.

En relación a la teoría de sistema de Likert, afirma que el comportamiento del subordinado es producto o parte de las acciones ejecutivas y de las condiciones de una organización percibidas, y a ello se agrega la información, las percepciones, los deseos, las habilidades y opiniones. Asimismo, complemento que tiene que ver la forma de reaccionar de una persona frente a una situación siempre y cuando dependa de la percepción de la misma. Además, señala que es importante las formas de ver las cosas, despercudiéndose de una realidad objetiva. Si una situación es influenciada por la forma de percibir, entonces la percepción determinará los tipos de comportamiento a los que adoptará finalmente la persona.

Siguiendo esta línea de pensamiento, es posible separar 4 factores primordiales las que influirán sobre la percepción del clima de una persona, lo que explicará de forma natural los microclimas al interior de la organización. Por tanto, los componentes se concretan como medidas relacionado con el entorno, lo tecnológico y la estructura de un sistema organizativo; el puesto jerárquico que ocupa la persona dentro de la organización, el salario que le corresponde; el factor personal: como la personalidad, actitud y satisfacción; finalmente las percepciones del clima organizacional por parte de subordinados, colegas y superiores.

Las variables que determinan las características organizacionales se dividen en tres categorías: variable de causa, variable mediadora y variable final.

VARIABLES CAUSALES: vienen hacer una variable independiente la que determinará la dirección donde se desarrollará una organización y de sus resultados que obtenga. Estos no agregan otras variables independientes que estén dispuesto a modificación por parte de la institución responsable. Aunque el estado general de la organización a que represente la variable independiente no forme parte de las variables causal, dichas variables agregan a su estructura organizativa y de gestión: competencias, actitudes, reglas y decisiones. Las variables causales

tienen dos características básicas: Las que pueden ser modificada o transformada por los sujetos de la organización quienes pueden agregar nuevos componentes y aquellas variables independientes que son de causa y efecto. Es decir, si éstas modifican los demás también, si estos permanecen sin modificar también no podrán ser influenciado por otras variables.

La variable intermedia: Son variables que van reflejar la situación interna y de salud de una organización, así tendremos a la motivación, el desempeño, buena comunicación, actitud positiva, toma de decisiones, etc., De hecho, la variable intermedia son parte integral del proceso organizacional de una institución.

Variables Finales: Vienen hacer variables dependientes, surgida de la acción conjunta de los dos anteriores. Esta variable refleja el resultado obtenido por una organización, teniendo como ejemplo: el gasto de una empresa, pérdidas y ganancias, la producción y la satisfacción; las que posteriormente son indicadores que constituyen la eficacia organizativa de una institución.

En relación a las variables, Pintado (2011) señala que el enfoque para tener un buen clima organizacional es comprender la variable del ambiente interno que influyen para el comportamiento de las personas en una organización, y el abordaje de la variable es mediante la percepción que las personas muestran; tal como: La variable relacionada al espacio físico, situación de ruidos, contaminación, calor, materiales, máquinas, la instalación y otros medios. La variable estructural, que considera al estilo de dirección, el tamaño de una institución y la estructura formal. También se tiene a la variable del ambiente social como al conflicto interpersonal y al compañerismo que se puedan dar entre sí. Las variables personales; se tiene a las expectativas, aptitudes, motivaciones, actitud, etc.

Entre las variables propias del comportamiento de una organización se tiene a la satisfacción laboral, la rotación, estrés, productividad y ausentismo. Como es visto, estas variables conforman el clima organizacional mediante a partir de la percepción que tiene cada integrante.

La combinación e interacción de esta variable hizo posible identificar dos tipos de sistemas o climas organizacionales, teniendo cada uno de ellos dos subdivisiones. El clima resultante se encuentra en un permanente cambio que va del sistema muy autoritario hasta un sistema muy participativo.

Dimensión clima organizacional. Si bien es cierto que una característica de exposición representa el clima de una organización, la dimensión son componentes medibles y juegan un rol fundamental dentro del proceso interactivo. La dimensión de un clima organizacional son componentes que inciden dentro del comportamiento de la persona, y para realizar una investigación sobre el clima organizacional es provechoso tener conocimiento de las dimensiones que fueron estudiadas por diferentes autores; la que se detalla en seguida:

A partir de lo que manifiesta Chiang (2010), divide el Clima organizacional teniendo en cuenta cuatro dimensiones: Motivación, participación, liderazgo y compromiso.

En cambio, Pintado (2011), distribuye las dimensiones, de la forma siguiente:

Estructura. Son los que representan la percepción del integrante en una organización sobre la cantidad de normas, trámites, reglas, procedimientos, trámites y otras que limitan a enfrentar durante el desarrollo del trabajo.

Responsabilidad. Viene hacer el sentido autónomo que tienen los integrantes en una organización sobre sus decisiones de trabajo. El control que toman son de forma general y sin ser tan estrecha; lo que significa, es sentirse ser mismo jefe y no tener doble control para sus quehaceres.

Recompensa. Vienen hacer las percepciones del integrante de la organización sobre si son o no adecuada la recompensa que da por el trabajo bien realizado. Viene hacer el grado donde una organización emplea más la recompensa que los castigos.

**Relación.** Son las opiniones de los integrantes de una institución, sobre si existe un espacio de trabajo agradable y principalmente si se ejerce las buenas relaciones sociales con sus compañeros y entre jefe y subordinado.

**Identidad.** Viene hacer el sentido de pertenecer a una organización y es un aspecto primordial y valiosísimo dentro de un equipo de trabajo. De manera general, viene hacer el sentido de compartir objetivos de carácter personal de las que tiene la organización.

Las dimensiones antes nombradas son principales en una organización para comprender cómo se siente cada persona con respecto a su trabajo y los elementos de la empresa a los que presta servicio, averiguando generar y alinear a todos hacia el mismo propósito, con tal que sea propicio para lograr las metas.

A partir de la distribución efectuada por Pritchard y Karasick, clasifica en 11 dimensiones:

**Autonomía:** Siendo el grado de libertad al que está sujeto el individuo en la forma de resolver problemas y tomar decisiones asertivas.

**Conflicto y cooperación:** Viene hacer el nivel de contribución que observan los integrantes del trabajo y apoyo material y humano recibidas en una organización.

**Relación Social:** Vienen hacer el prototipo de clima social y de la generación de amistades que se perciben en una organización.

**Estructural:** La dimensión de estructura abarca todos los lineamientos, la consigna y política que una organización emite y de esta forma afectando directamente a la conducción de la misión.

**Remuneración:** Viene hacer la forma como se sustenta la forma remunerativa de los trabajadores.

**Desempeño:** Es relacionar entre compensación y trabajo bien realizado y depende de la habilidad de quién realiza.

**Motivación:** Vienen hacer todos los aspectos motivacionales que un organismo realiza con sus trabajadores.

Estatus: Vienen hacer los diferentes cargos jerárquicos (superior/subordinado) y el valor que un organismo asigna esas diferencias.

Flexibilidad e Innovación: Viene hacer las voluntades de las organizaciones de probar experiencias nuevas y modificar la forma en que hacen las cosas.

Centralización de decisiones: Analiza cómo las empresas delegan los procesos para tomar decisiones entre niveles.

Apoyo: Se basa fundamentalmente en los tipos de apoyo que dan las autoridades de la alta dirección a sus empleados, ante cuestiones laborales y no laborales.

Teniendo en cuenta a Acero (2007); quien basándose en el fundamento de Lickert (1978), quién señala las dimensiones de clima organizacional:

La relación interpersonal. Es el grado mediante el cual los trabajadores se ayudan mutuamente y la relación es respetuosa y consideradas.

Estilo de gestión: Viene hacer el grado en que el jefe apoya, motiva e involucra a los colaboradores.

Pertenencia: El sentido de orgullo que viene con estar asociado con la empresa. Es asumir compromiso y responsabilidades concordante a las metas y planes.

Retribución. Equidad durante la compensación y el beneficio recibido del trabajo realizado.

Disponibilidad de recursos: Es la medida donde los trabajadores tienen acceso a información, equipos e insumos de las autoridades y departamentos para realizar su trabajo.

Estabilidad: Son el grado donde los participantes y miembros de la organización ven la clara posibilidad de pertenecer a la institución y creen que los criterios para retener o despedir a los empleados son justos.

Claridad y coherencia en dirigir. Viene hacer el grado con respecto a la claridad de la dirección sobre lo que vendrá a ser una empresa. Son las medidas

para que las metas y planes sean consistentes a partir de juicios y política de los gerentes.

Valores colectivos. Esta dado por el grado de percepción dentro del medio interno como el respeto, la responsabilidad y cooperación.

Los factores que afecta al clima organizacional. Partiendo por lo señalado por Guillén (2003), el factor incidente al interior del clima organizacional viene a ser: Factor de Jerarquía: Es el jefe y tiene la mayor responsabilidad en conservar y promover las relaciones dentro de organismo. Iniciando del gerente general para abajo, primero debemos respetarnos como personas, empoderar al subordinado y educar a las personas.

Factores estructurales: La mala organización con procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas mal diseñados afectarán de todas maneras al clima organizacional, hará que los trabajos sean ineficientes, produzca trabajo defensivo y voluntad de encontrar responsabilidades, en discusiones intrincadas, resúmenes de pasillo, etc. en. Se cree que, si se respeta la estructura organizacional, se generará confianza y eficiencia, y lo más importante, se mantendrá la relación a nivel formal, lo cual es muy fundamental en la salud de una organización.

Factor estratégico. Viene hacer cuando una institución realiza sus trabajos sin el empleo de instrumentos de gestión, sin contar con objetivos claros, condenando la estructura una cultura organizacional y sin una política sostenida ni planificación explícita.

En detalle, el clima organizacional se compone de factores que permiten percepciones positivas o negativas del mismo. Cabe acordarse que en todo organismo siempre conservará una personalidad diferente que oriente a los empleados a apreciar su ambiente de trabajo en términos de jerarquía, estructura y estrategias de blindaje en la organización.

En seguida se fundamentarán la satisfacción laboral. La satisfacción laboral en nuestros tiempos viene hacer un tema muy tratado y relevante dentro del área de la psicología con respecto al trabajo y organizaciones, debido a ese

interés mostrado por entender el fenómeno de insatisfacción - satisfacción en la labor que se realiza, y, del mismo modo, cabe señalar que en gran medida son aspectos que determinarán el éxito o fracaso en una institución, ya que son los recursos humanos los que hacen viable estas actividades laborales, es primordial valorar el esfuerzo que genera cada empleado.

Por ello, ha llevado a diferentes estudiosos del comportamiento humano a tener en presente este tema para realizar investigaciones óptimas y significativas en las instituciones, que les permitan aportar soluciones a conflictos internamente visibles. Por lo tanto, aquellos autores que son relevantes para la investigación realizada se definen de la siguiente manera:

Teniendo en cuenta lo expresado por Pintado (2011), define a la satisfacción laboral a la actitud optada por el trabajador hacia el puesto de trabajo, la cual se basa en valores y creencias que el mismo trabajador ha desarrollado en su puesto de trabajo. Viene a hacer el nivel de identificación de un empleado con la institución, principalmente con los objetivos y las ganas de permanecer dentro de ella como miembro activo. El clima organizacional de una empresa está directamente relacionado con la satisfacción laboral y el desempeño laboral. En lo que respecta al sistema salarial, incentivo, gratificación, compensación y la política de ascenso; lo cual deben ser justas, equitativo, no ambiguos y de acuerdo a las expectativas.

De manera similar, Robbins y Judge (2009) conceptúa a la satisfacción laboral como la adquisición del sentimiento positivo hacia su propio trabajo, producto de la evaluación de sus características. Asimismo, Lutans (2008), define a la satisfacción laboral como el resultado de la percepción que se tiene ante los empleados que sus trabajos les proporcionan lo que consideran importante.

Según Palma (2004), señala que la satisfacción laboral viene a ser la actitud que asume el trabajador ante su puesto de trabajo y fundamentado en los componentes relevantes que hacen posible el desarrollo de la personalidad, el beneficio laboral, la remuneración que recibe, la política administrativa, la relación con los demás integrantes de una institución, y el relacionarse con los

demás. El poder, la condición física y material para facilitar la realización de la tarea y cumplimiento. También relacionar con el desempeño; porque existiendo un trabajador feliz también este será productivo. Cuando un empleado se encuentra motivado y feliz con acciones realizadas y el ambiente de trabajo, ponen más empeño en las acciones que realizan se verá reflejado en obtener mejores resultados.

Herzberg (1966) señaló que existe necesidad a la superación personal y necesidad de hacer un trabajo que valga la pena, los cuales constituyen las mayores fuentes de satisfacerse laboralmente y del mismo modo informó que la relación interpersonal en el trabajo y las oportunidades de progreso que brindan son factores que componen estos factores. que se considera que los motivos teóricos son más importantes que el dinero.

Teniendo en cuenta esta forma de percibir, se tiende a analizar más a fondo la satisfacción laboral, y de esta manera llegándose a concluir como una actitud complaciente experimentada por cada empleado cuando valora su trabajo y se cumplen las expectativas. Entonces un trabajo puede ser exigente y requerir mucha responsabilidad para los empleados, pero si se les dan las herramientas que necesitan para realizar sus actividades, se les paga lo suficiente para hacer su trabajo, hacer lo que cada trabajador necesita y merece. beneficio, esto tendrá que lidiar con altos niveles de satisfacción.

Entre las teorías de satisfacción laboral tenemos según Castañeda (2009), la teoría de satisfacción laboral muy diferente porque la gente se ha interesado en estudiarla. De esta forma, se escogió como soporte de la investigación realizada la Teoría de Necesidades de Maslow (1954), que a continuación se explicará detalladamente para su mejor comprensión:

Para Castañeda (2009) afirma que el Dr. Abraham Maslow, la necesidad humana lo organizó y ordenó en cinco niveles (conocidos como la jerarquía de la pirámide de Maslow) que se aplican a todos los individuos, así como: Fisiológicas que vienen hacer aquellas necesidades que se encuentra vinculada a la propia convivencia. De seguridad, que son necesidades de

protección y seguridad frente a amenazas y con el fin de buscar estabilidad tanto en la vida como en el trabajo. Las sociales; que son necesidades como la interacción, aceptación y amistad hacia otras personas. La estima, es el reconocimiento de sí mismo del logro y confianza ante los demás y el logro de la autonomía y de manera externa es con la consecución del prestigio, aprecio, estatus y reputación. La necesidad de auto realización, que viene hacer la necesidad de poder experimentar el sentimiento y del desarrollo potencial que tiene una persona.

Los niveles de necesidad se gradúan según el valor e impacto, de tal forma que la satisfacción de necesidad de nivel inferior (fisiológicas y seguridad) son necesaria para seguir satisfaciendo la necesidad de nivel superior (sociales, estima y autorrealización). Esto debido a que la necesidad esté completamente satisfecha.

Solo cuando una necesidad está completamente satisfecha emergen otras necesidades de niveles superiores que impulsa a las personas a realizar algo con el fin de satisfacer. Las necesidades completamente compensadas no motivan a las personas. Por lo tanto, se eligió la teoría porque su aplicación a las organizaciones implica que los gerentes descubren el nivel en el que se satisfacen las necesidades de los empleados e intentan ajustarse a la recompensa individual para afectar esas necesidades no satisfechas.

Se ha adoptado la teoría adicional necesaria en la encuesta, ya que permite una mejor gestión de las variables:

En la Teoría de Necesidades D. McClelland (1961), se planteó el modelo de necesidad motivacional de aprendizaje en el que cada individuo exhibe tres necesidades específicas e importantes, tales como: logro, pertenencia y poder.

Con lo que se refiere a las necesidades de logro, viene hacer un comportamiento de logro de metas, esto significa que las personas con una alta necesidad de logro permanentemente quieren hacer las cosas de forma adecuada, con eficiencia y eficaz. En esa línea, una necesidad de poder se basa en que las personas son influenciadas por otras personas y las cosas que permite controlar los

trabajos de los individuos y demás personas. El estudioso cree que un poder se manifiesta de dos formas: una es el poder dirigido a las organizaciones (poder institucional), y la otra es el poder dirigido al yo interno (poder personal). La necesidad de pertenecer refleja el deseo de complacer y llevarse bien con los otros. Las personas o el trabajador que muestran fuerte motivación de pertenencia extienden a formar, conservar y restituir relaciones cercanas con los demás.

Una persona o trabajador que muestran una amplia motivación de pertenencia extienden a formar, mantener y restituir relaciones cercanas con los otros. Los autores encontraron que toda persona muestra cada una de las tres necesidades, cada una de ellas desarrollada en algún grado, pero que dos o más personas no pueden exhibir estos comportamientos en proporciones iguales porque cada una construye su propia forma de ser y/o personalidad. Así tenemos a la persona con necesidad de logro, y una baja necesidad de pertenencia, mientras que otros tienen alta necesidad de pertenencia, pero una baja necesidad de poder. En otras palabras, el modelo motivacional de logro insta que todas las personas se motivan acorde con la aspiración de sobresalir en estándares de excelencia o de tener éxito en un entorno competitivo".

Sin embargo, para lograr esta motivación es necesario observar las etapas infantiles en las que se logró su experiencia personal de gratificación, para poder ver reflejada la conducta en un futuro próximo. Debido a eso que las personas con estas necesidades les va bien en acciones comerciales, por ejemplo: administrar un negocio de forma independiente. Al mismo tiempo, su desempeño personal también es excelente, pues tienen capacidad de decisión y estilo independiente, y logran de forma eficaz y eficiente las acciones que realizan. Nash (1988) señaló "las personas, las empresas y las naciones económicamente exitosas tienen una motivación de logro mucho mayor; además, si bien se desarrolla a mediante la educación en la infancia, existiendo ciertas evidencias de que las personas mayores pueden desarrollar estas necesidades". Dentro de la sociedad que investiga esta teoría es primordial, dado a su utilidad y por brindar información creíble con respecto a la motivación de los trabajadores.

Según la Teoría de Fijación de Metas. Desde la posición de Locke (1969), señala que “cuando hay metas específicas o niveles de desempeño establecidos, los empleados se desempeñan mejor que cuando no tienen esas metas o niveles de desempeño”. Las metas son las metas y los objetivos del desempeño futuro. Cuando los empleados participan en el establecimiento de esta meta, producirán un buen desempeño en el trabajo, recibirán recompensas y lograrán la satisfacción personal. Las metas guían efectivamente a los empleados para que satisfagan la necesidad de logro y necesidad de estima, para que cada empleado pueda lograr la "autorrealización" (crecimiento personal) al interior de la institución. La importancia de establecer metas para gerentes incluye reflexionar sobre la diferencia individual al establecer objetivos y establecer la especificidad y dificultad de metas. Por su competencia y confianza en sí mismos, una persona con alta motivación de logro se desempeña con más eficiencia cuando se enfrentan a metas específicas y difíciles.

Como se mencionó anteriormente, una persona con una actitud de logro de propósitos podría construir un alto grado de satisfacción porque las necesidades personales y de organización serán satisfechas. Asimismo, afecta el nivel de dificultad que es probable que encuentren, por lo que un objetivo de mayor calidad (dificultad) reflejará una mejor productividad y rendimiento. Estudios actuales demostraron que el desempeño es una función de demostración de capacidades por parte del empleado, aceptar metas, los niveles de metas y la interacción de metas y capacidades.

También tenemos a la teoría de dos factores. Con respecto a esta teoría se explica a continuación por los autores quienes propusieron; como es el caso de Herzberg quien explicó que las personas se comportan en donde trabajan influenciado por los factores de higiene o mantenimiento a los cuales denominaremos factores extrínsecos y factores motivadores también conocidos como factores intrínsecos.

**Factores Extrínsecos:** Hace referencia a partir de las condiciones en que una persona realiza su trabajo, especialmente relacionadas al contexto de puesto.

Entre los más importantes factores de higiene corresponden los salarios, la condición de trabajo, seguridad laboral, política y gestión en una institución, la calidad de supervisar, la interrelación con el subordinado, relación entre colegas y relaciones con superiores. Respecto a lo anterior, Guillén (2004) explica sobre el factor de la higiene propuesto por Herzberg:

Salario. Vienen hacer el que sirve de base, el incentivo económico, vacaciones; consideran al dinero como el aspecto con más valor del trabajo, así sea la motivación un potencial a diferencia de otras variables. Para Chiavenato (2000), tener un salario simboliza la transacción más compleja, pues al aceptar un cargo la persona asume un compromiso con el trabajo diario. Es un patrón de actividades y de amplio nivel de relación al interior de una organización, del cual percibe un salario. Siendo así, un salario viene hacer factor primordial de motivación extrínseco debido a que son fuentes de renta la que convierte en una norma de vida de la persona, dado a su valor; mientras que para la organización vienen hacer un costo e inversión.

Condiciones laborales: Una de las condiciones es el trabajo que tiene un impacto moderado en relación a la satisfacción laboral. Será más fácil para los empleados hacer su trabajo si las condiciones de trabajo son buenas, como el ambiente limpio y atractivo. Si las condiciones de trabajo son malas, como ambientes calurosos y ruidosos, será difícil para los empleados realizar sus tareas. En otras palabras, la condición del trabajo tiene efecto similar en la satisfacción laboral que los grupos de trabajo. Si la condición es buena, puede haber o no una cuestión de satisfacción; si la condición no es buena, puede haberla.

Seguridad laboral: Se define como el grado de confianza que tienen los trabajadores en su continuidad laboral. El desarrollo de la estabilidad laboral depende de las condiciones del mercado y de las habilidades de la mano de obra.

Políticas organizacionales. Estos factores determinan el desarrollo de la vida en una institución bajo luz constructiva que permiten interactuar entre sus integrantes, lo que muchas veces es un aspecto muy valioso ya que satisface la necesidad de pertenencia y relacionamiento social.

Supervisión: Viene hacer una fuente modesta pero principal en la satisfacción laboral. Sin embargo, podríamos argumentar que actualmente hay dos componentes en el estilo de supervisar que son tan influyentes para satisfacerse laboralmente. Uno está centrado en el empleado, medido por el interés personal del supervisor y la preocupación por el empleado. Por lo general, toma la forma de una acción para monitorear el desempeño de los empleados. Asesorarlo y ayudarlo a comunicarse a nivel personal y oficialmente. Otro aspecto viene hacer la de participar o influenciar, representada por gerentes que permitan a los 48 empleados ser partícipe durante la toma de decisiones que afecta el puesto de trabajo. En la mayoría de ellas esta metodología genera muchas satisfacciones.

Relaciones interpersonales. Forman el sustento del éxito organizacional. Esta relación se encuentra referido a la capacidad de construir lazos de colaboración y confianza mutua. Para que se dé una relación entre integrantes de una organización y sea efectiva, es necesario contar con habilidad comunicativa y saber expresar de manera clara y precisa para que puedan entenderse fácilmente ante el conflicto o al intercambiar información. Para Barner (2002), una relación interpersonal aumenta en el líder la capacidad para ser más confiable y la solidaridad de los integrantes, aumentan su motivación y fortalecen habilidades. Una relación entre empleados se desarrolla de forma responsable y con compromiso, con el que se puede lograr satisfacción; alineada con la productividad organizacional.

Factores Intrínsecos. Se relacionan con el contenido del trabajo y la naturaleza de las tareas que realiza un individuo, y los motivadores se relacionan en base al crecimiento personal, su reconocimiento, los logros, progreso, responsabilidad y trabajo en sí. Frente a ello Guillén (2004) conceptúa algunas motivaciones o componentes intrínsecos propuestos por Herzberg, entre ellos se encuentran:

Reconocimiento. Vienen hacer actividades laborales requeridas para el puesto de trabajo que se brindan a la persona informaciones directa y clara sobre

la efectividad de desempeño, en lo que se refiere a la información sobre el trabajo mismo; y al reconocimiento se entiende como información de logro de metas.

Logro. Hace referencia a la satisfacción laboral del individuo al cumplir el trabajo, resolviendo un problema o viendo los hallazgos del esfuerzo.

Progreso. Viene hacer el proceso evolutivo que permite a la persona alcanzar diferentes metas y expectativas dadas en lo que concierne a mejorar la calidad de vida. A medida que se avanza, los trabajadores expanden a exponer una mayor disposición a la cooperación y participación en activamente para la vida organizacional, debido a su representación como el valor agregado en relación a la satisfacción laboral.

Responsabilidad: Viene hacer las capacidades humanas de invocar, aceptarse (individualmente) e influenciar (colectivamente) en diversas formas y acciones realizadas de manera consciente. También consiste en la capacidad de autoestima que se valora a sí misma, atendiendo de esta forma el uso de bienes y servicios. Según el enfoque anterior, responsabilidad viene hacer la voluntad del individuo de aceptar, conocer e influir en los demás, haciéndose cargo de todas las consecuencias de sus actos. Según el enfoque anterior, la responsabilidad es la voluntad del individuo de aceptarse, conocerse y tener una alta influencia en otros, responsabilizándose al cargo de diferentes consecuencias de los actos. Consideramos importante recalcar que el mayor valor humano viene hacer la responsabilidad, porque nos accede aceptar consecuencias de nuestros propios actos, actuar consecuentemente y actuar con libertad, haciendo así al hombre consciente de sí mismo, responsable de sus propios actos.

El trabajo mismo. Consiste en que el empleado prefiere trabajar de acuerdo a la oportunidad que le den para hacer uso de su habilidad y le proporcione una diversidad de tareas, libertades y retroalimentación sobre su desempeño. Los trabajos con muy pocos desafíos pueden ser aburridos, pero demasiados pueden llevar a la frustración y al fracaso. Por eso confirmo, que ambas formas de satisfacerse (extrínseca - intrínseca) son fundamentales, dado a que los empleados que manejan altos estándares, se recomienda vincular las dos,

manteniendo a la persona en su puesto. Por lo tanto, es crucial que el ambiente sea apropiado y promueva la motivación de los empleados, proporcionando así una sensación de seguridad y bienestar que cree un interés intrínseco en hacer el trabajo de manera efectiva sin la intervención o coerción de la gerencia. Finalmente, la conclusión que se extrae en base a las teorías anteriores es que una organización debe asegurarse de que sus empleados satisfagan sus necesidades desde las más básicas hasta las más altas, ya sean individuales o grupales.

Es por esto que los gerentes deben desarrollar una adecuada relación con sus equipos de trabajo, con el fin de identificar diversas necesidades existentes, las que podrían ser materiales, técnicas, personal, etc. Asimismo, una persona en un puesto de supervisión debe buscar empleados para realizar tareas acordes con las habilidades y capacidades. Del mismo modo, los empleados contribuirán a la mejora continua de la organización sintiéndose útiles y orgullosos del trabajo y por tanto más satisfechos.

Entre los tipos de satisfacción laboral. Según la aportación teórico de Landy y Conte (2005), señala que dentro de los tipos de satisfacción laboral se puede observar que se describen 4 tipos que en seguida pasamos a detallar:

A. Satisfacción laboral estable: Viene hacer el hecho de que el empleado muestra satisfacción con su trabajo porque su nivel de deseo ha aumentado.

B. Satisfacción Laboral Estable: Se enfoca en niveles moderados de satisfacción en los que las personas se motivan a mantener sus niveles aspiracionales y en un estado de satisfacción placentera, incrementar sus niveles de aspiración en otras áreas de la vida, que ocurre gracias a que existe poco incentivo laboral.

C. Satisfacción laboral de conformidad: Este estado se asocia con bajos niveles de esforzarse laboralmente y por el reducido cambio de voluntad a la adaptación, la que refleja la inexistencia de esforzarse por el empleado para ir más allá y por lo tanto no desarrollase profesionalmente y como persona.

D. Seudo satisfacción: Son factores que sirven de estímulo al trabajador a poseer un falso sentimiento, los cuales aparecen bajo el pretexto de satisfacción de necesidad, de esta forma eliminando toda posibilidad para una apropiada satisfacción de otras necesidades. Todos tenemos nuestra propia personalidad, eso es lo que nos hace únicos, es así como todos expresan estar satisfecho en base a sus aspiraciones o emociones por su trabajo y sus expectativas de su trabajo. (p. 87)

Factores que determinan satisfacerse laboralmente. Existen una serie de situaciones precisas las que determinan el nivel de estar satisfecho en cada trabajador, y según Guzhñay (2010), los aspectos determinantes de la satisfacción laboral son abordados a partir una perspectiva individual u organizacional, por lo que se plantean a continuación estos dos tipos son descritos:

Años de carrera profesional: Viene hacer un determinante individual que a medida que los empleados envejecen, también lo hace su satisfacción en el trabajo, aunque esto comienza a disminuir, a menudo de manera pronunciada, cuando llega la jubilación. Además, los despidos efectivos a menudo ocurren para el trabajador que han estado en una organización durante 6 meses a 2 años, de manera general porque los empleados se dieron cuenta que los trabajos no está satisfaciendo las necesidades personales oportunamente como esperaba. Para Witter y Davis (1996), una carrera de profesión no significa esforzarse para descifrar sorpresas que se pueden dar en el futuro, pues el proponerse una carrera profesional recae en la persona interesada; por tanto, son muestras de responsabilidad individual y no de una organización; así éste pueda ser el medio que faciliten y coadyuve los proyectos.

Expectativa laboral. Por naturaleza de la persona todos tienen una expectativa frente a su futuro trabajo; es así que cuando buscan trabajo, ésta viene siendo influenciados por la calidad de información que reciben de sus compañeros u otras personas, de agencias encargadas de la selección de personas y más que todo por el conocimiento con respecto a la condición laboral. Una expectativa que se crea permanece intacta hasta una vez forma parte de la organización y esta

satisfacción laboral cuando uno haya cumplido con las expectativas previas y si no cumplieren por algún motivo se experimentará deteriorarse la satisfacción.

Entre los determinantes de una organización, se tienen a los siguientes factores que conforman una satisfacción laboral.

**Reto del trabajo.** Los desafíos que se presentan en el trabajo es un determinante natural e importante en la satisfacción de los empleados porque el grado en que se realiza el trabajo requiere que los empleados usen diferentes habilidades y talentos.

**Un sistema de recompensa justa.** Hay varios tipos de recompensas que están estrechamente relacionadas con la satisfacción laboral, las cuales se da a conocer a continuación: La recompensa extrínseca. Se refiere a recompensas que son otorgadas por la organización en base al desempeño y por el esfuerzo del empleado, aquí encontramos al sistema de remunerativo y política de ascensos en la organización, los elogios y reconocimiento del superior inmediato, etc. Recompensas intrínsecas: incluyen recompensas de la experiencia interna del empleado, como un sentido proveniente de competencia, del orgullo y de las habilidades manuales para hacer bien el trabajo. Los sistemas de recompensa deben ser dados de manera justa por parte del empleado para que así se muestren satisfechos consigo mismos.

**Condición favorable del trabajo:** Hacen referencia al interés del empleado por su contexto laboral, lo que contribuye al bienestar personal facilitando desarrollarse efectivamente en su trabajo. Proporcionar ambientes físicos cómodos y apropiados a las actividades todo ello conducirá a un mejor desempeño y beneficiará para estar satisfechos los empleados. Los compañeros de trabajo brindan el apoyo que son también condiciones de trabajo favorables. Cómo se comportan el jefe también viene a ser un determinante principal de la satisfacción. El trabajador se muestra más satisfecho cuando el líder es tolerante y considera que son jefes autoritarios. Para los empleados con baja autoestima o trabajo infeliz o frustrante, puede ser más importante tener un líder reflexivo y tolerante.

Compatibilidad de personalidad y puesto. Es el resultado de un alto grado de consistencia entre personalidad y ocupación es más satisfactorio, dado a que la persona posee talentos adecuados y la habilidad para cumplir cada actividad en su lugar de trabajo. Muchas de las veces las personas que trabajan en un puesto debería acorde a su habilidad con el fin de lograr desempeñarse mejor en dicho puesto, tener mayores éxitos en su empleo y todo ello generaría más satisfacción.

Las organizaciones juegan un rol fundamental al descubrir y desarrollar su satisfacción con los RRHH, ya que la satisfacción se puede determinar mediante el superior, compañero, el recurso financiero, instalaciones y al asignar tareas correspondientes según puestos y competencias.

Importancia de satisfacción laboral. Vienen hacer importante estar satisfechos laboralmente al interior de una organización, debido a que beneficia al empleado como a la organización. Nuevamente, esto significará actuar maduramente dentro de la cultura organizacional. Sin embargo, Robbins (2004) sugiere 3 razones por las cuales esta es importante estar satisfecho laboralmente: Existe evidencia donde empleados insatisfechos no asisten al trabajo y renuncian frecuentemente. Resulta que los empleados satisfechos son más saludables y viven más tiempo. Se demostraron que los trabajadores que muestran satisfacción tienen mejor salud y vivirán por muchos años y de esta manera una satisfacción laboral es reflejada dentro de la vida particular de quien trabaja.

Para García (2007), considera importante la satisfacción laboral de acuerdo a cada área:

Para el trabajador. Sentirse laboralmente satisfecho vienen hacer un componente importante en el desarrollo personal, debido a que equilibra la salud y el bienestar individual y es un elemento esencial para generar relacionarse y tener confianza. Asimismo, accede a que la persona se desarrolle de manera óptima, reciba una fuente de recompensa y el estado emocional refleja un estatus de concordia, lo que llevará a una vida duradera, significando que las personas satisfechas tienen menos probabilidades de morir.

Para las organizaciones. Encontrarse satisfecho laboralmente es necesaria para la plena realización de metas y como requisitos de vinculación afectiva, tanto en el plano horizontal (gerente-empleado) como en verticalmente (empleado-empleado). Por consiguiente, viene hacer una palanca de renovación y punto propicio para entablar el clima de organización homeostático.

Para equipos de trabajo y compañeros de trabajo. Estar satisfecho laboralmente contribuirá a un ambiente suficientemente positivo, un ambiente saludable en el que el equipo de trabajo se esforzará al máximo para cumplir con la tarea laboral. Por consiguiente, se establecerán una relación basada en la confianza, de esta manera originando conexión positiva, que vienen hace el fundamento del capital social dentro de la organización.

Para el trabajador y destinatario del servicio. La satisfacción profesional podrá mejorar con calidad el servicio y el manejo de quejas que generen el empleado, esto quiere decir, que los "empleados" se sentirán satisfechos cuando reciban un buen trato y buenos productos (remuneración) porque están establecidos dentro de la organización la mejor satisfacción. Por ello, crea empatía e interactúa con los administradores, y si hay alguna necesidad insatisfecha por parte de los operadores, se llega a una resolución adecuada para establecer un equilibrio entre las dos partes.

Los efectos que manifiestan el empleado satisfecho o insatisfecho en el lugar del trabajo. Para Robbins y Judge (2009) los empleados aman su labor, cuando existen consecuencias y cuando no lo hacen, no hay consecuencias. Un marco teórico para el comportamiento de retraimiento-expresión-lealtad-ignorancia-ayuda a entender mejor las consecuencias de estar insatisfechos. La estructura de estas 4 respuestas se define entre sí en dos dimensiones: constructivo/destructivo y activo/pasivo. La respuesta se define de la siguiente manera:

Salida: El acto de dejar una organización por completo, encontrar un nuevo puesto o renunciar.

Voz: Intentos activos y constructivos para mejorar las condiciones, incluidas sugerencias para mejoras, discutir problemas con el superior y algunas formas de actividad sindical.

Lealtad: Esperar pasivamente pero optimistamente a que se mejoren las cosas, incluso dialogar en nombre de una organización frente a críticas del exterior, con firme creencia de que el gobierno está "haciendo lo correcto".

Negligencia. Vienen hacer la capacidad de permitir pasivamente que una condición empeore; incluso llegando al ausentismo o impuntualidad y del poco esfuerzo se den mayores tasas de errores.

La satisfacción laboral y productividad. Partiendo de lo señalado por Hellriegel y Woodman (1999) confirman la necesidad de aceptar si la satisfacción laboral proporciona productividad superior en el interior del ámbito de una organización, siendo necesario la observación del comportamiento que emiten los empleados al interior del ámbito laboral y luego manifestar satisfacción positiva relacionada con la productividad. De ello, se definen a la productividad como la medida a como está funcionando los procedimientos o sistemas operativos de una organización, lo que indica lo eficiente y competitivo de una organización o parte de una organización". Varias investigaciones han centrado en esta relación, el primero de los cuales nos dice que un trabajador está en su mejor productividad cuando exhibe una actitud feliz y estable en el trabajo. Sin embargo, esta métrica por sí sola no puede determinar si la relación es adecuada entre los 2 factores.

Por lo mismo, Belcher (1999) expresa que la producción de un empleado en un trabajo afectado por la ritmicidad de la máquina estará pendiente por la rapidez de la máquina que genere satisfacción. Además, la producción del corredor de bolsa está limitada por los movimientos generales del mercado de valores, y si el mercado sube los volúmenes son más alto, tanto el corredor satisfecho como el insatisfecho ganan grandes comisiones. Por el contrario, la satisfacción de un corredor no interesa cuando el mercado está a la baja. Otro punto de interés en el tema satisfacción-productividad es la "dirección de la causalidad". La mayoría de los estudios de esta relación comienzan con diseños que no pueden

probar la causalidad. Los estudios que controlan esta posibilidad muestran que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción, y no al revés.

Si lo haces bien, obtienes una sensación interna de bienestar. Además, suponiendo que las organizaciones recompensen la productividad, las personas altamente productivas recibirán mejor reconocimiento verbal, de igual manera los salarios más altos y oportunidades de ascenso. Además, estas recompensas aumentan que un personal esté satisfecho en desempeño laboral. Vienen hacer hechos evidentes que los trabajadores que están satisfechos con su trabajo, ya sea porque creen que están bien pagados o tratados, o porque son ascendidos o aprenden, son más productivos y se desempeñan mejor. Por el contrario, los trabajadores que se sentían pagados y tratados mal, tenían tareas monótonas y no podían extender sus espacios de comprensión del trabajo eran los que peor se desempeñaban, es decir, eran los menos productivos. Todos podemos sentir claramente lo gratificante, divertido y estimulante que es trabajar con un grupo de personas que se llevan bien, que se entiendan, logren comunicarse, que se respeten, trabajen con buena armonía y cooperando.

Un buen ambiente dentro de la relación es muy necesario para el logro de mejores rendimientos tanto individual y colectivo dentro del equipo de trabajo y esto pudiéndose lograr con una labor consciente de los que lideran o los denominados jefes.

Justificación de la investigación. Partimos que el clima organizacional en el mundo actual es valorado y desarrollado por necesidad a tener mejor comprensión de todo lo que afecta la satisfacción de personas, lo cual es necesario para alcanzar la excelencia y por ende una mayor eficiencia en los procesos de cambio. Por tal motivo, la presente encuesta tiene como finalidad diagnosticar y comprender el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa N° 88319 Tambo Real Nuevo, con el fin de reflexionar y tomar correctivos que les permitan mejorar. y superar las dificultades existentes. Por lo tanto, consideramos relevante este estudio por las

siguientes razones: Los hallazgos nos permitirán orientar y asumir que un clima institucional favorable entre los actores educativos facilitará un óptimo avance institucional en coordinación con las autoridades educativas.

Hablando objetivamente, el docente demostrará satisfacción laboral con actividades y funciones educativas mediante la ejecución de competencias, habilidad y actitud del discente. La cultura se entiende como el conjunto de creencias, valores, e ideas que se comparten dentro de un grupo organizado que incurre de forma directa en la percepción que realiza la persona de su medio social y natural. Por ello, es trascendental darse cuenta que una organización determinada por los comportamientos generados en las instituciones educativas puede afectar al éxito o fracaso de la actividad educativa, por lo que a las satisfacciones de los miembros de una comunidad educativa serán mayores. Luego, el director debe dirigir la administración mediante el desarrollo de una cultura escolar coherente con la misión de la institución e involucrando a personas de todo nivel y jerarquía en tomar decisiones.

Mediante el presente trabajo buscamos constatar el rol importante de las relaciones humanas durante el proceso del clima organizacional de una institución educativa N°88319 Tambo Real Nuevo, pues las relaciones humanas se definen como situaciones de interacción entre dos o más personas, las relaciones activas se basan en el deseo comunicarse y estar de acuerdo entre sí, lo que resulta en una comunicación empática y una consideración positiva de los demás. En la actualidad las relaciones humanas constituyen un campo interdisciplinario en el intento de lograr la máxima integración humana, donde cobra importancia saber complacer a los demás; hasta donde sabemos, todos somos muy sociales y los resultados obtenidos nos permitirán proponer una propuesta para promover y mantener un buen clima organizacional en la institución educativa No. 88319 Tambo Real Nuevo, y su relación con la satisfacción laboral.

Además, la investigación realizada desde una perspectiva educativa se justifica ya que permite una referencia precisa a los aspectos de la organización que necesitan ser revisados o, en todo caso, transformados para abordar

adecuadamente los problemas de calidad y la pertinencia de la educación de manera regular. Por lo tanto, esta investigación puede beneficiar a los gerentes, docentes y la comunidad en su conjunto, ya que proporciona información sobre el clima ambiental dentro de las instituciones, lo que, entre otras cosas, implica el desarrollo de un clima organizacional efectivo, promoviendo así la aceptación institucional con mayor motivación y compromiso entre docentes y administradores.

El problema. En nuestro país, las interacciones que se dan entre los diferentes niveles y modalidades de las instituciones educativas son complejas, y de acuerdo al nivel en que se dan, estas interacciones se manifiestan en satisfacción, logro; directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, auxiliares educativos, administradores, personal de servicio Conflicto y violencia con otras personas. Todos los días se nos dice que los conflictos entre administradores y docentes se deben a violaciones de funciones, horarios, asistencia, puntualidad, progresión de los contenidos de los cursos, asignación de tiempos, cargos, responsabilidades, etc. Las personas y otras personas tienen resentimiento, provocando que profesores, padres e incluso grupos de estudiantes apoyen o se opongan al director, provocando serios conflictos en el sistema, lo que no es propicio para el desarrollo del proyecto.

En los últimos cinco años, las instituciones educativas N°88319 Tambo Real Nuevo han tenido muchas debilidades por la deficiente comunicación, el conflicto interpersonal, poca tolerancia y poca confianza entre profesores, directivos y administradores, que luego son reflejados en el desempeño institucional de los estudiantes durante la docencia. Otra debilidad es que los docentes no están motivados en las actividades curriculares y extracurriculares, y sienten que la condición del trabajo desarrolla habilidades y competencias en diversas áreas curriculares que no son adecuadas en la actividad y estrategias utilizadas por docentes, debido al poco uso de materiales didácticos, medios informáticos, aulas virtuales y un escaso uso de la biblioteca con texto actualizado. Esta realidad se complementa con el incumplimiento de las empresas contratistas con el Estado en la culminación de la infraestructura.

A esto se suma la deficiente coordinación que existe en docentes y el director que viene atentando hacia la calidad académica y la satisfacción laboral al desempeñar sus funciones. También se percibe el deficiente trabajo en equipo de los profesores al realizar la planificación de sus programas curriculares, experiencias de aprendizaje y sesión de aprendizaje; es por ello que se ven envuelto en muchas dificultades, hechos y entredichos que la mayor parte de casos son evidenciados dentro de la organización académica y en base a reuniones con poco análisis.

Los profesores también se vienen siendo afectados por la parte remunerativa, porque se nota en ello que no vienen siendo recompensados por la labor que realizan día a día con los estudiantes y esto ha influenciado de manera negativa dentro de la gestión escolar y para lograr tener un docente con niveles de satisfacción alto durante el desarrollo del desempeño profesional. Del mismo modo en el presente periodo de gobierno se viene implementando la promoción de la escala magisterial el cual ha generado descontento por la diferencia en la percepción de haberes y comparando con los docentes de mayor escala no existe diferencia en los resultados que se presentan. Esto también ha causado desconformidad tanto en directivos, docentes y administrativos, porque se supone que el que gana más deber ser por tener mejores resultados con los estudiantes.

El profesor configura el clima institucional partiendo de sus actitudes y comportamiento; cuando no son orientados de manera adecuada van a surgir grupos divididos al interior tanto de un personal nombrado como contratado, esto solo causando debilitamiento dentro de la organización de la institución.

Rescatando la parte positiva, son de algunas actividades que se llevan a cabo con el fin de armonizar entre los docentes de la Institución Educativa N°88319 de Tambo real; donde se llevan a cabo sin generar peleas ni malos miramientos entre actores educativos. Los directivos deben de aprovechar estas actividades que son de interés institucional para reforzar los lazos para mantener el clima organizacional y así tener una adecuada satisfacción laboral y de esta manera logrando desarrollar la metas y objetivos institucionales.

Para el logro de la calidad educativa, son muy necesarios tomar en cuenta el clima organizacional existente, que según Chiang (2008), es construido por todos los que trabajan en la institución educativa orientada hacia el trabajo óptimo con buen desenvolvimiento de los que conforman la organización y así cumplir con la visión institucional.

Un indicador importante es la convivencia que permitirá desempeñarse de manera eficiente todos los integrantes de la institución educativa. Desde hace muchos años los temas de liderazgo y clima organizacional se han convertido en el eje principal de la investigación, en las organizaciones educativas.

De esta manera surgiendo la necesidad de investigar el clima organizacional relacionada a la satisfacción laboral en el centro educativo N°88319 Tambo Real Nuevo, debido a que los hallazgos encontrados van a permitir proponer líneas con el fin de mejorar y elevar la competitividad y así ofertar mejores servicios dentro de la jurisdicción nominada y de esta manera ser precedente para luego ser generalizada a nivel del valle del Santa. Es esta razón la que generó que desarrollemos el presente proyecto.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, me planteo la siguiente interrogante: *¿Cuál es la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de los directivos, docentes y administrativos de la I.E. N° 88319 Tambo Real Nuevo 2017?*

#### Definición conceptual y operacionalización de las variables

Definición conceptual. Partiendo de la teoría de Chiavenato (2010), quien señala que el clima organizacional viene hacer la cualidad o propiedad del ambiente de una organización tal como es percibidos por los que componen la organización y esto influenciando en el comportamiento. Es decir, es la percepción que una persona tiene del ambiente de trabajo y esto influye en la actitud, satisfacción y productividad desplegada dentro de sí mismo, Viene hacer un factor de mucha injerencia para el rendimiento eficiente de la persona.

Según Robbins y Judge, (2009), señala que una satisfacción laboral viene hacer el sentimiento positivo en relación al trabajo propio, producto del

resultado de la evaluación de sus caracteres. Siendo así también el sentimiento que tiene la persona respecto del trabajo que realiza.

Definición operacional. Vienen hacer procesos de interacción entre factores tecnológicos y el reglamento de una organización. Estos factores permiten caracterizar el ambiente organizacional de una Institución Educativa.

Se medirá la satisfacción laboral a partir de la Teoría de Dos Factores de Herzberg (1987), propone la satisfacción dentro del ámbito laboral que están determinadas por 2 factores: Factores Extrínsecos, Factores Intrínsecos. Estos factores permiten la caracterización de satisfacción laboral del centro educativo.

#### Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems
Clima organizacional	<b>Estructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer políticas y reglamentos de la I.E.</li> <li>- Conocer el procedimiento.</li> <li>- Información relevante para la toma de decisiones</li> </ul>	1, 2, 3, 4 y 5
	<b>Autonomía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autodeterminación</li> <li>Responsabilidad</li> </ul>	6, 7, 8 y 9
	<b>Relaciones interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación entre trabajadores</li> <li>- Cooperar y ayuda mutua.</li> <li>- Mostrar confianza con el personal.</li> <li>- Comunicarse entre trabajadores</li> </ul>	10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16
	<b>Recompensa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de capacitaciones</li> <li>- Estimular a quién mejor desempeño</li> </ul>	17, 18, 19 y 20
	<b>Identidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mostrarse comprometido con la institución.</li> <li>- Determinar la implicancia y pertenencia</li> <li>- Mostrarse satisfecho por labor realizada.</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 25 y 26
Satisfacción laboral	<b>Factores extrínsecos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer política y procedimiento</li> <li>- Conocer los pagos</li> <li>- Percepción de supervisión</li> <li>- Valorar las condiciones laborales</li> <li>- Relacionarse de manera interpersonal</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8

	<b>Factores intrínsecos</b>	- Autonomía - Responsabilidad Reconocimiento - El trabajo mismo	9, 10,11, 12, 13, 14, 15 y 16
--	-----------------------------	---	--

Hipótesis. Existe relación directa y significativa entre clima institucional y la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017

Objetivos:

Objetivo general: Establecer relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.

Objetivos específicos:

- Determinar el nivel del clima institucional de docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.
- Determinar la relación entre la estructura del clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.
- Determinar la relación entre la autonomía del clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.
- Determinar las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.
- Determinar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.
- Determinar la relación entre la identidad con la satisfacción laboral en docentes de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.

## MÉTODOLOGÍA

Para la selección de la metodología se recurrió a los procedimientos del método científico para el tipo y diseño de estudio que orientará todo el proceso investigativo.

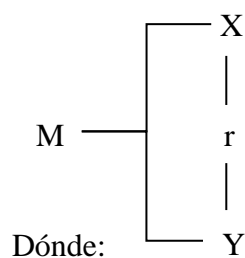
El tipo de investigación. Para seleccionar recurrimos a la clasificación que realizó Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.81); y el que más se adecuó al presente estudio viene hacer el tipo descriptivo correlacional, dado a que tiene por función de ver el grado de relación entre dos o más variables, conceptos o categorías dentro de un contexto particular.

Diseño de investigación. Para la siguiente pesquisa se ejecutó siguiendo el diseño no experimental, transaccional de corte relacional, debido a que no se manipularon variables. Los datos se recolectaron en un solo momento, con el fin de conocer la asociación que existe entre variables asociadas. Los fenómenos se observaron en la forma como se manifiestan en su contexto y posteriormente se analizaron.

La presente pesquisa estuvo guiada mediante el diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, también conocido como diseño no experimental. Es descriptiva porque describe cada una de las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral), así como sus dimensiones, mostrando los niveles de cada una de las variables. Es correlacional debido a que precisará la correlación entre sus variables y el cruce entre la dimensión de la primera variable con la variable segunda; ello mediante la técnica del coeficiente de correlación de Pearson, así mismo fue corte transversal, por el recojo de datos es desde la unidad de análisis que se realizó en un solo momento.

Frente al caso Hernández et al. (2014), manifiestan que un estudio no experimental son estudios realizados sin la necesidad de manipular de forma deliberada la variable y donde sólo observaremos el fenómeno dentro de un ambiente natural al ser analizado. (p.152).

Se esquematiza de la forma siguiente:



- Dónde:
- M:** Muestra
  - X:** clima institucional
  - Y:** Rendimiento académico
  - R:** Relación entre X y Y

La Población y muestra. Estará conformada por 38 docentes correspondiente a la I.E. N° 88319 Tambo Real Nuevo, entre directivo, docentes y administrativos, siendo conformado por hombres y mujeres, cuyas edades oscilan entre 28 a 60 años. Los cuales están distribuidos en la siguiente tabla:

	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Coordinador	2	0	2
Docentes	14	15	29
Psicólogo	0	1	1
Vigilantes	3	0	3
Mantenimiento	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>

Fuente. CAP de la I.E. N°88319- Tambo Real Nuevo

En lo que se refiere a técnicas e instrumentos para la investigación. Con referente a la técnica utilizada se recurrió a una encuesta; que para Carrasco (2006), señala a la encuesta que viene hacer una técnica que corresponde a un estudio social por excelencia; por la importancia, sencillez, versatilidad y ser objetivo en recabar información que de ella proviene.

El instrumento empleado para recolectar información sobre la relación entre clima organización y satisfacción laboral en profesores del Centro Educativo N°

88319 Tambo Real Nuevo 2017, se emplearon los instrumentos que a continuación se detalla:

El cuestionario es el instrumento que se empleó para recabar información sobre el clima organizacional que estuvo constituido por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa e identidad. Asimismo, para la variable satisfacción laboral se utilizó 16 ítems distribuidos en dos dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos.

Para redactar el cuestionario que contiene uno 20 ítems y para la variable satisfacción laboral son 16 ítems con alternativas debidamente cuantificables y que luego ser procesados con la técnica estadígrafo del SPSS cuya versión es de 22. Las preguntas tienen un formato con las siguientes valoraciones: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Con referente a las técnicas de procesamiento y realizar el análisis de información. Con el fin de procesar los datos y analizar la información obtenida se hará uso de las siguientes técnicas: Cuadros estadísticos descriptivos, cuadro de frecuencia, Rho de Spearman, figuras y barras, tabla cruzada y paquetes estadísticos Spss-excel.

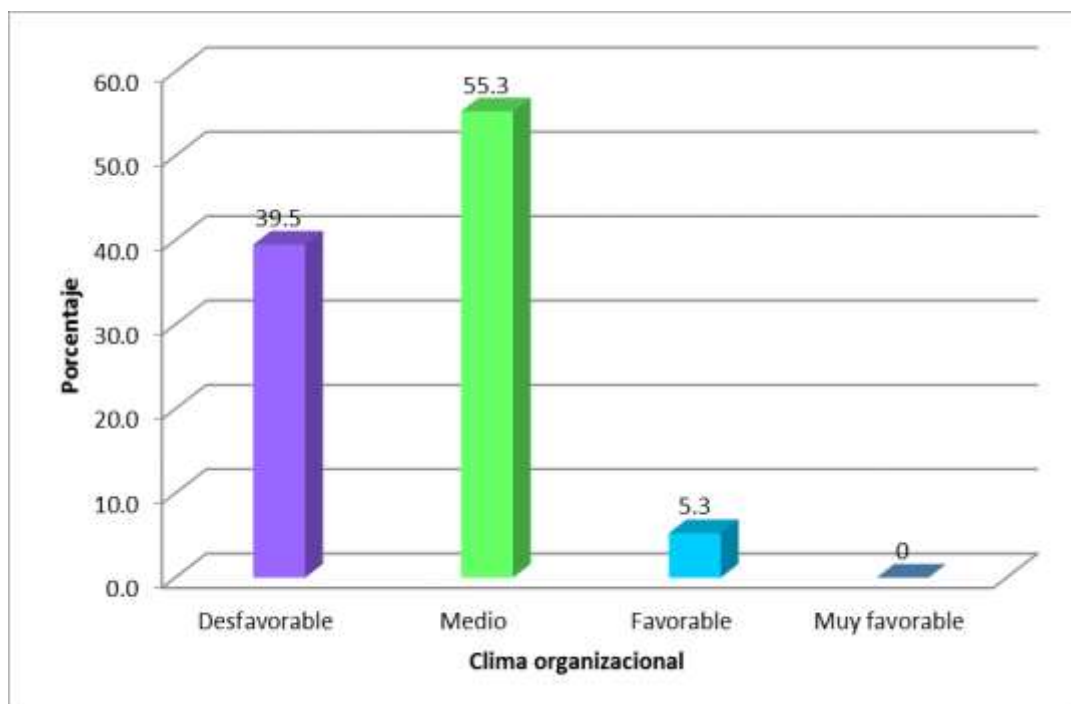
## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de clima organizacional según docentes. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	15	39.5	39.5	39.5
Medio	21	55.3	55.3	94.7
Favorable	2	5.3	5.3	100.0
Muy favorable	0	0		
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado



**Figura 1**

*Nivel de Clima Laboral General a todos en docentes. I.E. N°88319*

Fuente: Tabla 1

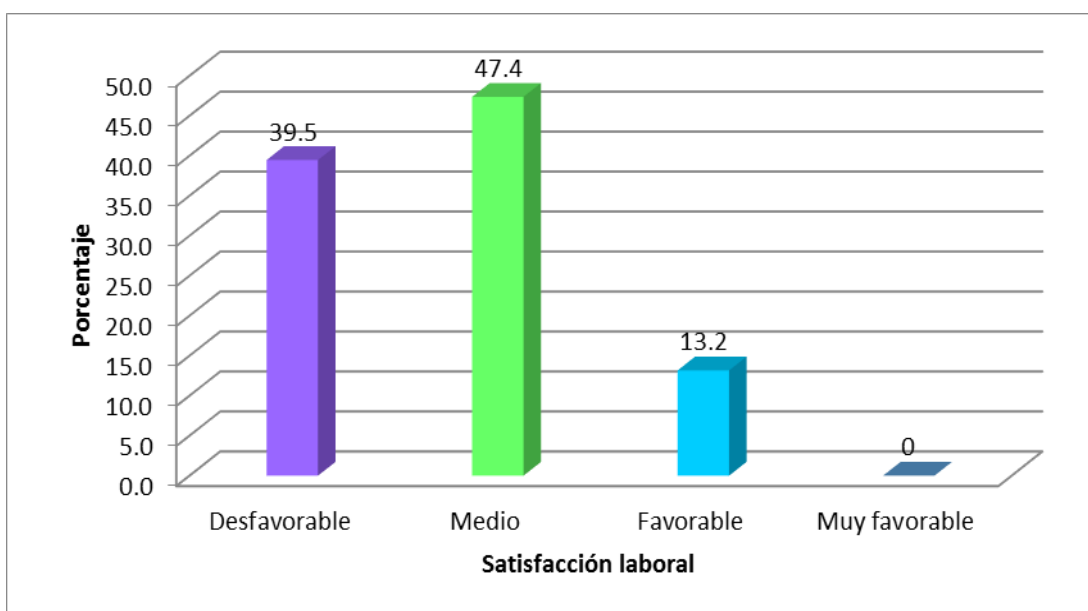
Analizando los datos presentados en la tabla y figura 1, se observa que existe un alto porcentaje de 55.3% encontrándose dentro del nivel medio, continua con un 39,5% los que se ubican en el nivel desfavorable. Asimismo, un 5.3% alcanzando el nivel favorable. Concluyéndose que el clima organizacional de forma general alcanza la categoría medio y desfavorable.

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción laboral de docentes. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desfavorable	15	39.5	39.5	39.5
Medio	18	47.4	47.4	86.8
Favorable	5	13.2	13.2	100.0
Muy favorable	0	0		
Total	38	100.0	100.0	

**Fuente:** Resultados del cuestionario aplicado



**Figura 2.**

*Nivel de satisfacción laboral en docentes. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017*

**Fuente:** Tabla 2

En el presente se dan a conocer lo que se aprecia en la tabla y figura 2; donde el porcentaje mayor de la muestra (47,4%) se ubican dentro del nivel medio, seguidos de 39,5% alcanzando el nivel desfavorable. Asimismo, el 13,2% ubicándose en el nivel favorable. Concluyéndose que los niveles de satisfacción laboral alcanzan el nivel media y desfavorable.

**Tabla 3**

*Relación de la “estructura” del clima organizacional y satisfacción laboral en docentes. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017*

			Estructura	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de Correlación	1,000	,377*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	38	38
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,377*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	38	38

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: *Tabla N°1 y tabla N°2*

Como se aprecia en la Tabla 3, que mediante el modelo estadístico Rho Spearman reporta el coeficiente de relación = 0.377. Significando existe relación positiva débil del componente estructura del clima organizacional y satisfacción en profesores que trabajan en la comunidad educativa N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.

**Tabla 4**

*Relación de la autonomía y satisfacción laboral en profesores. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.*

			Autonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,232**
		Sig. (bilateral)	.	,161
		N	38	38
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,232**	1,000
		Sig. (bilateral)	,161	.
		N	38	38

\*\*.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *Tabla N°1 y tabla N°2*

Como se aprecia en la Tabla 4, donde se muestra mediante el modelo estadístico Rho Spearman que reporta un coeficiente de correlación = 0.232. Significando que hay relación positiva débil del componente de autonomía con satisfacción laboral en profesores que laboran en la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Esto significa que a mayor motivación mejor satisfacción de trabajador.

**Tabla 5**

*Relación de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en profesores. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.*

			Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de Correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	38	38
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *Tabla N°1 y tabla N°2*

Como se aprecia en la Tabla 5 a partir del estadístico Rho Spearman se obtiene el coeficiente de correlación = 0,437. Significando que existe relación positiva moderada del componente relaciones interpersonales y satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017; es decir a mejor interrelación mejor será las satisfacciones laborales.

**Tabla 6**

*Relación de la recompensa y satisfacción laboral en profesores. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.*

			Recompensa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,292
		Sig. (bilateral)	.	,075
		N	38	38
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,292	1,000
		Sig. (bilateral)	,075	.
		N	38	38

Fuente: Tabla N°1 y tabla N°2

Como se aprecia en la tabla 6, observándose que mediante el modelo estadístico Rho Spearman reporta el coeficiente de correlación = 0.292. Concluyéndose que existe relación positiva baja del componente recompensa y satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.

**Tabla 7**

*Relación de la identidad y satisfacción laboral en profesores. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.*

			<b>Identidad</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	38	38
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Tabla N°1 y tabla N°2

Como se aprecia en la tabla 7, mediante el modelo estadístico Rho Spearman se consigue el coeficiente de correlación = .532. Concluyendo con la existencia de una relación positiva moderada del componente identidad con satisfacciones laborales de profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.

**Tabla 8**

*Relación de clima institucional y satisfacción laboral. I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	38	38
	satisfacción laboral	Coefficiente de Correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Tabla N°1 y tabla N°2

Como se aprecia en la tabla 8, percibiéndose mediante el modelo estadístico Rho Spearman que reporta un coeficiente de relación = 0.511. Significando que hay relación positiva moderada al analizar la variable clima organizacional con satisfacción laboral de docentes que laboran en la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados muestran: existe relación entre clima organizacional con satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017; por tanto, aceptándose la hipótesis general. Los resultados encontrados muestran relación directa y significativa ( $r=0,511$ ) del clima organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados son concordantes con el trabajo realizado por Quispe (2015), quien encontró que hay relación positiva y moderada del clima de la organización con satisfacción laboral de una asociación de desarrollo empresarial, así mismo Espichán (2017) en su tesis encontró relación significativa del clima organizacional con satisfacción laboral al obtener una  $r=0.549$ ;  $p<.05$  en los que laboran en la empresa E & C Contadores S.A.C. Similares conclusiones encontramos en la pesquisa de Inga (2015), al señalar que el clima organizacional cumple un rol fundamental para lograr mayor eficiencia dentro de las organizaciones y asimismo incrementa la satisfacción laboral dependiendo en como el individuo o trabajador perciba el ambiente laboral que será afectado a su rendimiento y satisfacción; todo ello en la I.E. N°70010 de la ciudad de Puno.

Estos resultados son corroborados por lo que sostiene Pintado, (2011) quien expresa que el clima organizacional se muestra afectados por diversos actitudes y comportamientos del que conforman la organización, también afectando a dichas actitudes y comportamientos. Así mismo García (2007) sostiene que para un adecuado logro de objetivos la satisfacción laboral juega un rol importante y del mismo modo una vinculación afectiva y horizontal (gerente-empleado); convirtiéndose en una pieza necesaria para cambiar y un indicador importante para fomentar el buen clima organizacional homeostático. Guzhñay (2010) sostiene que uno de los factores determinantes para que las personas se sientan satisfechos es las condiciones favorables del trabajo, es decir que el trabajador se debe interesar por el ambiente y el espacio don se desempeña; esto le permitirá tener bienestar personal y facilitar desarrollarse de manera eficiente en su labor. Al tener un ambiente físico adecuado y cómodo sus actividades desarrollarán de la mejor manera y por ende crecerá su satisfacción.

A diferencia de estos aportes Bueso (2016), hallo en su trabajo realizado que existe relación muy débil, dado que arrojó una correlación de  $r= 0,123$  entre clima organizacional y satisfacciones laborales en trabajadores de la Industrias El Calan - Zona Norte”

A su vez en la tabla N° 04 observamos una relación del componente autonomía y satisfacción laboral, obteniendo un índice de relación positiva muy débil  $r= 0,232$ , similar a los resultados obtenidos por Bueso (2016) quien obtiene una relación muy baja en la dimensión autonomía relacionada a satisfacción laboral de sus trabajadores de la Industria El Calan - Zona Norte, quien al aplicar Rho de Spearman, le arrojó un valor  $r= 0,123$ .

Así mismo, considerando la experiencia personal como docente, me invita a corroborar que al poner en práctica el buen desarrollo del clima organizacional se mejorarán satisfacer laboralmente dentro de las Instituciones, porque con el solo hecho de tener un ambiente agradable donde puedan desenvolverse de manera armoniosa, con esto contribuiremos a que maestros y maestras se muestren satisfechos con ellos mismos por el trabajo que desempeñan.

## CONCLUSIONES

Luego de realizada el análisis y discusión a los resultados, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Se identificó el nivel de clima organizacional en los docentes de la I.E. N°88319 se encuentra entre la categoría medio (55.3%) y desfavorable 39,5%.

Se concluye que la satisfacción laboral de docentes de la I.E. N°88319 se encuentra entre la categoría medio (55.3%) y desfavorable (39,5%).

Existe relación positiva débil ( $r=0.377$ ) del componente estructura con satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Indicando que a mejor estructura en el clima organizacional más satisfechos se mostrarán el personal.

Existe relación positiva débil ( $r=0.232$ ) entre el componente autonomía con satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Permitiendo indicar mejor autonomía más satisfacciones laborales.

Existe relación significativa ( $r=0.437$ ), al analizar los resultados entre el componente relaciones interpersonales y satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Los resultados permiten indicar que cuanto mejor sea las relaciones interpersonales mejor satisfacciones laborales.

Existe relación positiva débil ( $r=0.292$ ), al analizar el componente recompensa con satisfacción laboral en profesores de la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Los hallazgos permiten señalar que a mejores recompensa mayor satisfacciones laborales en el personal de la institución.

Existe relación positiva débil ( $r=0.532$ ) entre el componente identidad y la satisfacción laboral en docentes que laboran en la I.E. N°88319 Tambo Real Nuevo 2017. Esto quiere decir que a mejor identidad mejor satisfacciones laborales.

Existe relación significativa ( $r=0.511$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesores que trabajan en la I.E. N°88319 Tambo Real

Nuevo 2017. Estos resultados permiten expresar que a mejor clima organizacional mejores satisfacciones laborales en los docentes de la Institución Educativa.

## **RECOMENDACIONES**

Dada la conclusión de la tesis, se plantean las recomendaciones pertinentes a tomar en cuenta:

A los directivos de la I.E. recomendarles que velen por la mejora del ambiente de trabajo; tratando que no se trabaje en espacios reducidos, el cual repercutirá en tener un buen clima institucional y la productividad también se verá en buenas condiciones.

Promover la implementación de actividades motivadores con el fin de que se satisfaga necesidades personales y sociales de los trabajadores y de esta manera incrementando la motivación y clima institucional.

Al Director, se les sugiere regular e implementar políticas de actualización y capacitación a partir de talleres que promuevan un adecuado clima organizacional entre los trabajadores, para así se muestren satisfechos, valorados, motivados y con mucho compromiso a su trabajo y la organización.

Promover la mejora de los niveles de satisfacción del trabajador, otorgándoles nuevas responsabilidades concordante a su preparación académica; de esta manera dándoles la oportunidad de participar en el desarrollo de la institución a partir del fomento de la comunicación

Evaluar de manera integral y periódica a los docentes y personal no docente en relación al desempeño laboral, con el fin de realizar mejoras laborales, incentivos, remuneraciones, ayuda en estudios y dotarles de responsabilidades fundamentado en el mérito profesional.

Plantear políticas al reconocimiento del trabajador de acuerdo a las metas alcanzadas; dando a conocer el logro alcanzado y permitiendo favorecer a las relaciones humanas; la cual contribuirá a su satisfacción laboral.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, por el apoyo permanente para consolidar mi formación profesional.

A mi tía María que me ilumina desde el cielo, porque siempre estuvo a mi lado a pesar de las dificultades que se dieron durante el desarrollo de mi formación profesional.

Al docente de investigación Mg. Boris Villanque Alegre, por su asesoramiento para hacer realidad la presente investigación.

A docentes y personal administrativos de la I.E. N° 88319 Tambo Real.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, G. (2007). *Clima y comportamiento en la organización*. Caracas, Los Andes.
- Albañil, A. (2015). *El Clima Laboral Y La Participación En La Institución Educativa Enrique López Albújar De Piura*. Tesis De Magister. Universidad de Piura.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. (1a ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Arízaga, Y. (2014). *El Clima Laboral Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Facultad De Ciencias Empresariales De La Universidad Señor De Sipán, Pimentel, Chiclayo, 2013*. Tesis De Magister. Universidad Señor De Sipán, Chiclayo- Peru.
- Barner, S. (2002). *Factores de la Satisfacción Laboral*. Extraído el 16 de Julio del 2017  
de:[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718915X2010000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718915X2010000100002&script=sci_arttext)
- Belcher, J. (1999). *Productividad Total*. Argentina: Granica.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México D.F: Trillas
- Brunet, S. (2013) *.El Clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas. México,
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.
- Castañeda, A. (2009). *Satisfacción y Aspiración Profesional de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que Laboran en las*

*Instituciones Educativas de Cumaná*. Tesis de Maestría Universidad Oriente, Venezuela.

Casana, M. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Empresa Azucarera De Chiquitoy*. Tesis de Maestría. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1a ed.). Perú: San Marcos.

Chiang, M. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. *Universum (Talca)*. Recuperado en 29 de septiembre de 2017, de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071823762008000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071823762008000200004&lng=es&tlng=es)

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración México*.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. ed.) México: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8a ed.). México: Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2010). *Gestión de Talento Humano*. (2a ed.). México: Mc Graw Hill.

García, A. y Navarro, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional – Vol. I*. México

García, Y. (2016). *El Liderazgo Del Director Y Su Relación Con El Clima Organizacional De Las Instituciones Educativas Del Nivel Secundario En La*

- Red N° 12 –UGEL 05 – San Juan De Lurigancho – 2016*. Tesis De Magister. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.
- Guillen, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Madrid.
- Guillén, C. (2004). *Factores organizacionales*. Extraído el 07 de junio del 2017 de: [http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_1/pdf/factoresorganizacionales.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_1/pdf/factoresorganizacionales.pdf)
- Griffin, D. Morhead, F. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a.ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8ª ed.). Extraído el 16 de setiembre del 2017 de:<http://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-HILL
- Herzberg, F. (1966). *Factores de la Satisfacción Laboral*. Extraído el 16 de Julio del 2017 de: <https://liderazgoymas.wordpress.com/2017/07/13/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
- Herzberg, F. (1987). *Factores de la Satisfacción Laboral*. Extraído el 16 de Julio del 2017 de:<https://liderazgoymas.wordpress.com/2017/07/13/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
- Hinojosa, C. (2010). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Profesores Del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Tesis de Doctorado. Universidad de Playa Ancha.
- Inga, W. (2016). *El Clima Organizacional Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral En Docentes De La Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos De La Ciudad De Puno, 2015*. Tesis de Maestría Universidad Católica De Santa María, Arequipa - Perú.

- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. (1ª ed.) México: McGraw – Hill.
- Leo, A. (2015). *El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Estilo Del Liderazgo Del Director De La Institución Educativa N° 5170 Perú Italia De Puente Piedra, Provincia Y Región Lima, Año 2013*. Tesis De Magister. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú.
- Locke, E. (1969). *Satisfacción Laboral*. Extraído el 03 de junio del 2017 de:<http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (1a ed.). México: Editorial Mc Graw- HILL.
- McClelland, D. (1961). *Teoría de las Tres Necesidades*. Extraído el 15 de julio del 2017 de:<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-las-tres-necesidades-secundarias-de-mcClelland/>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Perú.
- Panta, L. (2015). *Análisis Del Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De La Plana Docente Del Consorcio Educativo "Talentos" De La Ciudad De Chiclayo*. Tesis De Magister. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Reyes, K. y Richard, D. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017*. Tesis De Magister. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.

- Robbins, E. y Judge, L. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a. ed.) México: PEARSON.
- Quispe, N. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Asociación Para El Desarrollo Empresarial En Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Rodríguez, y otros, (2011). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño*, revista de la Universidad Talca, Chile.
- Saccca, J. (2010). *Relacion Entre Clima Institucional Y El Desempeño Academico De Los Docentes De Los Centros De Educacion Basica Alternativa (CEBAS) San Martin De Porres*. Tesis De Magister. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú.
- Vargas, L. (2015). *Influencia De La Satisfacción Laboral En El Clima Organizacional En La I.E. "Sara Antonieta Bullón"*. Tesis de licenciada, Lambayeque.

## ANEXO

### Instrumento

#### UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

#### Cuestionario para medir la satisfacción laboral en la I.E. N° 88319 Tambo Real Nuevo

Estimado señor (a), señorita o joven, el siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca de clima organizacional y satisfacción laboral en la institución que usted trabaja. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad. Llene primero los datos generales, posteriormente lea con atención y conteste todas las preguntas marcando con un (X) en un solo recuadro. Le agradezco por brindarme unos minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario.

#### I. DATOS GENERALES:

##### 1.1. Género:

a) Femenino ( )

b) Masculino ( )

##### 1.2. Edad:

a) Menos de 25 años

( )

b) de 26 a 35 años

( )

c) de 36 a 45 años

( )

d) de 46 a más

( )

1.3. Tiempo de servicio: .....

1.4. Nivel de estudios:

- a)  
Secundariacompl  
eta
- b) Técnico.
- c) Bachiller.
- d)  
Profesi  
onal. e)
- Otros

Especifique: .....

1.5. ¿Cargo que ocupa en la Institución? : .....

Marque con una “X” en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

### Variable 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Estructura</b>						
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	1	2	3	4	5
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	1	2	3	4	5
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	1	2	3	4	5
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Autonomía</b>						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	1	2	3	4	5
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	1	2	3	4	5
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Relaciones interpersonales</b>						
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	1	2	3	4	5
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	1	2	3	4	5
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	1	2	3	4	5
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Recompensa</b>						
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	1	2	3	4	5
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	1	2	3	4	5

21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Identidad</b>						
22	¿Se siente parte de esta institución?	1	2	3	4	5

23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	1	2	3	4	5
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	1	2	3	4	5
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	1	2	3	4	5

Categorías	Puntaje
Muy favorable	105 -130
favorable	79 - 104
medio	53 - 78
desfavorable	26 - 52

## Variable 2. SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Factores extrínsecos</b>						
27	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	1	2	3	4	5
28	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	1	2	3	4	5
29	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
30	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	1	2	3	4	5
31	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?	1	2	3	4	5
32	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	1	2	3	4	5
33	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	1	2	3	4	5
34	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Factores intrínsecos</b>						
35	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	1	2	3	4	5
36	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?					
37	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	1	2	3	4	5
38	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	1	2	3	4	5
39	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	1	2	3	4	5
40	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	1	2	3	4	5
41	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	1	2	3	4	5
42	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	1	2	3	4	5

Categorías	Puntaje
Muy favorable	65 - 80

favorable	49 - 64
medio	33 - 48
desfavorable	16 - 32

a) Juicio de expertos.

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. GENERALIDADES:**

Nombres y Apellidos: Josquín Machaca Rojas

Grado Académico: Magister en Ciencias Económicas: Gestión Empresarial

Fecha: 12, 11, 2015

**II. OBSERVACIONES:**

**FORMA:**  
Ninguna

**ESTRUCTURA:** (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)  
Los instrumentos guardan coherencia respecto a los resultados, dimensiones e ítems. Además, tienen relación con los ítems.

**CONTENIDO:** (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)  
Ninguna

**III. VALIDACIÓN:**

Luego de evaluar el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.


 UNIVERSIDAD NACIONAL  
 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
 Sr. Josquín Machaca Rojas  
 Sello y Firma del Evaluador  
 DNI: 28227653

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Simón José Carmo Flores

Grado Académico: Mg. en Administración

Fecha: 17/11/15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

~~.....~~

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

~~.....~~

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

~~.....~~

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento  Procede  No Procede ( ) para su aplicación.

.....



Mg. Simón José Carmo Flores  
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 24461156

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Henry Wilfredo Agreda  
Grado Académico: Lic. Adm.  
Fecha: 23/11/15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

~~.....  
.....  
.....~~

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

~~.....  
.....  
.....~~

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

~~.....  
.....  
.....~~

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento  Procede  No Procede ( ) para su aplicación.

~~.....  
.....  
.....~~

  
UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
INSTITUTO VENEZOLANO DE CALIFICACIÓN EMPRESARIAL  
Henry W. Agreda Cerón  
Lic. Henry W. Agreda Cerón  
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 18142062



a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.721	14

Este coeficiente nos indica que entre más cerca de 1 esté  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80; en este caso, el resultado nos da un valor de 0.721, entonces se puede determinar que el instrumento empleado es de confiabilidad aceptable.

## 1.1. Fotografías y otros







# Clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. N° 88319 Tambo Real Nuevo, 2017

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>doku.pub</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.ujcm.edu.pe</b> Fuente de Internet	

		<1 %
10	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<1 %
11	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<1 %
12	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<1 %
13	<b>Submitted to Universidad Tecnológica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<1 %
14	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
16	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
17	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
18	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<1 %
19	<b>vsip.info</b> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	"Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018 Publicación	<1 %

30	<a href="http://repositorio.upd.edu.pe">repositorio.upd.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://repositorio.unicesar.edu.co">repositorio.unicesar.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
36	<a href="http://tesis.ipn.mx">tesis.ipn.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
38	<a href="http://idoc.tips">idoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://dspaceapi.uai.edu.ar">dspaceapi.uai.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1 %

41	<a href="http://repositorio.enamm.edu.pe">repositorio.enamm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://www.promer.cl">www.promer.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://www.uned.ac.cr">www.uned.ac.cr</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>				
Guzmán Reyes Rocio Del Pilar		45973386	rocio_libra89@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>				
<b>“Clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. N° 88319 Tambo Real Nuevo, 2017”</b>				
<b>5. Programa Académico</b>				
<b>Maestría en educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa</b>				
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>4</sup> (info: eu-repo/semantic/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> (info: eu-repo/semantic/restrictedAccess) <sup>(*)</sup>			
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	09	2024



Firma

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 3.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 1.2º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENA7) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley