



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral
en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza
de Puente Piedra, en el año 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Juliana Catherine Torres Chávez

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **TORRES CHAVEZ, JULIANA CATHERINE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2081 PERÚ - SUIZA DE PUENTE PIEDRA, EN EL AÑO 2018

Fecha: 22 de febrero de 2019

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melga

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Corrección APA

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia, que me alentó, alentaron y motivaron en el logro de esta meta. Y en especial a mi madre, que es un apoyo incondicional para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a mis amistades que me apoyaron en esta investigación, su apoyo, guía y orientación fue indispensable y a todas las personas que se involucraron en el proceso de esta investigación.

Declaración de Autoría

Yo Juliana Catherine Torres Chávez, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40209067 con la tesis titulada: La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 de febrero de 2019



Juliana Catherine Torres Chávez

DNI N°40209067

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la Facultad de Educación, sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación con el título: La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018.

En esta investigación se utilizó el diseño no experimental descriptivo - correlacional, tiene como objetivo Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral; con una población de 100 docentes con los que se utilizó como técnica de recojo de información la encuesta y como instrumento de evaluación un cuestionario.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero es la Introducción. Aquí encontramos el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivo se hipótesis que introducen los conocimientos del tema, se fundamenta el marco teórico. En la segunda sección tenemos los componentes metodológicos; en la tercera, se explican los resultados, en la cuarta sección tenemos la discusión del tema, en la quinta sección se encuentran las conclusiones; en la sexta sección se consignan las recomendaciones y en la séptima y última sección se adjunta las referencias bibliográficas y los anexos. Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Indice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	24
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Formulación de la hipótesis	26
1.7 Formulación de los objetivos	26
II. MARCO METODOLÓGICO	28
2.1. Diseño de la investigación	29
2.2. Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	32
Tabla 3. <i>Población del estudio</i>	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5 Método de análisis de datos	37
III. RESULTADOS	39

3.1 Descripción de resultado	40
3.2 Contratación de hipótesis	48
IV. DISCUSIÓN	52
4.1 Discusión de los resultados	53
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	58
Referencia	60
ANEXOS	64
Anexo: 1. Matriz de consistencia de la investigación	65
Anexo: 2. Instrumentos de investigación	66
Anexo: 3. Certificado de validez	72
Anexo: 4. Confiabilidad del instrumentos	87
Anexo: 5. Base de datos	89
Anexo: 6. Documento de autorización de aplicación de instrumentos.	93

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima organizacional	31
Tabla 2. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	32
Tabla 3. Población del estudio	33
Tabla 4. Ficha técnica de clima organizacional	34
Tabla 5. Ficha técnica de satisfacción laboral	35
Tabla 6. Juicio de expertos del instrumento variable clima organizacional	36
Tabla 7. Juicio de expertos del instrumento variable satisfacción laboral	36
Tabla 8. Confiabilidad del instrumento: Para determinar el clima organizacional y satisfacción docente	37
Tabla 9. Nivel del clima organizacional	40
Tabla 10. Distribución de la dimensión Estructura, responsabilidad y recompensa.	41
Tabla 11. Distribución Desafíos, relaciones y cooperación.	42
Tabla 12. Distribución de la dimensión Estándares, conflicto e identidad.	43
Tabla 13. Nivel de la satisfacción laboral.	44
Tabla 14. Distribución de condiciones materiales.	45
Tabla 15. Distribución de políticas, relaciones y desarrollo personal	46
Tabla 16. Distribución de desempeño y relación con la autoridad.	47
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de CLima organizacional y satisfacción laboral.	48
Tabla 18. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de estructura responsabilidad y recompensa y satisfacción laboral.	49
Tabla 19. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de desafíos, relaciones y cooperación y satisfacción laboral.	50
Tabla 20. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión estándares, conflicto e identidad del clima organizacional y satisfacción laboral.	51

Indice de figuras

Figura 1. Representación gráfica del nivel de clima organizacional	40
Figura 2. Frecuencia Estructura, responsabilidad y recompensa	41
Figura 3. Frecuencia de desafíos, relaciones y cooperación	42
Figura 4. Frecuencia de estándares, conflicto e identidad	43
Figura 5. Frecuencia de satisfacción laboral	44
Figura 6. Frecuencia de condiciones materiales	45
Figura 7. Frecuencia de política, relaciones y desarrollo personal	46
Figura 8. Frecuencia de desempeño y relación con la autoridad	47

Resumen

La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018. Pretende establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

En este sentido, este estudio indagará sobre los aspectos del clima organizacional que influyen directamente con la satisfacción laboral de los docentes y de esta manera permitirá conocer las áreas que debemos incidir para lograr la satisfacción laboral adecuados para los docentes. Hoy el mundo laboral es muy competitivo en la sociedad y donde cada uno de los miembros activos de una empresa representa una pieza fundamental para el desarrollo y progreso de esta. Por lo tanto resulta indispensable enfocarnos en sus necesidades y prioridades de los trabajadores y de esta manera puedan desenvolverse de la manera más adecuada.

En esta investigación se utilizó el diseño no experimental descriptivo - correlacional con un método hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida. Se trabajó con una población de 80 docentes y se aplicó una población censal, para medir las variables se utilizó el cuestionario como instrumento de evaluación.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, relación y docentes.

Abstract

The relationship between organizational climate and job satisfaction in teachers of the institution educational No. 2081 Peru - Suiza de Puente Piedra, in the year 2018. It aims to establish the relationship between organizational climate and job satisfaction.

In this sense, this study will ask about aspects of the organizational environment that influence directly with the job satisfaction of teachers and in this way will allow us to know the areas that we must influence to achieve adequate job satisfaction of teachers. Today the world of work is very competitive world in society and where each of the active members of a company It represents a fundamental part for the development and progress of its. It is therefore essential to focus on the needs and priorities of workers and thus can they will unwrap in the most appropriate way.

In this research it was used the descriptive-correlational no experimental design with a hypothetical deductive method because the research considers a hypothesis as a starting point was used in this research. We worked with a population of 100 teachers and a census sample has applied to measure the variables the questionnaire has used as an assessment tool.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, relationship and teachers.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente, manifiesta un alto grado de competitividad, en la que se muestra, cada día más empresas ofreciendo diversos e innovadores productos y servicios. Por ende existe una creciente preocupación de parte de los administradores de las organizaciones para conseguir el personal idóneo que brinde un alto nivel de productividad acorde con la demanda del mercado. Señala Mayorca (como se citó en Bruzual, 2016) un ambiente laboral podría incrementar la eficiencia de la empresa e incentivar ciertos comportamientos en los trabajadores y llegar a sentirse identificados con la organización e influir en la satisfacción de la persona.

Si se vuelca esta notoria problemática en el ámbito educativo también es evidente que los directivos, personal docente, padres de familia y estudiantes en general se encuentran inmersos en ella, Ya que existe una demanda por dar y recibir una educación de calidad. En el caso específico de los directivos; aparte de realizar una selección y evaluación exhaustiva para encontrar el personal apropiado para el cargo y sobre todo que cubra con las expectativas esperadas; tienen la principal labor de dirigir todo un grupo humano, por lo tanto deberá brindar un Clima organización que permita el logro de objetivos establecidos por la institución educativa tanto a nivel individual como grupal. Para lo cual se debe enfocar además en la perspectiva de los docentes con respecto a la organización y el ambiente de trabajo entre otros aspectos, sé refiere con exactitud a la satisfacción laboral que pese todo trabajador, que dicho sea paso y de acuerdo a las recientes estudios relacionados a la organización y gestión ambos aspectos resultan esenciales para el éxito de las organizaciones.

Por este motivo ambos aspectos brinda una orientación sobre el rumbo que se le está dando a la organización que se dirige, y además permite conocer los lineamientos que faciliten la consolidación de los objetivos propuestos en la organización.

En importante destacar los esfuerzos denodados que se evidencian en diversas organizaciones tanto pública como privada, pero principalmente en la segunda se está implementando diversos métodos para conocer estos aspectos, como por ejemplo encuesta y cuestionarios virtuales de todos los integrantes de las

organizaciones, es una práctica que debe tomarse en cuenta y de esta manera mejorar la productividad de las organizaciones en todos los ámbitos.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales.

En el siguiente trabajo desarrollada por Sánchez y Nieto (2015) denominada *como Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de Usaquén, Bogotá, Colombia* cuyo principal objetivo identificar la posible relación entre la primera y segunda variable en la efectividad empresarial y para este estudio realizaron un enfoque de carácter descriptivo y correlacional. Para cuyo estudio utilizaron una muestra constituida por trabajadores que laboran en diversas organizaciones contando con todos los niveles jerárquicos. Su instrumento empleado en este caso fue una encuesta de Clima Organizacional elaborado a nombre de Francisco Pereira Manrique y Nydia de Pereira. Llegando a la conclusión en las variables estudiadas, que se manifiesta que hay una semejanza, con las variables mencionadas.

Lo cual reafirma la idea de que estas dos variables si se encuentra muchas coincidencias y se están relacionadas pero no de una manera estrecha.

De acuerdo a Bruzual (2016) en su tesis desarrollada que se denominó *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de una organización internacional* cuya finalidad era conocer si hay de correlación entre las variables mencionadas en la organización de servicios anteriormente nombrada y su diseño era descriptivo correlacional. Contaba con una muestra que estaba constituida por 72 trabajadores de la organización. Utilizando una encuesta para la primera variable, fue elaborado por Paredes Saavedra y llegó a la siguiente conclusión que si hay una correlación entre las variables en estudio y es significativa.

Por consiguiente si hay relación con las variables en estudio y es bastante estrecha.

Estas investigaciones anteriormente mencionadas encuentran una asociación alta entre las variables estudiadas de lo que hace referencia a un hallazgo bastante interesante entre estas variable.

En la siguiente tesis desarrollada por Sotelo y Figueroa (2017) llamada *el Clima organizacional y la relación con la calidad en el servicio en una organización de educación del nivel superior*, con el objetivo demostrar la conexión existente entre las variables de estudio en una organización de educación del medio superior de los docentes y administrativos. Fue de carácter descriptivo, correlacional. Para este estudio se utilizó una muestra. Para este tipo de investigación de utilizo como muestra de 52 trabajadores de la organización de educación de educación de nivel medio superior. El instrumento de medición único para medir estas dos variables para los trabajadores de todos los niveles jerárquicos. Cuyo resultado final muestra una clara relación directa.

Esto manifiesta la estrecha conexión existente entre estas variables y realiza la importancia y la incidencia entre ellas.

Medina (2017), en la siguiente tesis denominada *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de una organización privada de Quito*. Cuyo objetivo era conocer la relación de las variables anteriormente señaladas. El estudio fue descriptivo y correlacional, cuenta con una muestra representativa de 50 educadores de la organización educativa privada de Ecuador. Las herramientas de medición que se utilizaron son Cuestionario de HayMcBer que van a medir la primera variable; los instrumentos para medir la segunda variable fueron cuatro instrumentos, el primero para el dominio disciplinar y curricular, el segundo para la gestión de los aprendizajes en las aulas, el tercero para el desarrollo profesional y el cuarto instrumento el compromiso ético, que estuvo relacionado con las expectativas de los docentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes y sus estrategias que implemento. Finalmente los resultados obtenidos fue una correlación muy baja.

Esta investigación señala que no existía relación estrecha con estas dos variables en estudio.

El siguiente trabajo de investigación fue realiza por Gonzales (2016) la cual titula *Descripción y análisis del clima organizacional en la gerencia de transacciones inmobiliarias y la gerencia de servicio al cliente de constructora Colpatria S.A.* a través del instrumento denominado IMCOC elaborado por el distinguido Carlos Eduardo Méndez. Con la finalidad de conocerla relación existente del clima organizacional entre la gerencia de transacciones inmobiliarias y la gerencia de servicio al cliente de la organización, que faciliten la detección de diversos puntos que ocasionen conflicto y plantear posibles estrategias que favorezcan el desarrollo del clima organizacional. Fue de carácter descriptivo, correlacional y contando con una muestra de 35 trabajadores de la organización y llego a la siguiente conclusión se evidencio que las algunas variables mostraron nivel bajos de relaciones entre dichas variables.

Esta investigación resultó muy interesante e hizo descubrimientos muy significativos para la organización que deben tener en cuenta y procurar trabajar en ellas con la finalidad de mejorar estos aspectos y logra un atmósfera laboral idónea que fomente la excelencia y eficiencia del trabajo realizado y de esta manera ofrecer un mejor servicio y en general insertarse de manera competitiva al mundo laboral.

Trabajos previos nacionales.

El siguiente trabajo de investigación Solís, Zamudio, Matzumura, y Gutiérrez (2015) llamado *Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un centro de salud*, Perú 2015. Con la finalidad de conocer el grado de relación entre las variables mencionadas en los trabajadores del centro de salud. Estudio realizado era cuantitativo, prospectivo, correlacional. Cuya representativa muestra era de 43 colaboradores de un centro de salud. Utilizando la escala de Rensis Likert y Maslach Burnout Inventory. Finalmente llegaron a concluir no existe relación con ambas variables.

Como se observa en la tesis anterior se evidencia que en esta ocasión no se encontró relación alguna, esta situación también puede suceder ya que las

investigaciones son impredecibles y los resultados muchas veces son poco esperados, pero también son válidos.

El siguiente trabajo de investigación de Blas (2015) *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de una organización educativa*. Con un tipo de investigación descriptiva correlacional. Con una muestra formada por 60 trabajadores de la organización educativa. Se aplicó a una muestra representativa de 27 personas. Aplicó como instrumentos cuestionarios estructurados de elaboración propia del autor. Llegando a la conclusión que si hay correlación significativa entre las variables de estudio.

La siguiente tesis elaborada por Montoya (2016) llamado el *Clima organizacional y la evaluación del desempeño de una organización privada*. Cuya finalidad conocer la relación entre dos variables de trascendental importancia con las variables de estudio. Es una investigación de tipo transversal correlacional. Con una muestra representativa de 21 trabajadores de la organización de servicios turísticos. Se utilizó el instrumento OCQ (1968). Y la variable desempeño se utilizó un instrumento de elaboración propia del autor. Con los resultados se determinó una correlación moderada entre las variables estudiadas.

El siguiente trabajo de investigación fue realiza por Tinoco (2018) la cual titula *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una organización privada*. Con la finalidad de identificar el tipo de correlación que existe entre las variables mencionadas de una organización privada. Fue de carácter descriptivo correlacional. La muestra está formada 40 obreros. Cuyo instrumento de medición fue un cuestionario de elaboración propia del autor y llego a concluir finalmente de que si hay relación con las variables investigadas.

Lo cual con lleva a la conclusión que todas estas variables están conectadas entre sí.

El siguiente trabajo de investigación de Espinoza (2017) *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en organizaciones educativas del nivel inicial*. Cuyo objetivo fue identificar si el clima organizacional y el liderazgo son causales del desempeño docente, en organizaciones educativas

del nivel inicial. Este estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo de investigación es descriptivo, correlacional. Con una muestra de 60 colaboradores. Se utilizó de instrumento: test de liderazgo creado por MoosInsel y Humphrey; y test de desempeño docente del Ministerio de Educación. Llegando a una conclusión la variable clima organizacional y liderazgo transformacional si influyen directamente en la variable denominada desempeño docente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Teorías sobre el clima organizacional

Este tema ha generado un serio de estudios activos y variados sobre todo en las últimas décadas. Y que está enfocada principalmente enfocada en la perspectiva de los de los trabajadores y de acuerdo a Uribe (2014) señala que la importancia de los trabajadores se dio a conocer por medio de las recientes investigaciones, es decir su importancia es cada vez más relevante y más aun con el paso del tiempo y sobre en los numerosos estudios realizados recientemente.

Por otro lado es absolutamente necesario precisar sobre la definición exacta del término clima organizacional.

De acuerdo a Cárdenas, Díaz y Medina (2015). El clima organizacional en suma resulta esencial en la manera en que se manifiesta y se presenta las relaciones personales dentro de todo el ámbito de la organización.

Por ese motivo se considera absolutamente imprescindible que se dé un clima organizacional adecuado para que se aprecien aspectos positivos y favorables y como consecuencia de ello se mejorar los servicios de la organización y finalmente de mejorará la calidad del servicio que se brinde y dará un empoderamiento del campo laboral.

Importancia del clima organizacional

De acuerdo a Maldonado (como se citó en Visbal, 2015) en su investigación realizada a llegado a concluir sobre el clima organizacional y una adecuada

gerencia y sugiere tres aspectos fundamentales y que sustenta la importancia de un clima organizacional idóneo.

Es aporte considera que el clima organizacional al desarrollarse dentro de una organización, puede ocasionar una serie de dificultades para conseguir apropiadoramente todas los logros trazados.

Porta parte señala que es un aspecto que debe tomas en cuenta a modo de revisión del buen funcionamiento de la organización.

Este aspecto también brinda la oportunidad de hacer una autoevaluación teniendo en cuenta cual es la apreciación que tiene los trabajadores con respecto al funcionamiento de la parte organizacional lo cual permitirá elaborar medidas de contingencia para mejorar las áreas en las que se tiene falencias.

Es pues de vital importancia tomar en cuenta estos aspectos indispensables del clima organizacional que si es favorable, permite que una organización sea activa y dinámica, es decir este aspecto favorecerá el logro de objetivos, permitirá determinar mediante un diagnóstico la identificación de alguna problemática que se produzca y con ello se puedan realizar estrategias de prevención y retroalimentación con lo cual se desarrollará un funcionamiento óptimo de una organización.

Modelo de Litwin y Stringer

Según estos autores (como se citó en Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015) sustenta un esquema de la clima organizacional teniendo en cuenta como base la teoría de McClelland, para poder sustentar y comprender las actitudes humanas en las que ven inmersas y en el área que se manifiestan de diversas formas como por ejemplo en la autonomía, trabajo en equipo, la solidaridad entre otros aspectos que intervienes en la manifestación del clima organizacional y que a su vez se implican de varias maneras en el servicio que se ofrece, en la satisfacción laboral y la adaptabilidad de los colaboradores.

Este modelo es muy interesante y completo ya que lo enfoca de manera vivencial a la organización y sobre toma en cuenta muchísimos aspectos que en su mayoría están principalmente abarcado problemáticas del trabajador, el cual debe ser considerado el principal eje fundamental para el adecuado funcionamiento de la organización. En suma el trabajador cumple un rol trascendental dentro de una organización y todo aspecto relacionado a su entorno a este debe ser tomado muy en cuenta.

Teoría de las necesidades de McClelland

Esta teoría (como se citó en Tinoco 2018) fue desarrollada junto con el autor y sus colegas y está basado en los siguientes postulados:

La primera es la necesidad de logro, es la motivación de sobresalir y ser exitoso en todo lo que se proponga. La segunda es la necesidad de poder, se refiere a la influencia que tiene en ti otras personas. La tercera y última es la necesidad de socialización, está referida a la necesidad de tener relaciones interpersonales, amicales y duraderas.

Tipos de Clima según Likert

Según Likert (como se citó en Gonzales 2015) distingue los siguientes tipos del clima organizacional.

Autoritario

Se refiere a un clima donde las decisiones más importante son tomadas por la gerencia y existe temor de parte de los empleados para con el jefe, hay dificultades con las en la capacidad comunicativa, hay dificultades para seguir ordenes en equipo y para los jefes les es difícil brindar instrucciones.

Autoritario paternalista

Es tipo de refiere a que se presenta un nivel de complicidad de parte de la dirección y los trabajadores pero la capacidad comunicativa se presenta debilidades y existe un relación basada en temor, la toma de decisiones se realiza por parte de los jefes

y en solo en algunas ocasiones por los de jerarquía de niveles medios de la organización.

Consultivo

En este tipo la gerencia se manifiesta con una aparente muestra de confianza hacia sus trabajadores, las daciones casi siempre la toman los del nivel alto de la organización, usan los reconocimientos y las sanciones, ocasionalmente utilizan algunas estrategias de motivación así como también evidencian que pueden eliminar la carencia de reconocimiento y se mantiene en un medio activo.

Participativo

En este tipo se presenta que existe una relación de confiabilidad, las decisiones se las dan todos los trabajadores en general, así como también las capacidades comunicativas es activa en todos los sentidos, hay una adecuada interacción y trabajo en equipo que permite una planeación para la consolidación de las metas.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Según Newstrom (como se citó en Cainicela y Pazos, 2016) la satisfacción laboral lo considera una agrupación emociones y puntos de vista e ideas que se ha generan de su experiencia y entorno que determinan el grupo humano que representa a los trabajadores de un organización y que inevitablemente tiene repercusiones en su nivel de productividad. Ya que si las acciones y emociones de cada trabajador es positiva puede desarrollar y mejorar su calidad de trabajo.

Por otro lado encontramos también la definición manifestada por Palma (como se citó en Cainicela y Pazos, 2016) que menciona que todo avance con respecto a la satisfacción laboral tiene implicancia para la organización puesto que pretende dar herramientas que permitan que los trabajadores se encuentren cómodos y prestos a trabajar enfocado principalmente en la satisfacción de sus necesidades, lo que se evidenciará en su desempeño.

Estas son algunas teorías que contienen aportes elementales para describir esta variable.

Se puede concluir que este factor tratado sigue mostrando evidencia de la estrecha relación que tiene con la satisfacción laboral está directamente implicada con la productividad y en general tiene una implicancia en el área laboral y productiva.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Asimismo, este autor (como se citó en Charaja y Mamani, 2015) planteo dos agrupaciones y cada uno reúne diferentes características y se encuentran distribuidos de la siguiente manera el primer grupo se refiere a los grupo de refiere a los aspectos intrínsecos o motivadores que influyen y atenúan la satisfacción.

Estos primeros se refieren a los factores intrínsecos, entendido como el desarrollo de las tareas en sí, referidas directamente al cargo que se tiene y causa un gran acción inmediata de satisfacción y este tiene un efecto duradero y7 genera un aumento directo en la producción y esta referidos a: toda posibilidad de superación y del desempeño laboral independiente y el compromiso personal y laboral.

También, el grupo está referido a los factores extrínsecos, se refiere a todos los demás aspectos que lo rodea en el ámbito laboral Herzberg considera: a todos los aspectos relaciones a cuestiones políticas y administrativas.

Afirma también que pueden influir en el desempeño de un trabajador.

Teoría de Maslow

De acuerdo a la teoría del autor (como se citó en Tinoco 2018) organizo las necesidades de acuerdo a su importancia, las cuales se presentaron de la siguiente manera.

Necesidades fisiológicas se refiere a las que tiene todo ser humano para sobrevivir de todo ser humano para subsistir como la alimentación, la sed, etc.

Necesidades de seguridad está referida que tenemos para poder darnos protección y seguridad y sobre todo buscar paz y un desarrollo armónico en todos los sentidos.

Necesidades sociales se refiere a todas los aspectos referidos a nuestras relaciones interpersonales, como el manejo de conflictos, autonomía y amistad.

Necesidades de Estima se refiere exclusivamente a las necesidades del propio reconocimiento (logro, competencia en el trabajo).

Necesidad de autorrealización está referida al hecho de experimentar sentimientos que permitan el desarrollo del potencial que poseemos.

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Existe relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?

Problema específico 1

¿Existe relación entre la Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?

Problema específico 2

¿Existe relación entre la Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?

Problema específico 3

¿Existe relación entre Estándares conflicto e identidad con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

En esta investigación que a continuación se desarrolla, pretende en primer lugar, describir los aspectos relacionados al clima organizacional que puede poseer los directivos de una organización, para que de esta manera se pueda ampliar la gama de conocimientos que se tienen hasta el momento sobre este aspecto, nos estamos refiriendo a todos los enfoques y modelo de clima organizacional.

Justificación práctica

La siguiente investigación pretende dar a conocer diversos aspectos relacionados a las variables estudiadas y a su vez establecer a la vez establecer una relación entre las mismas. Finalmente se establecerá conclusiones que permitirán dar un aporte muy importante para plantear algunas pautas que planteen soluciones factibles a esta problemática, que facilitará mejorar la realidad de los estudiantes, establecer mejores estrategias a los docentes y se elevará la calidad educativa de la institución y finalmente se elevará el nivel educativo de la comunidad en general.

Justificación metodológica

Las características del diseño de la metodología así como los métodos que señalan el proceso como se desarrolla el estudio y se justifica así como el planeamiento de todos los mecanismos tomados en cuenta para esta investigación. Y de la misma manera los instrumentos para recopilación de datos y también todos los procedimientos inmersos en esta etapa.

En suma este trabajo se realizó de manera minuciosa y respetando las condiciones elementales de los instrumentos de medición, los cuales nos brindarán el poder deliberar la confiabilidad de los resultados obtenidos y de la misma manera otorgar la factibilidad del caso que ser realizara mediante diversas tanto de validez como de confiabilidad y sobre todo dará la veracidad del caso. En suma este aspecto a través de los diversos métodos y técnicas con el grado de eficiencia apropiado que permitirá dar a la investigación el rigor científico necesario.

1.6 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

Hipótesis específica 1

Existe relación entre Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

Hipótesis a específica 2

Existe relación entre Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú – Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación entre Estándares, conflicto e identidad con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018.

1.7 Formulación de los objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre Estándares conflicto e identidad con la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

II. Marco Metodológico

2.1. Diseño de la investigación

Paradigma

Tiene como paradigma al positivismo, que según Díaz (como se citó en Pérez 2015) el positivismo viene a ser estructura, que considera que solo existe un conocimiento que proviene de hechos reales que han sido verificados por la experiencia, por lo tanto descarta la posibilidad que una teoría pueda ser una fuente del conocimiento y descarta también la afirmación de que la filosofía contribuye al conocimiento científico.

Enfoque cuantitativo

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) presenta un enfoque cuantitativa porque emplea la recopilación de cierta información para que se pueda establecer las hipótesis, con sus respectivo sustento en los cálculos numerales y estadísticos, lo que permite analizar las diferentes variables y estudiar la relación de las mismas.

Diseño

De acuerdo a Hernández, et al. (2014), se aplicó el diseño no experimental, está referido a que no se hizo ningún tipo de manipulación ni se modificó las pruebas en las variables del estudio transversal.

Tipo de investigación.

Al respecto el trabajo de investigación es de tipo descriptiva y correlacional, de acuerdo con el planteamiento esquematizado por Hernández, et al. (2014), descriptiva por que busca investigar los rasgos enfocados a conocer diversas particularidades así como también el detalle de las particularidades de todos los hechos que se estudien.

Método

En el presente estudio se utiliza un método hipotético deductivo, según Maldonado (2016) se refiere a que parte de una suposición que será corroborada y finalmente se recabara información de cada uno de sus indicadores.

2.2. Variables, Operacionalización

Definición conceptual: Clima organizacional

Según Litwin y Stringer (como se citó en Bernal et al. 2015) sustenta un esquema de clima organizacional tiene como base la teoría de McClelland, para poder sustentar y comprender las actitudes humanas en las que ven inmersas y en el área que se manifiestan de diversas formas como por ejemplo en la autonomía, trabajo en equipo, la solidaridad entre otros aspectos que intervienen en la manifestación del clima organizacional y que a su vez se implican de varias maneras en el servicio que se ofrece, en la satisfacción laboral y la adaptabilidad de los colaboradores.

Definición operacional: Clima Organizacional.

La variable clima organizacional cuenta con tres dimensiones: dimensión 1 (estructura, responsabilidad y recompensa), dimensión 2 (desafíos, relaciones y cooperación), dimensión 3 (estándares, conflicto e identidad); cada una de las dimensiones con sus correspondientes indicadores; con un total de 50 items; y presenta una escala de medición de: Totalmente de desacuerdo “1”, Relativamente en desacuerdo “2”, Relativamente de acuerdo “3 y Totalmente de acuerdo

Definición conceptual: Satisfacción Laboral

De acuerdo a Sonia Palma (como se citó en Tinoco 2018) argumenta que la satisfacción laboral está referida al acto que tiene todo trabajador enfocado a su trabajo en sí y a todo aquellos factores relacionados a permitir el crecimiento personal, la mejora laboral y en suma todo lo relacionado al aspecto administrativo y además el desarrollo de las relaciones personales, y todos aquellos aspectos físicos y materiales que permiten la adecuada realización de tareas.

Definición operacional: Satisfacción Laboral

La variable satisfacción laboral cuenta con tres dimensiones: dimensión 1 (condiciones físicas y materiales y beneficios laborales) dimensión 2 (políticas administrativas, relaciones personales) dimensión 3 (desempeño de tareas y relación con la autoridad) cada una de las dimensiones con sus correspondientes

indicadores; contiene 36 ítems; y presenta una escala de medición de: Muy bajo “1”, Bajo “2”, Regular “3”, Alto “4” Muy alto “5”.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión 1 Estructura, responsabilidad y recompensa.	Estructura Evalúa las restricciones, las normas y reglamentos que existen.	Del 1 al 23		Bajo 23 – 46 Medio 47 – 69 Alto 70- 92
	Responsabilidad Evalúa la autonomía y la toma de decisiones.			
Dimensión 2 Desafíos, relaciones y cooperación.	Recompensa Evalúa la recompensa recibida por el trabajo bien realizado.	Del 24 al 39	1=Totalmente de desacuerdo 2=Relativamente en desacuerdo 3=Relativamente de acuerdo 4=Totalmente de acuerdo	Bajo 15 – 30 Medio 31 – 46 Alto 47 - 60
	Desafíos Evalúa el trabajo como reto y motivación.			
Dimensión 3 Estándares, conflicto e identidad.	Relaciones Evalúa un ambiente de trabajo grato y las interacciones sociales.	Del 40 al 50		Bajo 11 – 22 Medio 23 – 34 Alto 35 - 44
	Cooperación Evalúa la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización.			
	Estándares Evalúa la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo.			
	Conflicto Evalúa la aceptación de las opiniones discrepantes y la capacidad para solucionar de los problemas.			
	Identidad Evalúa el sentimiento de pertenencia			
Dimensión	3			

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión 1 Condiciones materiales	Condiciones físicas y materiales Evalúa todo a relacionado con la infraestructura	1, 13, 21, 28, 32		Baja 9 – 19 Medio 20 – 32 Alto 33 – 45
	Beneficios laborales y/o Remunerativos Evalúa todo lo relacionado al aspecto económico.	2, 7, 14, 22		
Dimensión 2 Políticas, relaciones y desarrollo personal	Políticas Administrativas Evalúa el grado de aprobación de las normativas de la organización.	8, 15, 17, 23, 33		Baja 15 – 35 Medio 36 – 56 Alto 57 – 75
	Relaciones Sociales Evalúa el grado de tolerancia ante miembros de la organización.	3, 9, 16, 24	1= Muy bajo 2=Bajo	
Dimensión 3 Desempeño y relación con la autoridad	Desarrollo Personal Evalúa las posibilidades que tiene el trabajador para realizar cada una de las actividades.	4, 10, 18, 25, 29, 34	3=Regular 4= Alto	Baja 12 - 28 Medio 29 – 45 Alto 46 - 60
	Desempeño de Tareas Evalúa la valoración con la que asocia el trabajador tareas cotidianas en la entidad	5, 11, 19, 26, 30, 35	5=Muy alto	
	Relación con la Autoridad Evalúa la relación que tiene el colaborador con sus jefes directos.	6, 12, 20, 27, 31, 36		

Dimensión 3

2.3. Población y muestra

Población censal

Según Selltiz et al. (como se citó Hernández et al. 2014) ellos señalan que la definición de población está referida a una agrupación de todos aquellos elementos

la población es la agrupación de una serie de hechos que coinciden por una que tiene coincidencia de una determinada y específica sucesión de características.

Estaba constituida por una población censal de 80 docentes del Institución Educativa de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra.

Tabla 3

Población del estudio

Institución	Educativa	Docentes
N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra		80
TOTAL		80

Fuente: Institución Educativa de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra.

La investigación tomó una población censal (80 docentes), a la que se denominó población censal, refiriéndose así por ser muestra y población al mismo tiempo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se utilizo es la más usada en el mundo, siendo las encuestas, utilizando como instrumento de la variable clima organizacional el cual tiene de 50 items, y el cuestionario de satisfacción laboral el cual tiene de 36 items.

Ficha técnica

Tabla 4

Ficha técnica de clima organizacional

Nombre del instrumento	Escala de clima organizacional
Autor	Litwin y Stringer (1978)
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional del personal los docentes.
Población a la que se administrar	Docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018
Forma de administrar	Individual
Tiempo de aplicación	40 minutos
Descripción del instrumento	Dimensiones 1 Estructura, responsabilidad y recompensa 01 al 23 2 Desafío, relaciones y cooperación 24 al 39 3 Estándares, conflicto e identidad 40 al 50
Ítems	50
Escala de respuestas	1=Totalmente en desacuerdo 2=Relativamente en desacuerdo 3=Relativamente de acuerdo 4=Totalmente de acuerdo
Baremo	Alto [152 - 200] Medio [101 - 151] Bajo [50- 100]
muestra de aplicación valides del instrumento	80 encuestados Juicio de expertos
Confiabilidad	Piloto

Tabla 5

Ficha técnica de satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Escala de satisfacción laboral	
Autor	Sonia Palma Carrillo (1999)	
Objetivo del instrumento	Medir satisfacción laboral	
Población a la que se administrar	Docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018	
Forma de administrar	Individual	
Tiempo de aplicación	25 minutos	
Descripción del instrumento	Dimensiones	
	1 Condiciones Materiales 1,13,21,28,32,2,7,14,22	
	2 Políticas, relaciones y desarrollo personal. 3,4,8,9,10,16,17,18,23,24,25,29,33,34	
	3 Desempeño y relación con la autoridad 5,6,11,12,19,20,26	
Ítems	36	
Escala de respuestas		
	1	Muy bajo
	2	Bajo
	3	Regular
	4	Bueno
	5	Muy bueno
baremo		
	Alto	[134 – 180]
	Medio	[134 – 180]
	Bajo	[36 – 84]
muestra de aplicación	80 encuestados	
valides del instrumento	Juicio de expertos	
Confiabilidad	piloto	

Juicio de expertos

Se consideró para este tipo de instrumento es de un grupo de especialistas y metodólogos de instituciones relacionadas con la gestión pública, por lo que sus conjeturas fueron importantes y establecieron, que los instrumentos presenten un alto grado validez.

Tabla 6

Juicio de expertos del instrumento de clima organizacional

Jueces expertos	Resultados
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
Dr. Carlos Garcia Palacios	Aplicable
Mg. Pedro Félix Nova Castillo	Aplicable

Fuente: Matriz de validación

Tabla 7

Juicio de expertos del instrumento variable satisfacción laboral

Jueces expertos	Resultados
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
Dr. Carlos Garcia Palacios	Aplicable
Mg. Pedro Félix Nova Castillo	Aplicable

Fuente: Matriz de validación

Se aprecia en la tabla mostrada 6 y 7 sobre el juicio de expertos correspondiente a cada variable, muestra un resultado aplicable por lo tanto se considera que ambos instrumentos se pueden considerar válidos para ser aplicados en la investigación según la validación de juicio de expertos.

Confiabilidad de los instrumento

Se aplicó un piloto constituido por 20 docentes de la institución educativa ya mencionada, mostrando una activa participación y respondieron los cuestionarios correspondientes.

La prueba de Alfa de Cronbach se utilizó el análisis de los datos mediante el programa SPSS STATISTICS 24, cuyos resultados son como se muestran a continuación:

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento

		Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable	Clima organizacional	,87	20
Variable	Satisfacción laboral	,81	35

Fuente: base de datos Spss para confiabilidad

Al visualizar la tabla 8, Se puede observar que el instrumento tuvo una buena confiabilidad de la variable Clima organizacional de 0,87; y en la variable Satisfacción laboral 0,81 por lo que se considera que los instrumentos se encuentran en el rango de buenos por lo tanto son confiables para su utilización en la investigación.

2.5 Método de análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Este proceso de recopilación de información ha seguido de la siguiente manera: Aplicación de las encuestas, de acuerdo a las instrucciones exactas de las encuestas.

Fase descriptiva

Después se organizó la información en una hoja de cálculo Excel, en el cual se le otorgó los valores establecidos de cada variable con sus respectivas dimensiones y se procederá con el apropiado análisis.

Fase inferencial

Con la información agrupada, se utilizó SPSS versión 24.0 para Windows, utilizando un programa de estadísticas, para poder realizar la correlación de variables.

Posteriormente los datos ya organizados en el programa, se realizan los siguientes pasos:

1er paso: Se organizara en primer lugar la distinción por niveles y jerarquías.

2do paso: Luego se realiza el proceso de correlación de las variables.

3er paso: se relaciona y se comparara la información obtenida. Los procedimientos estadísticos, para organizarlos, analizarlos y elaborar todos los proceso finales dela trabajo de investigación.

2.6 Aspectos éticos

En su totalidad las personas encuestadas, se les informó sobre las instrucciones del instrumento así como también otorgaron su consentimiento para desarrollar la encuesta. Adicional a ello toda la información recopilada y analizada sin ningún tipo de adulteraciones. Durante todo el proceso se guardó absoluta reserva de la identidad de los encuestados en ningún instante fueron señalados o mencionados.

Los resultados obtenidos no fueron copiados o adulterados.

III. Resultados

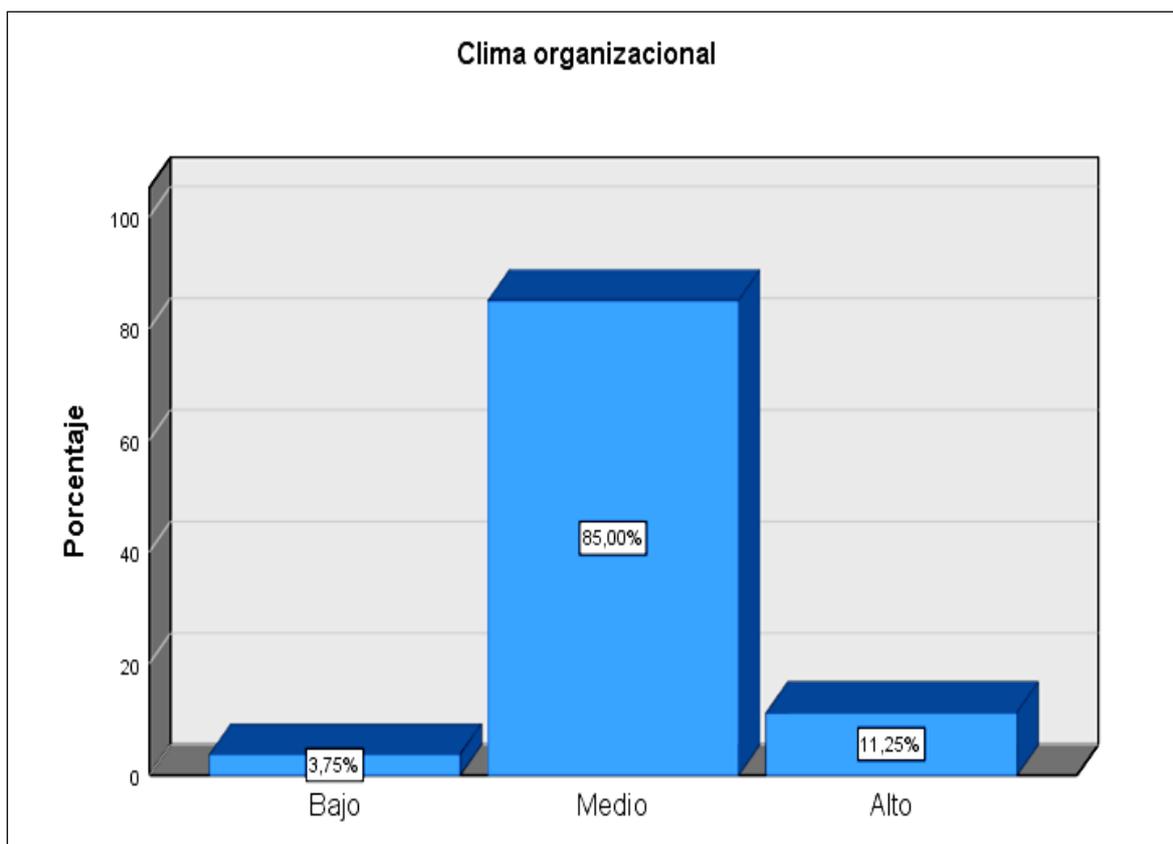
3.1 Descripción de resultado

Descripción de clima organizacional

Tabla 9

Nivel del clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,75%
Medio	68	85,0%
Alto	9	11,3%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 1. Representación gráfica del Clima Organizacional

Interpretación

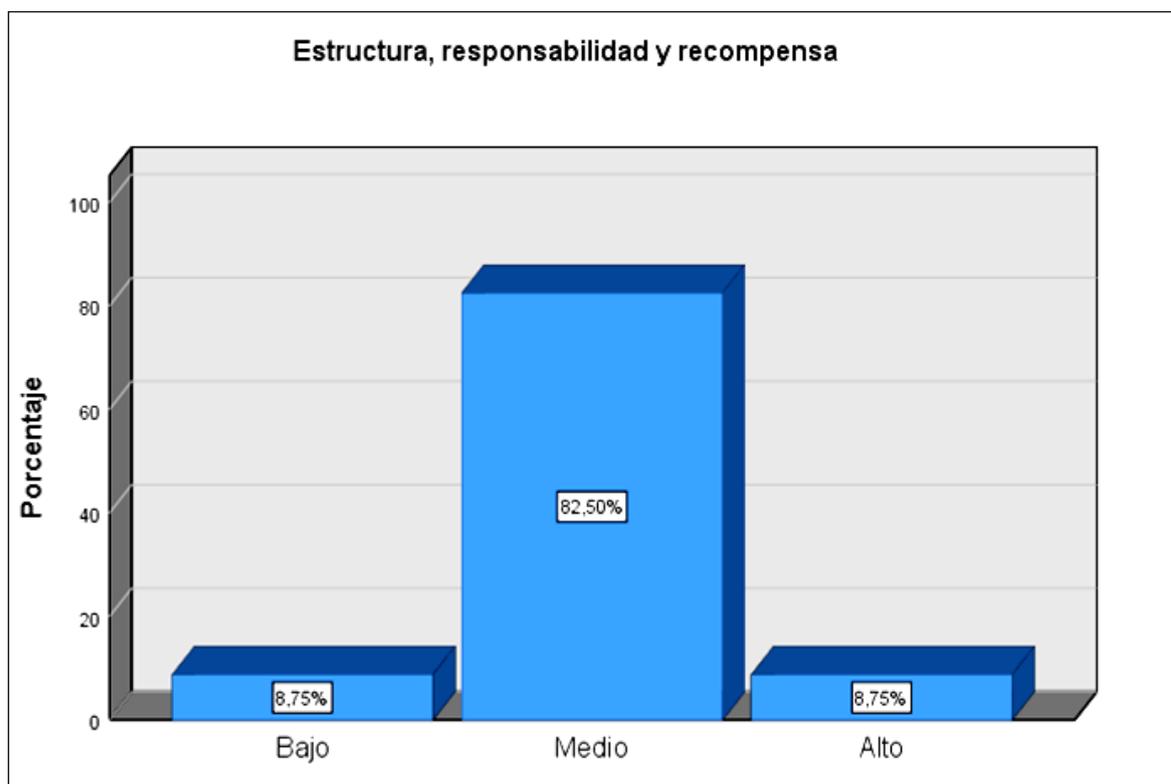
Según la tabla 9 y figura 1 referido al clima organizacional, se evidencia el 3,75% con un nivel bajo, el 85,00% con un nivel medio por otro lado 11.25% con un nivel alto, con cierto nivel de semejanza cercano.

Se concluye finalmente que el nivel del clima organizacional tiene un nivel medio muestra un amplio margen del 85, 00%, que es muy favorable pero no ideal.

Tabla 10

Distribución de la Estructura, responsabilidad y recompensa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	8,8%
Regular	66	82,5%
Alto	7	8,8%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 2. Frecuencia Estructura, responsabilidad y recompensa

Interpretación:

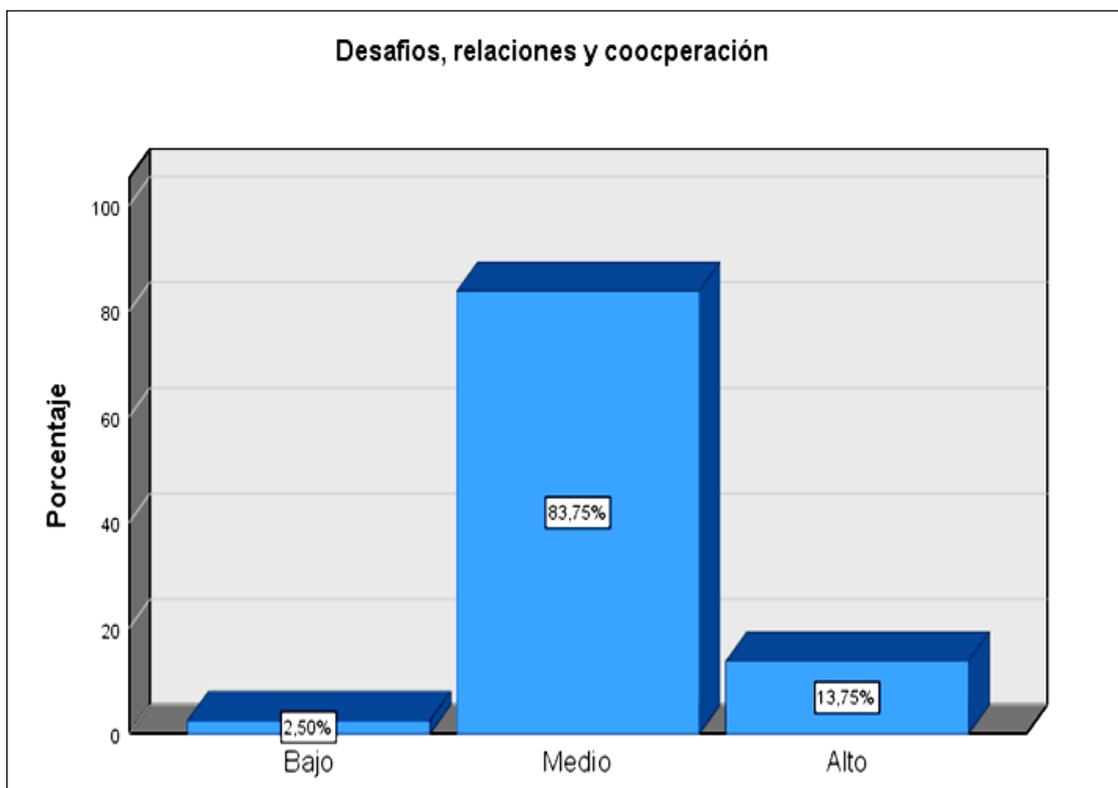
Según la tabla 10 y figura 2 se evidencia que el 8,75% tienen un bajo nivel con respecto a esta dimensión, 82,50% tiene un nivel con índice medio y el 8,75% finalmente muestra el nivel más alto.

Lo que indica que en esta dimensión estructura, responsabilidad y recompensa existe un alto porcentaje de medio lo que indica la presencia de muchas carencias en este aspecto.

Tabla 11

Distribución Desafíos, relaciones y cooperación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,5%
Medio	67	83,3%
Alto	11	13,8%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 3. Frecuencia de desafíos, relaciones y cooperación.

Interpretación:

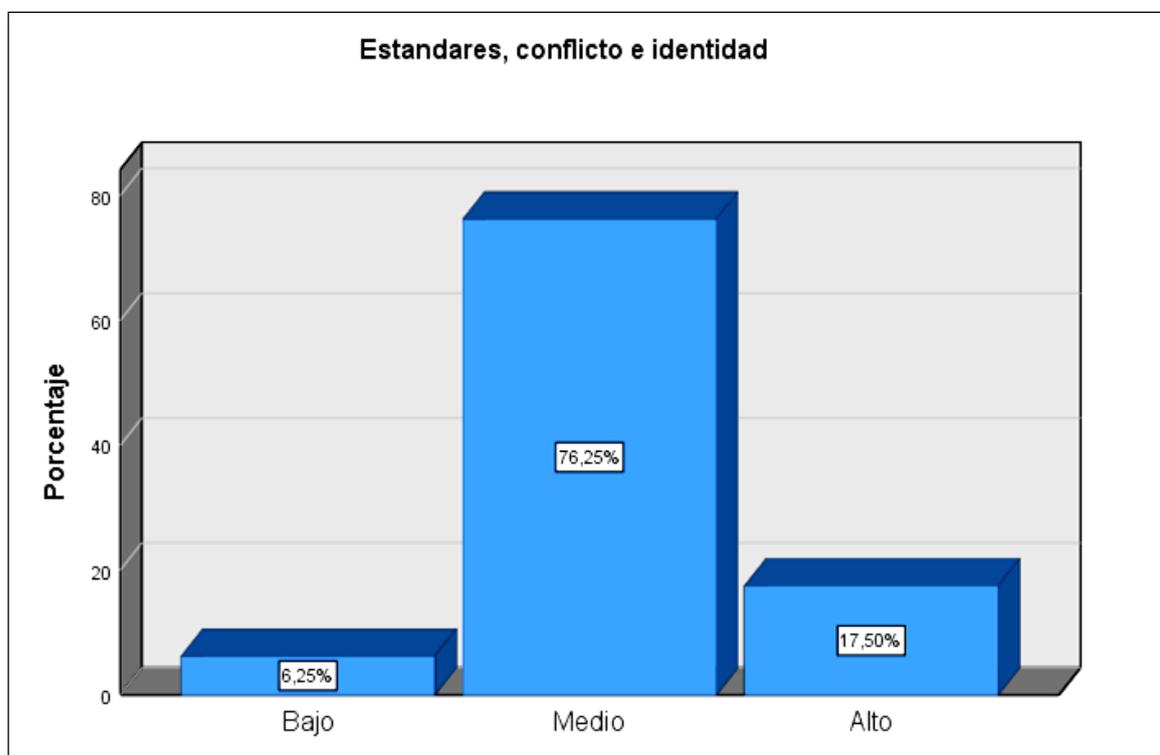
Según la tabla 11 y figura 3 se evidencia que el 6,3% presenta un nivel bajo respecto a esta dimensión, el 76,3% se encuentran en el nivel medio y el 17,5% en el alto.

Lo que se observa en esta dimensión desafíos, relaciones y cooperación presenta un gran porcentaje en el nivel medio, lo que indica algunas dificultades y falencias en esta área en los docentes de la organización.

Tabla 12

Distribución de Estándares, conflicto e identidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,25%
Medio	60	76,25%
Alto	14	17,50%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 4. Frecuencia de Estándares, conflicto e identidad.

Interpretación:

Según la tabla 12 y figura 4 se evidencia que, el 6,25% presenta un nivel bajo respecto esta dimensión, el 76,25% tiene un nivel medio y el 17,50% tiene un nivel bajo.

Lo que indica que en esta dimensión estándares, conflicto e identidad con un alto margen del nivel medio señala evidencia de que existen algunas dificultades y carencias.

Descripción de la variable Satisfacción laboral

Tabla 13

Nivel de la Satisfacción Laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	71	88,75%
Alto	9	11.25%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 5. Frecuencia de Satisfacción Laboral.

Interpretación:

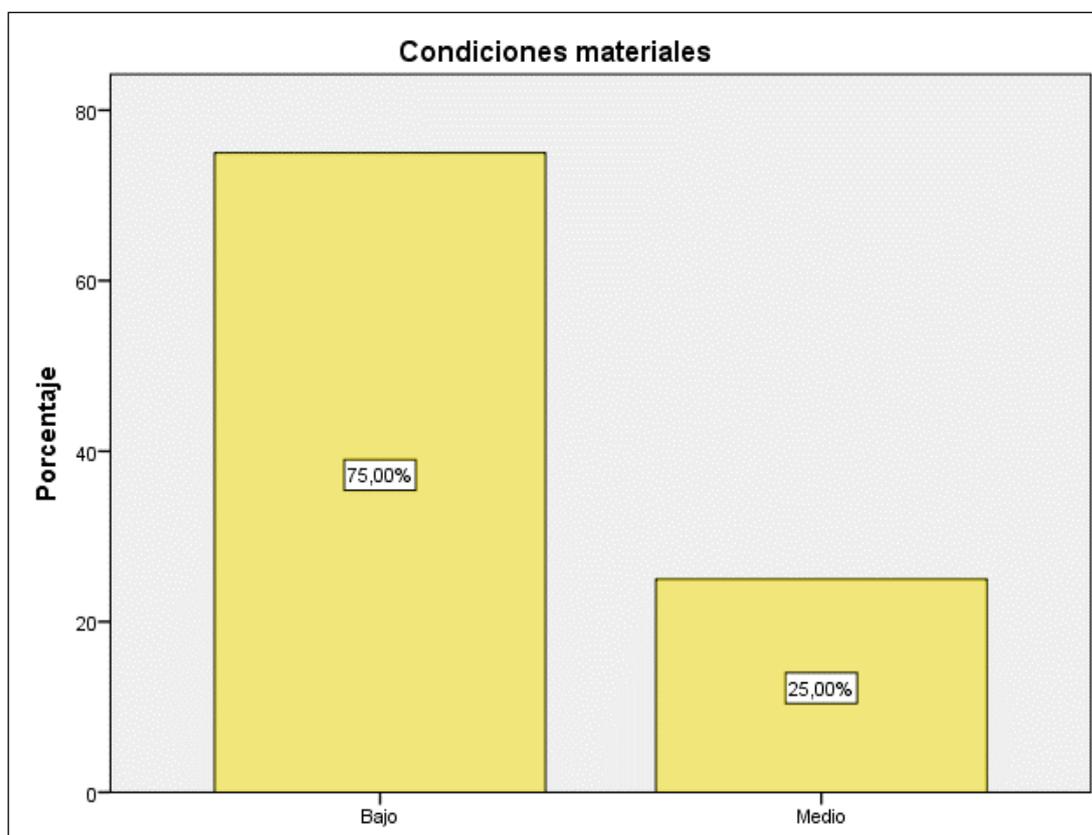
Según la tabla 13 y figura 5 se evidencia, el 88,75% presenta un nivel medio y el 11.25% tiene un nivel alto.

Lo que indica que el nivel más sobresaliente es el medio mostrando notoriamente que en esta variable se evidencia un descontento de la mayoría de docentes en esta organización con respecto dimensión.

Tabla 14

Distribución de Condiciones materiales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	25,00%
Medio	20	75,00%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 6. Frecuencia de Condiciones Materiales.

Interpretación

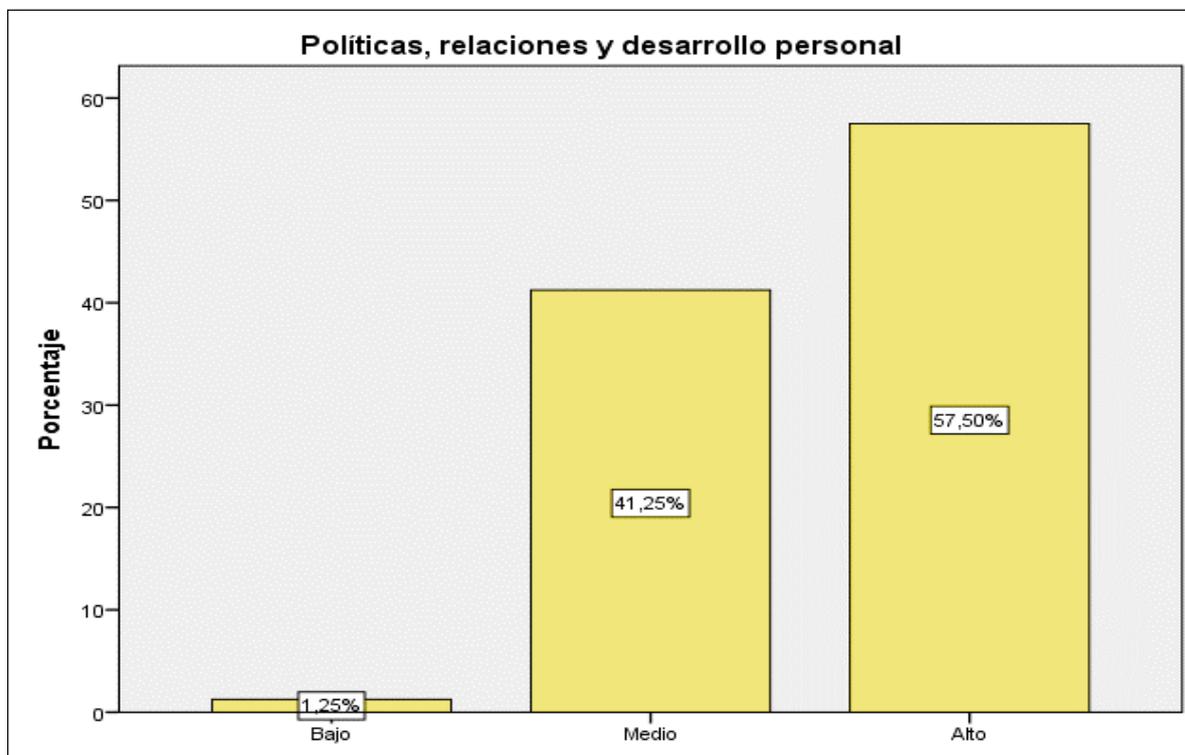
Según la tabla 12 y figura 6 se evidencia con respecto a esta dimensión, el 75,00% presenta un nivel bajo y el 25,00% presenta un nivel medio

Con lo cual se concluye que en esta dimensión condiciones materiales presenta un gran porcentaje que supera el 70% con el nivel bajo, lo que indica que existen carencias notorias y bien marcadas en el área.

Tabla 15

Distribución de Políticas, relaciones y desarrollo personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,25%
Medio	33	41,25%
Alto	46	57,50%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 7. Frecuencia de Política, relaciones y desarrollo personal.

Interpretación:

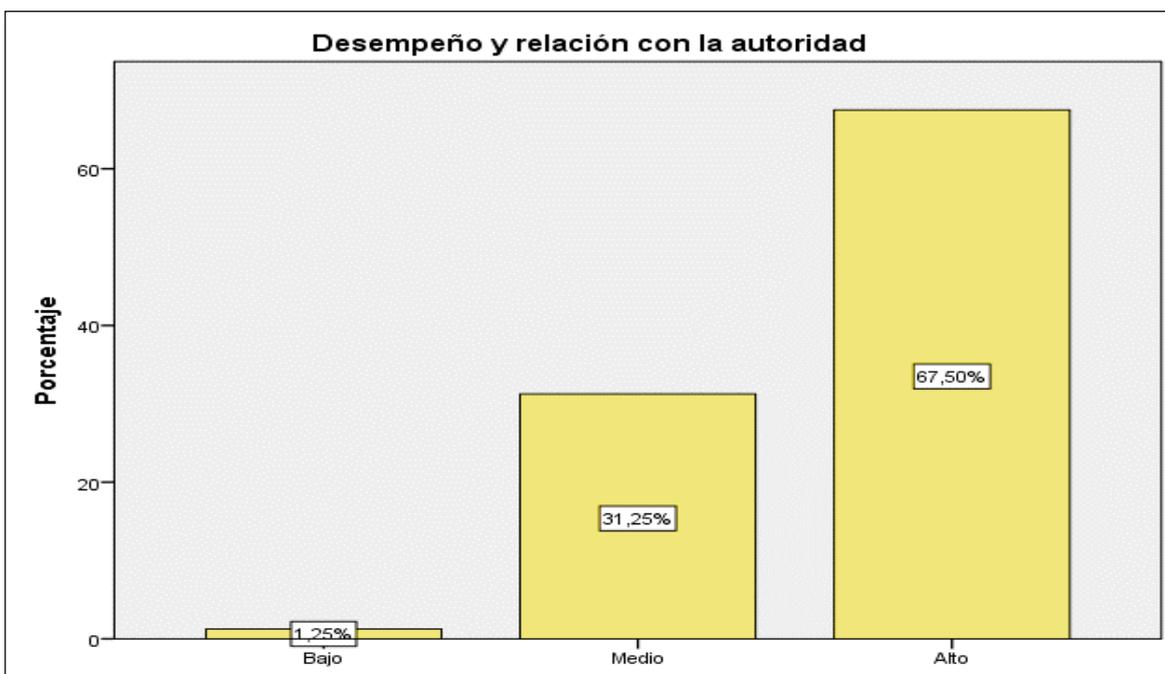
Según la tabla 13 y figura 7 se evidencia que, el 1,25% tiene un nivel bajo respecto esta dimensión, el 41,25% tiene un nivel medio y el 57,50% tiene un nivel alto, pero no tiene una ventaja muy marcada con el nivel medio.

Con lo cual se concluye que en esta dimensión de política, relaciones y desarrollo personal presenta un nivel alto pero no alcanza al 60% y es una señal favorable para la organización educativa pero considero que esté podría mejorar y superarse notoriamente.

Tabla 16

Distribución de Desempeño y relación con la autoridad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,25%
Medio	25	31,25%
Alto	54	67,50%
	80	100.00%



Fuente: base de datos

Figura 8. Frecuencia de Desempeño y relación con la autoridad.

Interpretación:

Según la tabla 14 y figura 8 se evidencia que, el 1,25% tiene un nivel bajo respecto esta dimensión, el 31,25% tiene un nivel medio y el 67,50% tiene un nivel alto.

Con lo cual se concluye que en esta dimensión cuanto el desempeño y relación con la autoridad presenta un nivel alto con casi el 70% y siendo un resultado muy favorable.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

H1: Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Rho de Spearman			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,245*
		Sig. (bilateral)	.	,029
	Satisfacción laboral	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,245*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente base de datos

Interpretación

Se encontró una correlación $r_s = 245^*$ entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual se interpreta como correlación positiva baja. Y que permite afirmar que existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis.

Por lo tanto podemos afirmar que mientras el clima organizacional aumenta, también lo hace la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H0: No existe correlación entre la dimensión estructura, responsabilidad y recompensa y la satisfacción laboral.

H1: Existe correlación entre la dimensión Estructura, responsabilidad y recompensa y la satisfacción laboral.

Tabla 18

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de Estructura responsabilidad y recompensa y Satisfacción Laboral.

Rho de Spearman		Estructura, responsabilidad y recompensa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	estructura, responsabilidad y recompensa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,095
		N	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

Fuente: base de datos

Interpretación

Se encontró una correlación $r_s = 0.095$, los resultados que indican que no existe una relación. Y la significancia de ($p = 0.404 > 0.05$), en consecuencia existe evidencia suficiente para se rechaza la hipótesis.

En base a los resultados podemos decir que no hay una relación directa entre la dimensión Estructura responsabilidad y recompensa con la variable la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe correlación entre la dimensión Desafíos, relaciones y cooperación y la Satisfacción laboral.

H1: Existe correlación entre la dimensión Desafíos, relaciones y cooperación y la satisfacción laboral.

Tabla 19

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de Desafíos, relaciones y cooperación y Satisfacción Laboral.

Rho de Spearman		Desafíos, relaciones y cooperación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desafíos, relaciones y cooperación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80 ,413**
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,413** 1,000 . ,000 80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos

Interpretación

Se encontró una correlación $r_s = 0.413$ de Desafíos, relaciones y cooperación y la satisfacción laboral, por lo tanto que existe una relación positiva baja y existe evidencia consistente para aceptar la hipótesis alterna.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre la dimensión desafíos, relaciones y cooperación con la variable Satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

H0: No existe correlación entre la dimensión Desafíos, relaciones y cooperación y la satisfacción laboral.

H1: Existe correlación entre la dimensión Desafíos, relaciones y cooperación y la satisfacción laboral.

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre Estándares, conflicto e identidad y Satisfacción Laboral.

Rho de Spearman			Estándares, conflicto e identidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estándares, conflicto e identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,339**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos

Interpretación

Se encontró una correlación $r_s = 0.339^{**}$ entre la dimensión Estándares, conflicto e identidad y la Satisfacción laboral, es decir existe una relación positiva baja. La significancia de ($p = 0.002 < 0.05$), en por lo tanto existe indicios suficiente para aceptar la hipótesis.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre Desafíos, relaciones y cooperación y la Satisfacción laboral.

IV. Discusión

4.1 Discusión de los resultados

Después de realizar el procesamiento de datos y de desarrollar la actividad del campo.

En cuyo lugar se aplicaron la herramientas para el recojo de los datos y contando con la información requerida de los docentes de la Educativa de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra en 2018. En cuya organización se relacionan de una manera positiva baja del clima organizacional y satisfacción laboral también se encontró relación la segunda y tercera dimensión de la primera variable con la segunda variable lo que nos otorga el llegar a la confirmación de los hechos reales percibidos por los docentes esa institución educativa al momento de aplicar los instrumentos.

Según el estudio realizado de la hipótesis general que tiene las variables de estudio Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, y tiene el valor $p = 0,029 < 0,05$ es decir tiene significancia bilateral; también el valor de Rho de Spearman es $0,245^*$ lo que indica que existe un nivel de correlación positiva baja, en concordancia a ello se afirma que si existe implicancia entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

De acuerdo el estudio realizado la hipótesis específica 1, sobre Estructura responsabilidad y recompensa y Satisfacción Laboral, tiene el valor de $p = 0,404 > 0,05$; además el valor de Rho de Spearman es $0,095$, en consecuencia se afirma que no hay relación significativa con la Estructura, responsabilidad y recompensa y la Satisfacción Laboral.

Según el estudio realizado la hipótesis específica 2, sobre Desafíos, relaciones y cooperación y la Satisfacción Laboral, el valor de Rho de Spearman es $0,413^{**}$, es decir existe un nivel de correlación positiva baja, en consecuencia se afirma que hay relación significativa entre Desafíos, relaciones y cooperación y la Satisfacción Laboral

De acuerdo el estudio realizado la hipótesis específica 3 sobre Estándares, conflicto e identidad y la Satisfacción Laboral, se encuentra con un valor de Rho de Spearman es 0,339**, este valor indica que si hay una relación entre con un nivel de correlación positiva baja, en consecuencia se afirma que hay una relación significativa entre satisfacción laboral y Estándares, conflicto e identidad.

En las diferentes investigaciones internacionales, se obtuvo diferentes niveles de correlación, que en su mayoría fueron altas, para Bruzual (2016) en su tesis desarrollada que se denominó Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de una organización internacional, tuvo una correlación alta de ($p=0,790$) para Sotelo y Figueroa (2017) llamada el Clima organizacional y la relación con la calidad en el servicio en una organización de educación del nivel superior, También obtuvo una correlación de ($p= 0.850$) la cual es alta.

En estas tesis nacionales se obtuvo diferentes niveles de correlación como se detallan, pero la mayoría fueron altas como para Blas 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. También obtuvo una correlación de ($p= 0,912$) la cual es muy alta.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primero:** Al analizar la correlación de manera integral entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, tiene (Rho de Spearman = 0.245* y $p = 0.029 < 0.05$) lo que se interpreta como correlación positiva débil entre las variables. Por lo que se concluye que mientras el Clima organizacional aumenta, la Satisfacción laboral también lo hará, es decir, estas variables se relacionan, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis general de la investigación.
- Segunda:** En la correlación de Estructura, responsabilidad y recompensa y satisfacción laboral, se encontró correlación nula entre estas variables; esto fue contrastado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman señalando que no existe correlación, entre dichas variables ($r_s = 0,095$ y $p = 0.404 > 0.05$). Por lo que se puede concluir que cuando la estructura, responsabilidad y recompensa es apropiado el nivel de satisfacción laboral no aumentará, por lo tanto existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.
- Tercero:** Respecto a la correlación desafío, relaciones y cooperación del clima organizacional y la variable satisfacción laboral, también se encontró correlación entre dichas variables; esto fue contrastado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando relación positiva baja ($r_s = 0.413^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$). Por lo que se puede concluir que cuando la dimensión desafío, relaciones y cooperación es apropiada el nivel de satisfacción laboral aumentará, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.
- Cuarto:** Respecto a la correlación entre la dimensión estándares conflicto e identidad y la variable satisfacción laboral, se encontró correlación entre dichas variables; esto fue contrastado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando relación positiva baja ($r_s = 0.339^{**}$ y $p = 0.002 < 0.05$). Por lo que se puede concluir que cuando

los estándares conflicto e identidad del clima organizacional es apropiada el nivel de satisfacción laboral aumentará, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Implementar más y mejores mecanismos de reconocimientos, a fin reforzar e incentivar la motivación para un buen desempeño laboral y esta manera fortaleces un compromiso personal, laboral y sobre todo la identificación con la institución educativa.
- Segundo:** Contactarse mediante convenios con otras organizaciones educativas como universidades, institutos, asociaciones culturales y organizaciones en general que brinden becas a facilidades de estudio para diversas áreas como las administrativas, idioma extranjero, coaching, informática, etc...
- Tercera:** Realizar una continua refortalecimiento constante de las aspectos de la organización que presenten diversas falencias, en primer lugar realiza un diagnostico mediante encuesta o entrevista con los docentes de manera periódica de tal forma que se pueda conocer su problemática y en función de ello realizar talleres vivenciales formativos o actividades que permiten mejorar sus habilidades blandas y duras así como también reportando mensual mente los logros y avances en sus respectivas áreas.
- Cuarta:** Implementar estrategias que permitan a los docentes participar activamente en las propuestas y soluciones para contrarrestar y combatir la problemática que se pueda presentar tanto dentro de la institución educativa como en el entorno.
- Quinta:** Y por último pero no menos importante fomentar y mejorar el clima organizacional promoviendo y el acercamiento y la confianza entre trabajadores y la gerencia en la organización manteniendo la comunicación fluida y constante entre todos los miembros, para lo cual se puede organizar, eventos deportivos, reuniones de mensuales, onomástico, etc...

Referencias Bibliográficas

- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, S. (diciembre de 2014). *Revista de Estudios Gerenciales*, 31(134). Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S0123592314001624/1s2.0S0123592314001624main.pdf?_tid=db65ead9815f4635bc11c6f5f5184114&acdnat=1548813753_9abaa0797c4fe06bd0eee89ecd217dcc.
- Blas, L. (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 maestría) Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4631/Le%C3%B3n_ba.pdf?sequence=1
- Bruzual, S. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management*. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/133/Tesis%20Fabiola%20Beatriz%20Bruzual%20Sandrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cainicela, F.; Pazos, P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. (Tesis de maestría) http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, P., Díaz, M. y Medina, M. (2015). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(5), 15. Recuperado de <http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/150/RIAF-V8N5-2015.pdf?sequence=1#page=17>
- Charaja, I. ; Mamani, J. (enero – junio 2014). *Revista Comuni@cción* vol.5 no. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682014000100001

- Espinoza, J. (2016) *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativo sin iniciales de la unión peruana del norte, 2016.* (Tesis de doctor) Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1
- González, L. (2015). *Descripción y análisis del clima organizacional en la gerencia de transacciones inmobiliarias y la gerencia de servicio al cliente de Constructora Colpatria SA a través del IMCOCI* (Tesis de maestría) Recuperado de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17057/11082224_2015.pdf?sequence=1
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª ed.), México: Mc Graw – Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito.* (Tesis de maestría) Recuperadode<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015.* (Tesis de maestría) Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/80609657.pdf>
- Pérez, J. (julio – setiembre 2015) *El positivismo y la investigación científica* vol.5 no.1
Recuperado de <file:///C:/Users/Diego%20Zelaya/Desktop/Dialnet-ElPositivismoYLaInvestigacionCientifica-6419741.pdf>

- Sánchez, A., Nieto, H. y Anzola, I. (2015). *Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 12(21). Recuperación de <https://www.redalyc.org/html/4096/409643604004/>.
- Solís, Z.; Zamudio, L.; Matzumura. J., y Gutiérrez, H. (2016). *Relación entre clima organizacional y síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2016000400006&script=sci_arttext
- Sotelo, A. y Figueroa, E. (2017). *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672017000200582&lng=es&nrm=iso
- Tinoco, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17433/TINOCO_CJ.pdfsequence=1&isAllowed=y
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Recuperado de [http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7).
- Visbal, E. (julio - diciembre de 2017) By Fundación Unamuno. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas* (29). Recuperado de <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/77/76>

Anexos

Anexo: 1.
Matriz de consistencia de la investigación

La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general ¿Existe relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Problemas específicos ¿Existe relación entre la Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?</p> <p>¿Existe relación entre Estándares conflicto e identidad con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Objetivos específicos Existe relación entre Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Existe relación entre Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Existe relación entre Estándares, conflicto e identidad con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Hipótesis específicas Determinar la relación entre Estructura, responsabilidad y recompensa con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Determinar la relación entre Desafíos, relaciones y cooperación con la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p> <p>Determinar la relación entre Estándares conflicto e identidad con la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018</p>	Variable 1: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Items / Indices	Niveles y rangos
			Estructura, responsabilidad y recompensa	Evalúa las reglas Evalúa la autonomía Evalúa la recompensa	Del 1 al 23	Bajo: 23 – 46 Medio: 47 – 69 Alto: 70 - 92
			Desafíos, relaciones y cooperación	Evalúa el riesgo y desafío Evalúa un ambiente de trabajo grato Evalúa la ayuda mutua	Del 24 al 39	Bajo: 15 – 30 Medio: 31 – 46 Alto: 47 - 60
			Estándares, conflicto e identidad	Evalúa la importancia de las normas Evalúa la capacidad para solucionar de los problemas. Evalúa el sentimiento de pertenencia	Del 40 al 50	Baja: 11 – 22 Medio: 23 – 34 Alto: 35- 44
			Variable 2: Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Items / Indices	Niveles y rangos
			Condiciones físicas y materiales	Evalúa los materiales e infraestructura Evalúa el incentivo económico	1, 13, 21, 28, 32 2, 7, 14, 22	Bajo: 9 – 19 Medio: 20 – 32 Alto: 33- 45
			Políticas, relaciones y desarrollo personal	Evalúa el grado de acuerdo frente a los lineamientos Evalúa el grado de tolerancia Evalúa las oportunidades que tiene el trabajador	8, 15, 17, 23, 33 3, 9, 16, 24 4, 10, 18, 25, 29, 34	Bajo: 15 – 35 Medio: 36 – 56 Alto: 57- 75
			Desempeño y relación con la autoridad	Evalúa la valoración de las tareas Evalúa la apreciación con el jefe directo	5, 11, 19, 26, 30, 35 6, 12, 20, 27, 31, 36	Bajo: 12 – 28 Medio: 29 – 45 Alto: 46 -- 60

Anexo: 2.**Instrumentos de investigación****CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Cargo: _____ Fecha:/11/18

Autores: Litwin & Stringer, 1968

INSTRUCCIONES: A continuación ustedes encontrarán una serie de afirmaciones acerca de la empresa en que usted trabaja. Frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta que son las siguientes:

Totalmente en desacuerdo	1
Relativamente en desacuerdo	2
Relativamente de acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Deberá marcar con una X la alternativa que según su opinión describe con más exactitud la situación actual de la empresa.

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.				
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.				
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuales son las tareas y responsabilidades de cada uno.				
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.				
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.				
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.				
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.				
8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.				
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.				

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.				
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.				
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.				
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.			o	
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.				
16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				
17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.				
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.				
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.				
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.				
21	En esta empresa los errores son sancionados.				
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.				
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.				
24	En ésta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.				
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.				
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.				

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4
27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.				
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.				
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.				
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.				
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.				
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.				
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.				
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.				
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.				
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.				
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.				
38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.				
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.				
40	Esta empresa mejorará el rendimiento por sí solo cuando los trabajadores estén contentos.				
41	En esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.				
42	En esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.				
43	En esta empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.				

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo 1	Relativamente en desacuerdo 2	Relativamente de acuerdo 3	Totalmente de acuerdo 4
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.				
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.				
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.				
47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.				
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.				
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.				
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.				

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Cargo: _____ Fecha:/11/18
Creado por: Sonia Palma Carrillo

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

Muy bajo	1
Bajo	2
Regular	3
Alto	4
Muy alto	5

Deberá marcar con una X la alternativa que según su opinión describe con más exactitud la situación actual de la empresa

N°	ITEM	Muy bajo 1	Bajo 2	Regular 3	Alto 4	Muy alto 5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

Nº	ITEM	Muy bajo 1	Bajo 2	Regular 3	Alto 4	Muy alto 5
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo: 3. Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y RECOMPENSA.							
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.	✓		✓		✓		
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	✓		✓		✓		
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad, las tareas y responsabilidades de cada uno.	✓		✓		✓		
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	✓		✓		✓		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	✓		✓		✓		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	✓		✓		✓		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	✓		✓		✓		
8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	✓		✓		✓		
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	✓		✓		✓		
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	✓		✓		✓		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	✓		✓		✓		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	✓		✓		✓		
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.	✓		✓		✓		
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	✓		✓		✓		

16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	✓		✓		✓	
17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	✓		✓		✓	
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	✓		✓		✓	
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
21	En esta empresa los errores son sancionados.	✓		✓		✓	
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓	
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: DESAFÍO, RELACIONES Y COOPERACIÓN.		Si	No	Si	No	Si	No
24	En ésta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	✓		✓		✓	
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	✓		✓		✓	
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	✓		✓		✓	
27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	✓		✓		✓	
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓	
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.	✓		✓		✓	
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	✓		✓		✓	
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓	
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓	
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓	
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	✓		✓		✓	
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓	
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	✓		✓		✓	
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	✓		✓		✓	

38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓	
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: ESTÁNDARES, CONFLICTO E IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓					
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	✓		✓		✓	
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	✓		✓		✓	
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.	✓		✓		✓	
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	✓		✓		✓	
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.	✓		✓		✓	
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador: Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Octubre del 2018



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y RECOMPENSA.							
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.	✓		✓		✓		
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	✓		✓		✓		
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad, las tareas y responsabilidades de cada uno.	✓		✓		✓		
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	✓		✓		✓		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	✓		✓		✓		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	✓		✓		✓		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	✓		✓		✓		
8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	✓		✓		✓		
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	✓		✓		✓		
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	✓		✓		✓		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	✓		✓		✓		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	✓		✓		✓		
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.	✓		✓		✓		
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	✓		✓		✓		

16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	✓		✓		✓	
17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	✓		✓		✓	
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	✓		✓		✓	
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
21	En esta empresa los errores son sancionados.	✓		✓		✓	
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓	
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4: DESAFÍO, RELACIONES Y COOPERACIÓN.	Si	No	Si	No	Si	No
24	En ésta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	✓		✓		✓	
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	✓		✓		✓	
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	✓		✓		✓	
27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	✓		✓		✓	
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓	
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.	✓		✓		✓	
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	✓		✓		✓	
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓	
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓	
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓	
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	✓		✓		✓	
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓	
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	✓		✓		✓	
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	✓		✓		✓	

38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓	
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: ESTÁNDARES, CONFLICTO E IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	✓		✓		✓	
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	✓		✓		✓	
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.	✓		✓		✓	
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	✓		✓		✓	
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.	✓		✓		✓	
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mrs. NOVA Castillo Peto Felix DNI: 40184672

Especialidad del validador: Psicólogo

28 de Octubre del 18

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y RECOMPENSA.							
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.	✓		✓		✓		
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	✓		✓		✓		
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad, las tareas y responsabilidades de cada uno.	✓		✓		✓		
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	✓		✓		✓		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	✓		✓		✓		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	✓		✓		✓		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	✓		✓		✓		
8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	✓		✓		✓		
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	✓		✓		✓		
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	✓		✓		✓		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	✓		✓		✓		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	✓		✓		✓		
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.	✓		✓		✓		
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	✓		✓		✓		

16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	✓		✓		✓	
17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	✓		✓		✓	
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	✓		✓		✓	
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
21	En esta empresa los errores son sancionados.	✓		✓		✓	
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓	
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4: DESAFÍO, RELACIONES Y COOPERACIÓN.	Si	No	Si	No	Si	No
24	En ésta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	✓		✓		✓	
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	✓		✓		✓	
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	✓		✓		✓	
27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	✓		✓		✓	
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓	
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.	✓		✓		✓	
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	✓		✓		✓	
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓	
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓	
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓	
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	✓		✓		✓	
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓	
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	✓		✓		✓	
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	✓		✓		✓	

38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓	
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: ESTÁNDARES, CONFLICTO E IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	✓		✓		✓	
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	✓		✓		✓	
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.	✓		✓		✓	
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	✓		✓		✓	
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.	✓		✓		✓	
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Dr. CARLOS GARCÍA PALACIOS... DNI: 09363790

Especialidad del validador: ...PEDAGOGIA...

...28 de octubre del 2018...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: la satisfacción laboral 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	✓		✓		✓		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
23	El horario me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador: Temático

30 de Octubre del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: la satisfacción laboral 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	✓		✓		✓		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
23	El horario me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).			✓		✓		
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos Carlos Palacios DNI: 09363790

Especialidad del validador: PEDAGOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 28 de Octubre del 2018


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: la satisfacción laboral 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	✓		✓		✓		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
23	El horario me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ms. Noora Castillo Palma DNI: 40184672

Especialidad del validador: Psicología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de Octubre del 2018



Firma del Experto Informante

Anexo: 4. Confiabilidad del instrumentos

VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL																																																								
ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y RECOMPENSA																							DESAFÍOS, RELACIONES Y COOPERACIÓN														ESTANDARES CONFLICTO E IDENTIDAD																			
Par	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	d1V	d2V1	d3V1	V1		
1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	59	40	29	128		
2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	69	42	30	141	
3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	4	1	4	1	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	2	1	4	3	3	1	3	4	4	1	1	3	3	2	3	4	62	44	32	138		
4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	52	35	27	114					
5	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	1	46	35	22	103				
6	3	2	3	4	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	53	39	30	122		
7	4	3	4	3	2	2	1	3	1	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	61	43	35	139		
8	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	45	36	143		
9	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	78	49	39	166		
10	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	4	4	2	1	1	2	1	4	3	3	4	4	3	1	1	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	1	2	3	4	1	43	40	34	117		
11	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63	41	38	142				
12	4	1	4	3	3	1	1	1	3	1	3	4	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	44	33	133	
13	4	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	4	3	3	3	4	3	1	1	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	51	40	36	127		
14	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	51	37	29	117		
15	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	1	1	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	51	36	28	115	
16	3	3	4	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	1	2	3	2	4	56	41	34	131		
17	4	1	3	2	1	1	1	1	1	3	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	1	4	4	3	2	50	38	30	118	
18	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	4	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	53	39	28	120	
19	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	55	41	25	121	
20	4	1	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	63	44	38	145

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	50



Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

VARIABLE : SATISFACCIÓN LABORAL																																									
Condiciones materiales													Políticas, relaciones y desarrollo personal													Desempeño y relación con la autoridad															
Par	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	d1V2	d2V2	d3V2	V2	
1	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	5	4	3	2	2	2	1	5	4	3	3	1	4	5	1	1	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	28	43	44	122
2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	5	4	3	29	45	40	120	
3	3	2	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	5	2	1	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	22	39	42	109	
4	2	1	3	2	3	4	1	4	4	1	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	2	1	2	3	4	2	1	1	1	17	32	33	89	
5	3	3	4	4	4	4	2	1	5	5	5	4	3	3	1	1	1	4	1	3	3	3	1	5	5	1	5	4	4	5	1	3	1	5	4	5	27	41	42	116	
6	4	3	4	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	1	4	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	28	42	36	111	
7	3	3	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4	3	3	1	2	1	5	2	2	3	3	1	4	5	1	4	4	4	5	1	4	3	4	4	3	28	41	39	114	
8	4	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	2	3	3	3	1	5	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	27	36	36	106	
9	4	3	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	36	52	58	155
10	3	2	4	4	5	4	1	1	5	5	5	4	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	5	1	3	4	5	5	4	24	40	43	112	
11	3	3	2	4	4	3	4	2	5	5	5	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	26	45	41	119	
12	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3	1	3	4	5	1	3	4	3	1	4	4	1	4	4	5	5	1	4	3	5	5	3	30	49	40	126	
13	3	2	1	5	5	4	3	2	4	5	5	4	3	4	2	1	1	5	1	4	2	3	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4	27	45	44	122	
14	4	2	4	5	5	4	1	1	5	5	5	4	4	2	1	1	1	5	1	4	4	3	2	5	5	1	4	4	4	5	1	4	1	5	5	2	28	44	41	119	
15	3	2	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	1	29	48	37	119	
16	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	3	4	2	5	4	4	5	4	4	2	1	1	4	5	1	3	4	4	5	2	4	1	5	5	1	28	51	40	127	
17	3	3	4	4	5	4	1	1	4	4	5	4	4	3	1	1	1	5	1	4	3	3	1	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4	4	28	39	41	113		
18	3	3	4	4	5	4	1	1	4	5	5	4	3	3	1	1	1	4	1	3	1	3	1	4	4	1	4	3	4	5	4	3	1	5	5	4	23	39	45	112	
19	3	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	1	2	1	1	4	3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	22	39	38	103	
20	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	1	4	4	4	1	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	30	38	38	112	

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	36



Anexo: 5. Base de datos

VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL																																																								
ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y RECOMPENSA															DESAFÍOS, RELACIONES Y COOPERACIÓN															ESTANDARES CONFLICTO E IDENTIDAD																										
Parti	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	d1V1	d2V1	d3V1	V1		
1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	59	40	29	128	
2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	69	42	30	141	
3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	4	1	4	1	4	1	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	1	4	3	3	1	3	4	4	1	1	3	3	2	3	4	62	44	32	138	
4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	52	35	27	114		
5	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	1	46	35	22	103			
6	3	2	3	4	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	53	39	30	122			
7	4	3	4	3	2	2	1	3	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61	43	35	139	
8	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	45	36	143	
9	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	78	49	39	166		
10	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	4	4	2	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	1	1	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	3	4	1	43	40	34	117			
11	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	41	38	142		
12	4	1	4	3	3	1	1	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	56	44	33	133		
13	4	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	51	40	36	127		
14	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	51	37	29	117		
15	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	1	1	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	51	36	28	115		
16	3	3	4	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	3	4	4	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	1	2	3	2	4	56	41	34	131			
17	4	1	3	2	1	1	1	1	1	3	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	50	38	30	118	
18	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	4	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	53	39	28	120		
19	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	3	3	3	1	55	41	25	121		
20	4	1	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	63	44	38	145			
21	4	1	4	4	3	1	2	2	1	4	3	4	4	2	1	2	4	3	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	61	52	40	153				
22	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	59	38	31	128					
23	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	1	3	4	4	3	4	2	1	4	3	4	4	1	4	4	3	2	59	45	36	140	
24	4	3	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	62	51	40	153		
25	2	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	4	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	4	2	3	3	1	4	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	4	2	1	3	3	4	2	52	33	33	118	
26	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	1	4	77	52	40	169
27	3	1	4	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	2	4	4	1	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	1	4	3	3	2	55	44	32	131		
28	4	1	3	1	3	3	1	1	1	3	4	4	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	54	38	32	124			
29	4	1	4	4	2	1	1	1	1	3	3	4	2	3	1	4	3	3	1	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	4	4	4	4	1	56	47	34	137			
30	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	1	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	1	2	4	1	2	1	3	4	3	4	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	1	73	42	37	152			
31	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	1	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	1	2	4	1	2	1	3	4	3	4	2	2	1	2	4	3	3	4	4	1	72	42	34	148				
32	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	58	47	33	138				
33	3	2	4	3	3	1	1	3	4	2	4	4	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	1	4	3	3	3	3	1	60	43	33	136				
34	3	3	4	3	1	1	1	2	1	4	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	60	42	31	133					
35	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	1	2	4	1	3	1	3	4	3	4	3	2	1															

46	4	4	4	2	3	1	1	1	1	3	4	4	3	1	2	4	4	3	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	1	1	4	1	4	2	3	3	1	3	4	4	2	4	4	1	3	1	4	4	4	2	57	42	37	136		
47	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	59	42	34	135		
48	3	3	4	3	3	1	1	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	61	45	35	141	
49	4	1	4	3	1	1	1	1	2	3	4	3	1	1	1	2	4	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	1	2	4	1	3	1	2	4	4	4	2	2	1	4	3	3	3	1	3	4	3	1	47	43	30	120			
50	4	1	4	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	51	33	33	117					
51	3	4	4	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	59	40	31	130				
52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	65	35	30	130		
53	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	60	43	30	133				
54	3	4	1	2	3	4	1	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	4	1	4	4	70	57	39	166
55	4	1	4	3	1	1	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	57	48	39	144		
56	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	4	1	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	38	34	21	93		
57	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	45	36	153			
58	4	2	4	3	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	1	3	1	4	3	3	3	4	2	3	1	4	3	3	4	4	4	3	60	44	38	142		
59	1	2	1	1	2	3	3	3	1	4	4	3	1	3	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	48	23	23	94							
60	4	1	4	3	2	1	1	2	2	4	1	4	4	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	4	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	56	41	35	132			
61	3	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	3	3	4	3	62	39	36	137			
62	4	3	4	2	4	1	1	4	2	2	1	3	1	3	1	3	4	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	51	41	23	115				
63	4	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	1	1	3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	59	46	31	136				
64	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	62	40	30	132			
65	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1	4	3	1	1	3	1	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	1	4	4	4	1	45	48	32	125			
66	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	1	2	4	4	4	1	1	2	1	3	3	1	4	4	4	1	50	46	29	125			
67	3	2	4	3	1	2	1	2	1	4	3	1	2	2	1	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3	3	2	58	47	34	139		
68	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	4	4	2	1	1	2	1	4	3	3	4	4	3	1	1	4	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	1	2	3	4	1	43	40	34	117			
69	4	2	3	2	2	1	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	57	40	32	129			
70	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	52	35	27	114		
71	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	41	38	142				
72	3	3	4	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	1	2	3	2	4	56	41	34	131			
73	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	1	3	4	4	3	4	2	1	4	3	4	4	1	4	4	3	2	59	45	36	140			
74	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	1	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	1	2	4	1	2	1	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	4	4	1	73	42	37	152			
75	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	4	3	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	2	3	1	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	1	46	39	27	112				
76	4	1	4	1	2	1	3	1	3	1	4	4	1	1	1	4	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	4	52	41	25	118			
77	4	1	4	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	51	33	33	117							
78	4	1	4	3	1	1	1	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	57	48	39	144						
79	1	2	1	1	2	3	3	3	1	4	4	3	1	3	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	1	48	23	23	94			
80	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	62	40	30	132		

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV							
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	28	51	43	122														
41	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	1	3	1	3	4	3	3	27	46	34	107															
42	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	1	4	5	3	5	3	24	59	39	122														
43	3	3	1	3	1	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	1	4	5	3	5	4	4	1	4	4	5	4	4	3	2	1	4	4	3	4	4	26	52	42	120														
44	3	4	1	4	4	2	2	3	3	1	5	1	3	2	1	3	1	4	1	2	4	4	2	4	4	4	5	5	1	4	1	3	4	1	4	3	26	38	39	103														
45	3	2	1	2	1	3	1	5	3	3	5	3	3	4	2	1	5	5	5	1	3	5	1	5	5	3	5	3	5	1	5	3	5	4	5	3	21	51	47	119														
46	3	2	4	5	1	4	3	4	3	4	2	1	5	5	2	1	1	6	1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	1	4	4	1	5	4	29	52	39	120														
47	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	4	4	2	4	29	50	40	119														
48	3	1	5	2	1	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	4	4	3	5	3	2	1	1	3	4	2	4	1	23	41	33	97													
49	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	2	1	4	4	1	4	4	30	42	38	110														
50	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	30	45	37	112														
51	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	1	4	2	34	50	36	120													
52	2	1	5	2	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	1	4	1	2	4	3	2	2	5	3	5	3	1	1	1	2	3	3	2	3	23	43	32	98														
53	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	4	2	24	49	40	113														
54	1	3	1	5	5	3	3	2	2	4	5	2	5	5	3	5	4	4	3	5	4	3	2	3	5	5	5	4	3	3	1	1	4	3	3	25	57	40	122															
55	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	1	5	5	39	53	46	138														
56	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	1	4	5	2	1	2	4	5	5	1	5	3	5	5	4	5	5	2	1	4	4	1	4	5	4	32	52	44	128														
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	27	51	37	115														
58	4	3	3	5	3	5	4	5	5	4	5	1	5	5	2	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	1	5	5	37	55	47	139														
59	1	3	1	1	1	4	1	3	1	1	3	4	4	3	4	3	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	3	4	2	1	3	3	2	4	4	2	16	39	35	90														
60	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	5	5	1	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	3	1	5	5	1	5	3	30	53	42	125															
61	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	1	3	1	3	5	1	4	3	28	47	36	111													
62	4	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3	2	1	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	31	45	44	120															
63	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	5	4	3	5	4	2	3	1	5	5	5	20	48	45	113														
64	3	2	1	1	2	4	2	1	1	1	4	3	2	5	2	3	1	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	3	2	2	1	3	5	3	5	2	17	50	39	106														
65	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	1	2	1	4	5	2	5	4	31	53	43	127														
66	3	1	2	4	2	1	5	3	3	4	4	2	4	4	1	1	1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	5	4	1	4	4	24	50	37	111															
67	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	1	4	4	1	1	1	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	1	4	4	4	3	33	49	42	124															
68	3	2	1	3	3	4	3	3	3	4	4	1	5	5	1	1	1	1	3	4	4	2	4	5	5	4	5	4	1	3	1	4	5	1	5	4	25	45	42	112														
69	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	32	49	40	121														
70	2	1	1	3	1	4	2	2	4	3	2	4	4	1	2	4	4	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	4	4	1	3	3	2	3	1	1	20	39	30	89														
71	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	4	4	1	2	1	4	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	1	4	3	27	43	36	106														
72	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	5	4	4	4	1	3	1	4	4	1	4	1	30	53	36	119												
73	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	4	1	3	4	30	44	38	112														
74	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	25	54	53	132														
75	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2	3	2	4	4	2	4	31	51	43	125														
76	4	5	5	5	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	2	1	4	4	2	5	4	35	58	41	134														
77	3	2	4	5	1	4	3	4	3	4	2	1	5	5	2	1	1	6	1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	1	4	4	1	5	4	29	52	39	120														
78	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	1	1	2	4	4	1	4	5	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	30	45	37	112															
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	27	51	37	115														
80	3	2	1	1	2	4	2	1																																														

Anexo: 6. Documento de autorización de aplicación de instrumentos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 19 de octubre de 2018

Carta P. 0714-2018-EPG-UCV-LN

"MGTR." "TORRES BARRIENTOS JOSÉ LUIS"
DIRECTOR
Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JULIANA CATHERINE TORRES CHÁVEZ identificado con DNI N.° 40209067 y código de matrícula N.° 7000325120; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2081 PERÚ - SUIZA DE PUENTE PIEDRA, EN EL AÑO 2018".

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Auxiliar: Mertha, Mayaly, Armando

*Autorizado:
05/11/2018
Dr. Auxiliar apoyar
a la docente en la
aplicación de las
encuestas*



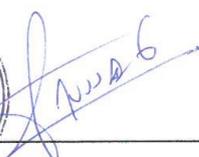
Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis **La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018** presentado por **Juliana Catherine Torres Chávez** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de octubre del 2019




Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú - Suiza de Puente Piedra, en el año 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bc. Juliana Catherine Llonces Chávez

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Casillo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TORRES CHAVEZ JULIANA CATHERINE

D.N.I. : 40209067

Domicilio : Av. 28 de Julio s/n. H: F.L: 9 E. Simón Bolívar P.P.

Teléfono : Fijo : 5561276 Móvil : 929380618

E-mail : julianatorresch@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TORRES CHAVEZ JULIANA CATHERINE

Título de la tesis:

LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN

LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA EDUCACIÓN EDUCATIVA N.º

2081 PERÚ - SIJZA DE PUENTE PIEDRA, EN EL AÑO 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

3 de setiembre, 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JULIANA CATHERINE TORRES CHÁVEZ

INFORME TITULADO:

LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2081 PERÚ - SWIZA DE PUENTE PIEDRA, EN EL AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
 FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN