



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

PONTE MARCHENA, Alexandra Paola

ASESOR:

Mg. ESPINO SEDANO, Víctor Hugo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Presidente

Mg. Guisella Vanessa Mendoza Chávez

Secretario

Mg. José Luis Pereyra Quiñones

Vocal

DEDICATORIA

A mi madre, por brindarme su apoyo incondicional, sus consejos, su paciencia y por haber confiado en mi capacidad. Además por hacer de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme iluminado y bendecido en toda mi carrera universitaria y a la Universidad César Vallejo por acogernos en su casa e impulsar el sentido de la investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alexandra Paola Ponte Marchena con DNI N° 72266704, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Octubre del 2017.

Alexandra Paola Ponte Marchena

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En el cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo exhibo ante ustedes la Tesis titulada “Satisfacción Laboral y Clima Laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Psicología.

En este estudio de investigación se detalló la información que expongo en la siguiente indagación, la cual tuvo como objetivo determinar la correlación entre Satisfacción laboral y Clima Laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima. Dichas variables mencionadas fueron medidas a través de la *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)* y la *Escala de Clima Laboral (SL-SPC)*

En el primer capítulo del estudio de investigación inicia con la presentación de la realidad problemática, seguidamente continuando con los trabajos previos, los antecedentes, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, la hipótesis tanto general y específica y por Finalmente el objetivo general y específico.

En el segundo capítulo está conformada por el método, en lo cual incluye el diseño, tipo, nivel de investigación, además las variables, la población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis y aspectos éticos.

En el tercer capítulo está conformado por los resultados tanto descriptivos como correlacionales.

Y finalmente en los capítulos posteriores están la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

Autora: Ponte Marchena Alexandra Paola

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos Previos	3
1.3 Teorías Relacionados al Tema	6
1.3.1 Satisfacción Laboral: definición.....	6
1.3.2 Dimensiones	7
1.3.3. Teorías explicativas de la SATISFACCION LABORAL	8
Instrumento de la escala Satisfacción Laboral –Sonia Palma Carrillo	8
1.3.4 Clima Laboral: Definición.....	11
1.3.5 Dimensiones	12
1.3.6 Instrumento de la Escala CL SPC.....	13
1.3.7 Tipos	14
1.4 Formulación del Problema	15
1.4.1 Problema General.....	16
1.5 Justificación de Estudio	16
1.6 Hipótesis.....	17
1.6.1 Hipótesis Específicos	17
1.7 Objetivos	18
1.7.1 Objetivo General	18
1.7.2 Objetivos Específicos.....	18
II. MÉTODO	19
2.1 Diseño de Investigación.....	19
2.1.2 Diseño.....	20
2.2 Variables y operacionalización	20
2.2.1 Variable 1 : Satisfacción Laboral.....	20
2.2.2 Variable 2: Clima Laboral.....	21
2.3 Población	21

2.4 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos y validez	22
Instrumento.....	22
2.5 Métodos de análisis de datos.....	30
3.2 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	41
ANEXOS	44
ANEXO A ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / Sonia Palma Carrillo	45
ANEXO B INSTRUMENTO ESCALA DE OPINIONES CL – Sonia palma carrillo.....	47
ANEXO C CONSENTIMIENTO INFORMADO	50
Matriz de Consistencia	51

Índice de tablas

TABLA 1: Ítem test de la escala de Satisfacción Laboral SL- SPC Según los resultados de la prueba piloto.	40
TABLA 2: Resultados del alfa de Cronbach (fiabilidad) de la escala en Satisfacción laboral SL-SPC	41
TABLA 3: Baremos de los niveles de la escala de Satisfacción laboral SL-SPC	41
TABLA 4: Ítem test de la escala de y la escala de clima laboral CL-SPC. Según los resultados de la prueba piloto	42
TABLA 5: Resultados del alfa de Cronbach (fiabilidad) de la y la escala de clima laboral CL-SPC.	43
TABLA 6: Baremos de los niveles de la y la escala de clima laboral CL-SPC	43
TABLA 7: Prueba de normalidad de satisfacción laboral y clima laboral	47
TABLA 8: Prueba de normalidad de las dimensiones de satisfacción laboral y el clima laboral.	47
TABLA 9: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre satisfacción laboral y clima laboral.	48
TABLA 10: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el clima laboral	48
TABLA 11 : Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y/o remunerativas y el clima laboral.	49
TABLA12: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión políticas administrativas y el clima laboral.	49
TABLA 13: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión relaciones sociales y el clima laboral.	50
TABLA 14: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión desarrollo personal y el clima laboral.	50
TABLA 15: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión desempeño de tareas y el clima laboral.	51
TABLA 16: Coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión relación con la autoridad y el clima laboral.	51

RESUMEN

La investigación fue de tipo descriptivo, tuvo como objetivo general verificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del cercado de Lima. La muestra consta de 150 trabajadores. Los resultados se obtuvieron a través del cuestionario de la escala de Satisfacción Laboral SL- SPC y con el cuestionario de la escala del clima Laboral CL- SPC, ambos instrumentos fueron validados a través de un piloto realizado con una muestra de 40 trabajadores. Los resultados adquiridos demuestran que existe relación entre satisfacción laboral y el clima laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, Clima laboral,

ABSTRACT

The research was descriptive type, had the general objective to verify the relationship between job satisfaction and the working environment in workers of the State Educational Institutions of the fencing of Lima. The sample consists of 150 workers. The results were obtained with the questionnaire of the Labor Satisfaction Scale SL-SPC and with the CL-SPC Labor Climate Scale questionnaire. The mentioned questionnaires were validated through a pilot with a sample of 40 workers. The results show that there is a relationship between job satisfaction and the work climate.

Key words: job satisfaction, Working climate.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente nos encontramos en un mundo de cambios y uso de nuevas tecnologías que se ofrecen a la sociedad. Por otro lado, tenemos que existe una mayor competitividad a nivel laboral, lo que exige una mayor y mejor preparación de los colaboradores, esta formación en muchos casos depende de la institución y del mismo trabajador quien debe asumirlas con sus propios recursos.

El clima Laboral es un tema bastante observado en las diferentes Instituciones Educativas, ya que el clima no siempre va ser favorable en el trabajo. En las Instituciones Educativas Estatales se observa que existe una relación poco amigable entre los trabajadores de dichas Instituciones ya que no suelen relacionarse de forma constante y adecuada.

En América Latina y en el Perú, la situación es muy semejante a los países avanzados, ya que la formación está siendo sumergido a las permutaciones sociales, financieros y políticos, siendo una herramienta necesaria para que de esa manera los individuos puedan progresar en armonía, libertad y equidad siendo así la mayoría de los estados de Latina América, si bien es importante mejorar la educación por ende se le exige a los docentes que posean un mayor número de títulos, grados, capacitaciones, pero haciendo que se comprometan a ejecutar paralelamente con el trabajo, esta situación origina que los trabajadores no se abastezcan con el tiempo y económicamente por tener que cumplir con todo lo mencionado; en ocasiones dejan de lado la calidad de vida, teniendo como consecuencia el nivel de insatisfacción laboral elevado, todo lo referido se observa en las Instituciones Educativas estatales.

En las Instituciones Educativas Estatales se han demostrado conductas que manifiestan la falta de satisfacción Laboral por parte de los trabajadores lo cual influye en el clima laboral. Es decir los docentes no se sienten satisfechos con algunas normas, por ejemplo tener que laborar en un turno que no le agrada ya

sea el turno mañana, tarde; asimismo con el horario, salario y el ambiente en que laboran. Todo ello hace que el trabajador no se sienta a gusto laborando en la función que realiza. A causa de todo lo mencionado se observa que se ve afectado el Clima laboral ya que los trabajadores no se involucran o realizan adecuadamente las actividades cotidianas, asimismo se ve deteriorado las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo. Finalmente la Institución en el cual laboran también se encontraría perjudicada ya que los contribuyentes no realizarían las actividades de manera correcta porque no se encuentran satisfechos con las personas que los rodean en el trabajo, por el sueldo o simplemente porque no se encuentran motivados en el área donde laboran.

Según el reportaje de competitividad mundial anunciado en noviembre del 2007 por el Foro Económico Mundial, la formación peruana está en crisis ya que el Perú está el lugar 86 de 131, en competitividad, el reportaje está establecido en 3 sub criterios y 12 rubros, en el rubro salud y educación primaria el Perú el lugar 95/131, en el rubro institucional ocupa el lugar 106/131, en infraestructura se encuentra en el puesto 101/131 y en la innovación el lugar 100/131. (Saldarriaga, 2016)

Actualmente se encuentran docentes excelentes en la educación pública, sin embargo el compromiso, no sólo es el profesionalismo de los docentes, sino también en varias variables que benefician o afectan la formación (La delincuencia, la educación en casa)

Los educadores examinados, mencionaron que anteriormente los salarios de los docentes eran bajos, sin embargo se reflejaban mejor considerados, ya que no coexistían las diferencias actuales (no bien visto como educadores).

Además la educación pública, continúa con el esquema memorístico lo cual es una de las causas, de su retraso. La acción de frecuentar lo escrito en los contenidos o en las libretas, demanda bastante tiempo de estudio y sólo usa la capacidad memorística.

1.2 Trabajos Previos

A nivel Internacional

Tena, Villana y Jaik (2011) realizaron una investigación de Satisfacción organizacional y Responsabilidad Institucional y los trabajadores de posgrado, muestra de 36 educadores de 13 transmisiones de posgrado de la Ciudad de Durango (México), hacia dicho estudio se usó dos herramientas: El cuestionario Multidimensional de Complacencia Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y la herramienta para determinar el Clima Organizacional (CO) repostado por Peña (2005). Finalmente se llegó a la conclusión que coexiste una alta categoría de satisfacción laboral y una mayor responsabilidad asociativa, asimismo una correspondencia significativa y efectiva en medidas.

Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo (2011) hicieron una indagación sobre “clima y satisfacción profesional como predictores del cometido: en una compañía estatal Chilena”, con un prototipo de 96 contribuyentes de una formación pública de la Territorio del Maule. Se utilizó el instrumento de forma individual, el cuestionario que tiene 3 dimensiones como la conducta funcionario, situaciones personales, rendimiento y productividad. En conclusión se puede comprobar que coexiste una relación reveladora entre los variables clima y satisfacción laboral.

Chian, Gómez y Salazar (2012) Realizaron un estudio titulada Satisfacción organizacional y Condiciones de Liderazgo en Instituciones Educativas Públicas y Privadas de formación en Chile, la tesis se ejecutó con una muestra de 145 contribuidores de las Instituciones educativas Públicas y Privadas en Chile, para calcular la complacencia profesional se usó el interrogatorio de Chian et, al (2008) y evaluar los condiciones de Liderazgo se utilizó el interrogatorio enfocado en la hipótesis situacional de Chian y Salazar et, al. En conclusión los efectos muestran respecto a las cuatro condiciones de liderazgo que se encuentran asistentes y con categorías medios. Se muestran

correlaciones estadísticamente reveladoras, en categorías bajas en las condiciones de liderazgo educación, impresión y colaboración con todos los elementos de la complacencia profesional. Se enfatizan las similitudes auténticas entre la complacencia con la condición en así que desempeña su labor y los condiciones de liderazgo impresión y colaboración.

A nivel Nacional

Pinedo (2014) realizó una investigación sobre “Clima organizacional y Satisfacción laboral en las Instituciones públicas del nivel de primaria en la red N° 07-UGEL N° 03 –Breña, 2014. La muestra fue de 70 docentes pertenecientes a las Institución educativas. Para dicho estudio utilizó los instrumentos: escala de clima organizacional de 32 ítems y la escala de satisfacción laboral de 34 ítems. De acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a concluir que si existe una correlación directa de 0,835 entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Núñez (2013) realizó una investigación sobre el “clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013” la muestra fue de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en la ciudad de Iquitos y Pucallpa. Además utilizó los instrumentos: para la variable de clima laboral usó el cuestionario de Sonia Palma (1999) y satisfacción laboral de Price, adaptada al contexto peruano Por Alarcón (2010). En conclusión existe una correlación entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013.

Córdova (2014) investigó sobre el “Clima laboral y Satisfacción profesional sobre la sutileza a educadores de Establecimientos Educativas Publicas de la RED N° 1 jurisdicción de Bellavista Callao 2013, la indagación fue de paradigma fundamental, la población es de 273 educadores y la muestra fue de forma censal, la técnica fue hipotético deductivo, la observación de datos lo ejecuto con la correlación de regular, posteriormente en lo que corresponde a

la cultura organizacional el 0.7% muestra que es malísima y el 99,30 como regular ; las hipótesis manifiestan un clima laboral con relaciones digeribles, los deducciones manifiestan que la Comisión educativa y el clima laboral exhibe una relación auténtica y moderada, finalmente la gestión pedagógica el clima organizacional muestran una correspondencia efectiva y frágil como la reciprocidad de Spearman de 0, 478 $p < 0.05$ dichos resultados evidencian una relación débil entre las variables.

Tello (2014) determinó la relación que existe entre el “Clima organizacional y Satisfacción laboral en 3 Instituciones educativas de la UGEL 02, S.M.P-Lima- Perú, 2013” con una muestra de 109 docentes de dichas instituciones educativas. Ambas variables fueron estudiadas con los instrumentos: cuestionario de clima organizacional CL-SPC (2004) y el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC (2005). En conclusión se evidencia que existe una correlación directa y débil entre el clima organizacional y satisfacción laboral en 3 instituciones educativas de la UGEL 02, S.M.P-Lima- Perú, 2013.

Casana (2015) realizó una investigación sobre “Clima laboral y Satisfacción laboral en trabajadores en una azucarera de Chiquitoy” el estudio se realizó con una muestra de 175 trabajadores con un rango de edades de 20 a 60 años ambos sexos. Además ambas variables fueron estudiadas con los instrumentos: escala del clima organizacional de Sonia Palma Carrillo CL-SPC (2004) y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma SL-SPC (1999) y tuvo como objetivo verificar la relación que existe en ambas variables mencionadas. En conclusión se obtuvo una correlación altamente significativa entre ambas variables.

1.3 Teorías Relacionados al Tema

1.3.1 Satisfacción Laboral: definición

Según Schein (1994) refiere que la satisfacción laboral son las perspectivas del individuo y su desenvolvimiento en el trabajo, es decir es la evaluación de acuerdo a su ventaja excelente. Schein (1996) Asimismo las variables del ambiente físico, así como espacio físico, condiciones de ruido, instalaciones y calor.

Como se alcanza observar la satisfacción laboral se proyecta mediante el lenguaje técnico a través de una refutación afectuosa y emocional respecto al trabajo. Es decir se trata de la actitud del trabajador hacia la labor que realiza.

Según Locke (1976) lo ha determinado como cambio sentimental efectivo o satisfactorio proveniente de la perspicacia personal de los hábitos profesionales del individuo. No presenta una cualidad determinada, siendo de una cualidad ordinaria secuela de diferentes condiciones determinadas que un colaborador posee respecto a su labor y los elementos congruentes.

Robbins y Judge (2009) lo detallan como una emoción efectiva sobre la labor oportuno, que brota de la apreciación de su peculiaridad. Un individuo con alta complacencia en la labor tiene emociones positivas referentes de éste, así como otra insatisfecha los tienen negativos.

Flores (1992) se describe a la complacencia profesional es como se considera el individuo en su labor. Implica varios semblantes, como sueldo, forma de Vigilancia, circunstancias de la labor, circunstancias de desarrollo, colaboradores del trabajo, etc. Siendo así una cualidad, la Complacencia Profesional es una predisposición comparativamente constante de reconocer constantemente a la labor que realiza el individuo. Lo cual se

encuentra fundamentada en dogmas y normas perfeccionados por el individuo respecto a la labor que realiza.

Además según Palma (1999) describe que el bienestar laboral es como la cualidad del trabajador hacia su correspondiente labor en puesto de semblantes respectivos a siete componentes los cuales son:

Como vemos estas teorías mencionan que la Satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia la función que realiza, además pueden presentar diferentes emociones ya que positivo o negativa dependiendo del nivel de satisfacción que posee respecto a las actividades cotidianas que realiza en el centro de trabajo.

1.3.2 Dimensiones

Factor I Condiciones Físicas y/o materiales

Palma (2005) incorporan a los materiales o instalaciones en el cual labora el trabajador, recurriendo como coordinador para el mismo

Factor II Beneficios Laborales y/o remunerativos

Palma (2005) es el nivel de bienestar en correspondencia con estímulo financiero habitual e incorporado igualmente anulación por el trabajo que ejecuta.

Factor III Políticas administrativas

Palma (2005) el nivel de convenio semblante a los lineamientos o pautas establecimientos encaminadas a modo habitual a la correspondencia profesional e incorporada claramente con el contribuidor.

Factor VI Relaciones Sociales

Palma (2005) el valor de satisfacción e interrelación con demás segmentos de la compañía con en el cual se interviene los dinamismos profesionales habituales.

Factor V Desarrollo personal

Palma (2005) circunstancia que posee el colaborador de ejecutar dinámicos específicos a su desempeño

Factor VI Desempeño de tareas

Palma (2005) la apreciación con el cual se relaciona el trabajador con los trabajos habituales en la identidad en el cual trabaja.

Factor VII Relación con la autoridad

Palma (2005) evaluación calificativo que ejecuta el contribuidor en correlación con dirigente continuo y sobre las diligencias habituales

1.3.3. Teorías explicativas de la SATISFACCION LABORAL

Instrumento de la escala Satisfacción Laboral –Sonia Palma Carrillo

a) Teoría Higiene- Motivacional

La teoría Higiene motivacional fue diseñada por Herzberg, (1968) refiere que el bienestar es resultado de un inmejorable cambio armonioso, a causa de relación de componentes preservados o anticipados y de elementos que ajustadamente motivan.

Los componentes preservados son las peculiaridades del argumento en la labor, las circunstancias ópticas y circunstanciales que acorralan al individuo en cuanto labora, su apariencia no amplifica la complacencia sino esta asistente origina insatisfacción. Aspectos como las circunstancias de labor y bienestar, capacidades de compañía, interacción con el inspector, competitividad práctica del verificador, sueldo, permanencia en el contrato y las interacciones con los miembros constituyen parte de los semblantes anticipados.

Factores motivadores: incluye la labor en sí mismo, el reconocimiento, el compromiso y las ascensiones. Todos ellos conciernen con las emociones positivas de los trabajadores respecto a su función, asimismo se relacionan con las rutinas de resultados, reconocimiento y compromiso de la persona.

Finalmente los motivadores son componentes interiores, emparentados claramente en complacencia en la labor y que conciernen en una mayoría al universo rodeado del individuo.

Factores de higiene: Contiene las estrategias de regencia de la formación, la inspección habilidad, el salario o sueldo, los beneficios, circunstancias de responsabilidad y habilidades interrelaciones. Los nombrados se conciernen con las emociones negativas de los individuos hacia su labor y con el contexto donde se ejecuta. Los componentes de limpieza son contingentes, es decir exterior a la responsabilidad, ejercen como homenajes producto del alto desempeño si la formación lo reconoce. Cuando son apropiados en la labor, pacifican a los trabajadores formando así que no se encuentren disgustados.

Como observamos variedad de autores mencionan que la motivación es importante en el ámbito laboral ya que ello los conlleva a los trabajadores a realizar las actividades cotidianas con mucho más entusiasmo y con bastante seguridad. Además la motivación de alguna manera u otra incrementa la energía del trabajador, ya que se sienten más a gusto y le encuentran un motivo agradable a las actividades que suelen realizar cotidianamente tanto en el centro que labora o su vida personal. De esta manera el trabajador se sentirá satisfecho en la labor que realiza así mismo será beneficiado el centro en el labore dicho trabajador, ya que estaría mejorando la competencia en el ámbito laboral así mismo involucraría una actitud positiva a los demás compañeros de trabajos y se estaría obteniendo un clima laboral adecuado.

Como bien sabemos la motivación personal trata de organizar el estado emocional y mental necesario para poder desenvolver cualquier acción que precisemos de forma apropiada. Siendo así la motivación personal y emoción están estrechamente vinculadas. (Herzberg)

Así mismo existen tipos de motivación

- Motivación externa: Es aquella que transmitimos de nuestro entorno (libros, películas, conferencias, cursos, etc.)
- Motivación interna: Se observa cuando somos aptos de desarrollar nosotros mismos.

La motivación interna es el más poderoso e importante, siendo así la que nos moviliza a la acción. Asimismo la motivación externa será idónea de interesarse sobre el estado emocional.

Factores extrínsecos: Se refiere a las condiciones en los individuos desempeñan su trabajo, las cuales se relacionan especialmente con el contexto del puesto: los factores higiénicos son: sueldo, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, políticas y administrativas de la organización, calidad de la supervisión, relación con los subordinados, relación con los colegas, relación con superiores y estatus. Con lo expuesto, Guillén (2003).

Factores Intrínsecos: Relacionado con lo adjunto del puesto y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, los factores motivacionales involucran el crecimiento individual, reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad y el trabajo mismo. Guillén (2003).

b) Teoría del ajuste en el trabajo

Establece un proyecto Davis, (1994) refiere el bienestar o disgustos es consecuencia del servicio o disconformidad entre las insuficiencias, valores, destrezas anheladas en la labor y lo que se obtiene en realidad. Habitualmente existe comunicación entre el sujeto y la situación profesional, el individuo indaga desenvolver y conservar cuyo servicio, al igual que es un transcurso incesante y eficiente.

Constan dos paradigmas de servicio:

Las destrezas del laborando con instancias del trabajo y argumento profesional con insuficiencias y cultura del contribuyente.

c) Teoría de la disconformidad

Planeada por Locke (1984) sustenta la complacencia profesional se encuentra de acuerdo a servicios profesionales significativos y registren correspondiente al compromiso, las transacciones corresponden ser adecuadas sobre las insuficiencias, la complacencia procede la apreciación que realiza el contribuyente a diferenciar las insuficiencias y comparación de servicios respecto al conocimiento que se le ofrece en la labor en sus diferentes semblantes y de lo que involucra la obtención de los semejantes.

d) Teoría de satisfacción por facetas

Lawler (1973) proyecta que consta una concordancia entre bienestar y beneficio, está pendiente por los premios adquiridos (mediación intrapersonal) y la igualdad distinguida en los premios (mediación interpersonal). El bienestar está en ocupación a la disconformidad entre lo que el sujeto recapacita que debería recoger y lo que toma verdaderamente en relación a las apariencias y la aprobación que posee para el individuo. Este proyecto examina no solo los predomios propios sino también las del argumento como distinguidas en el bienestar.

La escala SL-SPC se creó primordialmente enfocado en la teoría Higiene Motivación no obstante sus estudios y comentarios se engrandece de los proyectos así como de la hipótesis indicada igualmente como las hipótesis respectivas a la disconformidad y a la dinámica.

Clima laboral

1.3.4 Clima Laboral: Definición

Cabrera (1999) describe al clima profesional es el temperamento de la organización. Igualmente indica que clima profesional se crea por intermedio de la distribución de las peculiaridades oportunas de la compañía.

Payne (1999) refiere que la definición de clima laboral no es válido, ya que los individuos en distintas organizaciones tienen perspectivas drásticamente diferentes de la compañía, por consecuencia, la perspectiva no colabora, y si lo realizan lo hacen con buena decisión simplemente en grupos disminuidos, particulares del clima laboral en su incorporado. Por ende Payne refiere que es aleatorio poseer climas de departamento, más no laborales.

El clima es un medio en el cual se revelan las experiencias o dificultades que los contribuidores poseen internamente de la compañía para amplificar o reducir su rendimiento.

Palma (2004) describe que el clima profesional es la perspectiva de los trabajadores con afinidad a la compañía que laboran. Las apreciaciones acatan de los numerosos dinamismos, interacciones y otras costumbres que cada integrante posea con la compañía. Es por ello que el clima profesional manifiesta la relación entre las peculiaridades personales y organizaciones.

1.3.5 Dimensiones

Autorrealización

Palma (2004) La valoración que posee el trabajador con proporción a los eventos de que el medio profesional beneficie el progreso particular y competitivo eventual a la ocupación y con representación de futuro, de tal manera que les consienta prosperar y considerarse ejecutados.

Involucramiento Laboral

Palma (2004) La caracterización que posee un trabajador con servicios profesionales y la responsabilidad del individuo para desempeñar y alcanzar el proceso de la formación, favoreciendo así al resultado de metas determinadas por la compañía y la ocupación profesional apropiado, que accederá proponer un mejor servicio.

Supervisión

Palma (2004) Valoraciones del trabajador respecto a las actividades e importancia de dirigentes en verificación sobre el dinamismo profesional, en tanto correspondencia de soporte y disposición para las ocupaciones que constituyen parte de su función cotidiana, perfeccionando la elaboración y eficacia de prestación. La apariencia de una fiscalización crea en diversos trabajadores niveles de nerviosismo que perfeccionan su ocupación profesional.

Comunicación

Palma, (2004) Es la perspicacia del nivel de facilidad, claridad, adaptación y exactitud de la investigación coherente y oportuna a la actividad íntima de la compañía, como la vigilancia a beneficiarios y/o propia, asumiendo así una excelente correspondencia con los demás.

Condiciones Laborales

Palma (2004) Se describe la afirmación de que la compañía suministra las síntesis materiales, financieras y psicosociales obligatorios para el desempeño de las actividades comisionadas, de tal modo que posea disposición para poder mejorar en la labor, por ende la compañía está imprescindible de ofrecer, ya que beneficia a la elaboración y recuperación de ella.

1.3.6 Instrumento de la Escala CL SPC

Schneider (1975) determina que el clima laboral se relaciona de forma participativa con las características personales de los trabajadores lo que demuestra el papel de diferencias individuales en la adaptación organizacional, por consiguiente algunas investigaciones los rasgos de personalidad moderan la percepción y se destaca cuando el nivel de análisis es una cualidad, asimismo refiere que el clima afecta a los individuos en tanto desempeña como dispositivo reforzante y/o predisponente. En este caso este acontecimiento que se perturben

métodos profesionales así como notificación, ocupación de providencias, medida de dificultades, incitación de inconvenientes, producción y complacencia particular.

Como bien sabemos el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa o Institución es definido como una organización de situaciones nacionales y espirituales que determinan a la organización, y que difunde de forma inmediata en el cometido de trabajadores.

Esto contiene componentes en grado de caracterización del contribuidor con Fundación la forma en cual los grupos se constituyen y laboran, las categorías del problema, igualmente como el buen ánimo, entre otros.

1.3.7 Tipos

Clima laboral es indiscutible la transformación momentánea de cualidades de los individuos, lo cual consigue corresponder a inconmensurables razones, dentro de ellos esta: las fechas de reembolso, clausura habitual, cancelación de obsequios, ampliación de sueldos, disminución del empleado, permuta de dirigentes, etc. Es decir si existe una ampliación habitual de sueldos, la estimulación de los contribuyentes se observa desarrollada y se consigue expresar que poseen mayor ánimo al contribuir, contexto inversa en lugar de brindar aumento de sueldos se realizaría una disminución de trabajadores.

Según Weinert y Ansfried (1985) esta utilidad se debe a varios conocimientos, que tienen relación con el progreso auténtico de presunciones de una organización, las cuales fueron ejercitados a cambios de largo tiempo. El escritor plantea los sucesivos conocimientos:

Aleatorio correspondencia inmediata entre la obtención y la complacencia de la labor.

Suceso y manifestación de la correspondencia negativa entre la satisfacción y las desventajas del horario.

Relación viable con la complacencia y clima organizativo.

Como peculiaridades fundamentales del clima laboral, Silva, (1996) registra:

Externamente al sujeto.

Le encierra pero es desigual los conocimientos del individuo.

Coexiste en cuanto a la formación.

Se puede registrar a través de programaciones varias.

Es diferente a la sabiduría laboral.

Rodríguez, (2001) indica que el clima laboral se determina por:

Ente indestructible, las compañías almacenan indudable permanencia de clima profesional con cambios graduales.

El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una compañía.

El clima de la compañía practica atribución en la responsabilidad e caracterización de los contribuidores.

Los contribuyentes trasforman el clima profesional de la compañía y asimismo perturban sus conductas y cualidades.

Dificultades en la compañía como ausentismo alcanzan ser una atribulación de que en la asociación hay deficiente clima profesional, que sus trabajadores logran encontrarse insatisfechos.

1.4 Formulación del Problema

¿Existe relación entre satisfacción laboral y Clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017?

1.5 Justificación de Estudio

El estudio del clima laboral o satisfacción laboral, en la actualidad se usa para verificar, categorizar y examinar los conocimientos que tienen los trabajadores de la organización donde laboran, en una categórica etapa de época, correspondiéndose de técnicas de recaudación de investigación.

La Comprobación del clima laboral, habitualmente se realiza en consideración de temas que determinan a cada formación: Condiciones de Dirección, Verificación, Gratificación e estímulos, instrucciones funcionarios, habilidades organizacionales, etc. Lo cual, la apreciación y observación del clima profesional accede verificar y valorar las áreas críticos del ambiente laboral, con el propósito de tomar providencias trascendentales que desarrollen a enmendar potenciales dificultades profesionales de contribuyentes en institución educativa.

La investigación es numerosa con respecto al argumento mundial y propio, ya que las divulgaciones en cuanto al tema acceden ser un cuadro de informe para emprender la labor de exploración en el argumento local.

Por ende, el actual trabajo de indagación se encuadra dentro de una confusa conocida en la Capital de Lima, por ende indaga indagar e equiparar específicamente la relación que coexiste entre la Satisfacción Laboral y el Clima Laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Publicas del Cercado de Lima

De manera, que el trabajo intenta favorecer claramente a la Fundación, ya que se conocerá los componentes que transgreden denegadamente en la satisfacción profesional y clima laboral de trabajadores.

Además, los consecuencias que se obtendrán del actual labor de indagación no únicamente será de beneficio para un método de comisión conforme de la

Institución Educativa, sino, que el piloto valdrá como modelo para las expectantes indagaciones respecto al contenido.

Desde esta perspectiva, la satisfacción y el clima laboral son muy significativos y delicados, ya que componen la fortaleza y el apoyo elemental, para el beneficio de los objetivos y fines institucionales, administrando el diseño de habilidades, la entidad de relaciones profesionales agradables indestructibles en dichas Instituciones.

1.6 Hipótesis

H1: Existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y el clima laboral en trabajadores de las Instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

1.6.1 Hipótesis Específicos

H1: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

H2: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

H3: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

H4: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de relaciones sociales y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

H5: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de desarrollo personal y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

H6: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de desempeño de tareas y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales de Cercado de Lima, 2017.

H7: Existe correlación directa y significativa entre la dimensión de relación con la autoridad y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del cercado de Lima, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre satisfacción laboral y Clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

Establecer la relación entre la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

Establecer la relación entre la dimensión las relaciones sociales y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas del Cercado de Lima, 2017.

Establecer la relación entre la dimensión desempeño de tareas y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad y el clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El tipo de indagación se ejecutó bajo la alineación cuantitativa de investigación científica. Es una información descriptivo - correlacional. Ya que comprobamos la correspondencia que coexiste entre satisfacción organizacional y clima laboral en Instituciones Educativas Publicas del cercado de Lima. Lo cual se censurará la información a través del estudio de encuestas a los trabajadores de las instituciones educativas públicas.

Descriptivo, ya que la intención es narrar puesto que se exterioriza la dificultad de indagación. La descripción del tema está expresada a como se localiza en el instante de indagación. Asimismo conlleva a examinar y calcular la investigación coleccionada de modo autónoma las variables de estudio.

La investigación descriptiva busca detallar las posesiones, las peculiaridades y complementos significativos de individuos, conjuntos, asociaciones u otra anómala que se induzca a un estudio. Referido por Hernández, et al (2003) pág. 117.

Correlacional, puesto que asume como intención calcular la categoría de correspondencia que coexiste entre las dos temas que se proyecta aprender, para establecer si existen o no concernientes con los propios individuos y luego se examina la reciprocidad.

La investigación correlacional es un modelo de indagación que posee como finalidad calcular la correlación que existe entre dos o más percepciones, condiciones o temas (en un contexto en específico). Las investigaciones cuantitativas correlacionales calculan el nivel de correlación entre dos temas. De manera que evalúan cada tema previsiblemente concerniente y luego calculan y examinan la reciprocidad. Hernández, (2003) Pág. 121.

2.1.2 Diseño

El esquema de reciente indagación es no experimental de tipo transversal que fueron planteadas por Sampieri, Fernández y Baptista (1991). En la Indagación no se ejecutara manipulación variable, se verificaran los anómalos en su argumento original y en un período adecuado para inmediatamente analizarlos.

Se designa indagación no experimental transaccional o transversal ya que se recogen reseñas en solo un instante, en un período único. Su intención es relatar temas y examinar el acontecimiento e intercomunicación en un momento establecido.

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variable 1 : Satisfacción Laboral

a. definición conceptual

Refiere que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su correspondiente labor en puesto de semblantes respectivos a siete componentes. Palma (1999).

b. Definición operacional

Puntajes obtenidos del cuestionario satisfacción laboral (SL-SPC)

c. dimensiones ítem e indicaciones

Condiciones físicas y/o materiales (28,1, 13, 21)

Beneficios laborales y/o remunerativos (2, 7, 14, 22)

Políticas administrativas (8, 15, 17, 23, 33)

Relaciones sociales (3, 9,16, 24)

Desarrollo personal (4, 10, 25, 29, 18, 34)

Desempeño de tareas (5, 11, 19, 26, 30, 35)

Relación con la autoridad (6,12, 20, 27, 31, 36)

2.2.2 Variable 2: Clima Laboral

a. Definición conceptual

Precisa que el clima laboral es la percepción de los trabajadores con respecto a la organización en el cual labora, las apreciaciones acatan variedad de actividades, interacciones que cada integrante posea con la compañía. Es por ello que el clima profesional manifiesta la relación entre las características personales y organizaciones. Palma (2004).

b. Definición operacional

Puntajes obtenidos del cuestionario Clima laboral (CL-SPC).

c. Dimensiones ítems e indicaciones

Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41,46)

Involucramiento laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47)

Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48)

Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19)

Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 30, 35, 40, 45, 5

2.3 Población

Según Hernández et al. (2014) refiere a la población como un conjunto de individuos que manifiestan propiedades comunes y que aporten información sobre el fenómeno que estudia.

La reciente investigación se realizó en las instituciones educativas estatales que se encuentra ubicado en el Cercado de Lima, conformado por 150 trabajadores.

Muestra

El estudio estuvo constituido por 150 trabajadores, que pertenecen a las instituciones educativas estatales "I.E.E N° 111 San José de Artesanos, I.E.E Héroes del Cenepa" del Cercado de Lima, 2017.

Dado que la población de esta investigación fue pequeña, se tomó toda ella para la elaboración del presente estudio; siendo así una muestra de tipo CENSAL. Para Hernández, et al. (2014) si una población es pequeña o finita, no es necesario la selección de muestra para evitar afectar la validez de los

resultados a presentar. Considerando tomar la totalidad de la población en estudio.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico, se dice que es una manera informal. Se usa en diferentes estudios cuantitativos y cualitativos. Se pueden citar como muestras dirigidas, ya que el nombramiento de esta investigación es depende al criterio del evaluador. Hernández, et al. (2014)

2.4 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos y validez

Instrumento

La herramienta con el cual se recopiló la indagación fue a través de una encuesta respecto a satisfacción laboral que consigna de 36 ítems de las áreas interesantes de satisfacción laboral. Además posee 7 componentes: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales Y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Además se utilizará la encuesta de clima profesional que consta de 50 ítems, la encuesta será respondida de manera anónima.

El cuestionario posee interrogaciones “cerradas” mediante interrogatorios con iniciativas de respuesta que serán definidas previamente, es decir, se les presentará a los encuestados las contingencias de contestación y ellos tendrán que marcar con un aspa la respuesta que mejor lo considere.

Ficha Técnica

El título de la escala es Satisfacción laboral SL-SPC, la creadora es Sonia Palma Carrillo (Perú), asimismo se puede aplicar de forma individual o grupal de forma virtual o físico, con un tiempo determinado de 15 minutos de forma físico y 5 minutos de forma virtual. Se aplicó a personales de correspondencia profesional de dependencia. Con respecto a la revisión es computarizado, con una importancia de componente general, factores componentes, importancia de tarea, condiciones de labor, reconocimiento particular y/o social, Beneficio personal. Para fines de análisis organizacional, se realizó con una muestra de 1058 trabajadores en dependencia profesional en Lima metropolitana. Listas percentilares frecuentes para modelo general, sexo y grupo ocupacional.

Los puntajes se determinan como sigue:

TA	Totalmente de acuerdo.	5 Puntos
A	De acuerdo.	4 Puntos
I	Indeciso.	3 Puntos
D	En desacuerdo.	2 Puntos
TD	Totalmente en desacuerdo.	1 Punto

Ficha de Técnica

El título del cuestionario es Clima Laboral CL- SPC, el autor de dicha escala es Sonia Palma Carrillo, asimismo se puede realizar de manera Individual o grupal, el tiempo de aplicación es de 15 a 30 minutos aproximadamente. Se aplicó a los contribuyentes con dependencia profesional con la Importancia del Nivel de perspicacia completo del contexto profesional describe con correspondencia a la Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Índices percentilares para modelo general, por sexo, grado profesional y prototipo de compañía (modelo peruana: Lima Metropolitana).

Los puntajes de determinan como la siguiente:

MF	muy favorable	5 puntos
F	Favorable	4 puntos
M	Media	3 puntos
D	Desfavorable	2 puntos
MD	Muy desfavorable	1 punto

Validez y confiabilidad del cuestionario SL-SPC

Validez

Se utilizó el análisis factorial para establecer la validez del constructo de la prueba. Los resultados evidencian que, el análisis exploratorio y rotación se realizó con el método de Varimax, estipulando 36 ítems del instrumento, se determinan correlaciones positivas y significativas α . 05 (coeficiente Spearman Brown) entre las siete dimensiones de la satisfacción laboral, corroborando la validez del instrumento. Palma (2005)

Confiabilidad

La confiabilidad de la escala del CL-SPC fue adquirida por el método Alfa de Cronbach y el método de mitades con el coeficiente de Guttman observándose correlaciones de 0.84 y 0.81, evidenciándose que muestra una alta consistencia interna. Palma (2005).

Tabla 1

Análisis de confiabilidad Escala SL-SPC

Método / Coeficiente	Correlación
Alfa de Cronbach	.84
Mitades / Guttman	.81

Estudio piloto

Se ejecutó la adaptación de la *Escala de Satisfacción laboral* de Sonia Palma al argumento de la investigación realizada, lo cual estaba dirigida a los trabajadores de las I.E.E. Con un estudio de piloto se realizó con una muestra de 40 trabajadores de Instituciones educativas públicas del Cercado de Lima. Posteriormente se realizó los análisis a toda la muestra compuesta por los 150 trabajadores.

Validez

La validez de la herramienta de Satisfacción Laboral, se ejecutó La escala preliminar SL-SPC, Al contexto de nuestro estudio la que estuvo dirigida a los trabajadores mediante un estudio piloto lo cual estuvo conformado por una muestra inicial de 40 trabajadores de las Instituciones educativas Estatales del Cercado de Lima. Posteriormente se trabajó con toda la muestra compuesta por los 150 participantes.

Tabla 1

Correlación elemento-total

	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total	Alfa de Cronbach
ITEM1	120.65	253.823	.591	.887
ITEM2	120.63	262.497	.590	.890
ITEM3	120.58	255.481	.570	.888
ITEM4	120.70	248.318	.617	.886
ITEM5	120.70	249.241	.707	.885
ITEM6	120.83	252.815	.577	.887
ITEM7	120.48	250.512	.593	.887
ITEM8	120.68	254.943	.539	.888
ITEM9	120.73	252.204	.680	.886
ITEM10	121.03	244.692	.708	.884
ITEM11	120.83	248.815	.784	.885
ITEM12	121.43	247.738	.708	.885
ITEM13	120.98	254.794	.525	.888
ITEM14	120.85	248.746	.651	.886
ITEM15	120.50	259.641	.532	.889
ITEM16	118.90	264.451	.452	.894
ITEM17	120.00	255.538	.420	.890
ITEM18	120.43	268.661	.400	.894
ITEM19	120.65	256.336	.468	.889
ITEM20	119.85	265.413	.618	.896
ITEM21	119.13	265.907	.545	.895
ITEM22	118.10	262.708	.376	.895
ITEM23	118.43	256.404	.315	.893
ITEM24	119.90	254.656	.409	.890
ITEM25	120.13	268.215	.362	.896
ITEM26	117.95	262.203	.343	.898
ITEM27	121.08	266.071	.356	.894
ITEM28	121.05	252.562	.527	.888
ITEM29	121.18	252.763	.512	.888
ITEM30	121.05	255.485	.491	.889
ITEM31	119.85	261.721	.380	.892
ITEM32	120.18	264.610	.364	.892
ITEM33	120.28	258.769	.444	.890
ITEM34	119.53	269.281	.336	.894
ITEM35	121.08	259.353	.386	.891
ITEM36	121.00	264.051	.461	.892

Como se puede observar en el ítem test no se eliminó ningún ítem debido a que los porcentajes eran mayor a 0,20.

6.1. Confiabilidad

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de la escala SL-SPC

Alfa de Cronbach	N de elementos
.897	36

Se observa en la tabla 2, indica que el alfa de Cronbach de ,897 por lo que se atestigua que el instrumento es válido y confiable.

Tabla 3

Baremos de la escala de Satisfacción laboral

Categorías Diagnósticas	Puntajes							
BAJO	89-112	10-13	11-15	14-20	11-15	7-11	14-19	14-19
MEDIO	113-136	14-17	16-20	21-27	16-20	12-16	20-25	20-25
ALTO	137-160	18-21	21-25	28-34	21-25	17-21	26-31	26-31

Validez y confiabilidad del cuestionario CL- SPC

Validez

Se empleó el análisis factorial para establecer la validez del constructo de la prueba. Los resultados evidencian que, el análisis exploratorio y rotación se realizó con el método de Varimax, estipulando 50 ítems del instrumento, se determinan correlaciones positivas y significativas α . 05 entre las cinco dimensiones del clima laboral, corroborando la validez del instrumento. Palma (2004)

Confiabilidad

La confiabilidad de la escala del CL-SPC fue adquirida por el método Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman observándose correlaciones de 0.97 y 0.90, evidenciándose que muestra una alta consistencia interna. Palma (2004).

Tabla 4

Análisis estadísticos de confiabilidad Escala CL-SPC

Métodos de análisis	Escala DO – SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

Estudio piloto

Se realizó la adaptación de la *Escala de clima laboral* de Sonia Palma al argumento de la investigación realizada, lo cual estaba dirigida a los trabajadores de las I.E.E. mediante un estudio piloto el cual se realizó un piloto con una muestra de 40 trabajadores de Instituciones educativas públicas del Cercado de Lima. Posteriormente se realizó los análisis a toda la muestra compuesta por los 150 trabajadores.

Validez

La validez de la herramienta de Clima Laboral, se ejecutó La grado preliminar CL-SPC, se realizó un piloto con una muestra de 40 trabajadores,

además se realizó los análisis a toda la muestra es decir a los 150 trabajadores de Instituciones educativas públicas del Cercado de Lima.

Tabla 4

Correlación elemento-total

	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total	Alfa de Cronbach
ITEM1	177.85	142.746	.411	.761
ITEM2	177.00	143.282	.353	.759
ITEM3	177.25	140.756	.372	.755
ITEM4	177.33	139.507	.312	.756
ITEM5	178.05	142.664	.329	.757
ITEM6	177.23	140.076	.343	.755
ITEM7	177.63	145.010	.439	.760
ITEM8	177.83	142.456	.356	.756
ITEM9	177.85	142.438	.345	.756
ITEM10	174.75	146.910	.310	.764
ITEM11	176.95	140.664	.355	.755
ITEM12	177.85	141.208	.395	.754
ITEM13	177.25	140.192	.371	.754
ITEM14	178.18	143.533	.300	.758
ITEM15	177.73	145.692	.315	.765
ITEM16	178.15	145.618	.429	.761
ITEM17	176.65	141.669	.406	.755
ITEM18	178.00	146.974	.339	.763
ITEM19	178.80	148.933	.419	.765
ITEM20	178.73	148.307	.371	.764
ITEM21	178.48	145.230	.309	.759
ITEM22	177.80	145.497	.437	.760
ITEM23	176.98	144.179	.305	.761
ITEM24	178.50	147.744	.302	.764
ITEM25	177.30	144.164	.460	.759
ITEM26	177.55	146.510	.352	.763
ITEM27	175.53	148.871	.311	.766
ITEM28	175.35	148.951	.305	.766
ITEM29	177.63	145.984	.332	.761
ITEM30	177.05	145.382	.451	.763
ITEM31	176.93	143.917	.466	.759
ITEM32	177.48	138.871	.381	.753
ITEM33	176.55	145.485	.373	.822
ITEM34	178.38	148.087	.376	.764
ITEM35	177.63	143.728	.321	.758
ITEM36	177.65	143.669	.383	.757
ITEM37	177.70	146.062	.345	.763
ITEM38	177.15	134.387	.495	.747
ITEM39	177.83	143.020	.324	.757
ITEM40	177.55	141.331	.441	.760
ITEM41	177.78	143.922	.371	.757
ITEM42	177.33	140.276	.360	.755
ITEM43	177.43	135.738	.464	.749
ITEM44	178.60	145.169	.326	.759
ITEM45	178.48	145.640	.475	.760
ITEM46	174.70	147.497	.396	.764
ITEM47	177.95	144.562	.351	.760
ITEM48	175.13	147.804	.363	.765
ITEM49	177.80	144.831	.463	.760
ITEM50	174.60	146.605	.303	.762

Como se puede observar en el ítem test no se eliminaron ningún ítem ya que los porcentajes eran mayor 0,20

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de la escala del CL-SPC fue adquirido por el método Alfa de Cronbach evidenciándose un .765 lo cual indica que la prueba es confiable.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de la escala de CL-SPC

Alfa de Cronbach	N de elementos
.765	50

Tabla 6

Baremos de fiabilidad de la escala de CL-SPC

Categorías diagnósticas	Puntajes					
BAJO	112-137	20-26	24-30	22-31	20-25	28-33
MEDIO	138-163	27-33	31-37	32-41	26-31	34-39
ALTO	164-189	34-40	38-44	42-51	32-37	40-45

2.5 Métodos de análisis de datos

En este trabajo de indagación para examinar los datos, nos apoyaremos con el programa software estadístico SPSS versión 20, es un programa muy fornido que nos apoyará a localizar los efectos de modo muy específico.

Principalmente se debe llenar los datos, posteriormente se realiza el estudio de las reseñas: en el cual se establecerán los listones de frecuencias y porcentajes con sus concernientes gráficos con el propósito de localizar las categorías de las temas en estudio.

- Estadísticos de dispersión: desviación estándar
- Prueba de normalidad: prueba de Kolmogorov-Smirnov, para verificar la normalidad de las puntuaciones. En este caso los datos conseguidos fueron valor (sig) < a 0.05, (tabla 7) por lo tanto se ajustan a la curva anormal y por ende las pruebas son no paramétricas y usaremos el coeficiente Spearman para calcular las correlaciones.
- Rho Spearman: para conseguir la correlación entre las dos variables.
- Asimismo se correlacionará cada uno de las dimensiones de satisfacción laboral y el clima laboral.

Tabla 7

Prueba de normalidad de satisfacción laboral y clima laboral

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		gl	Sig.	
TOTALSATISF	.117	150	.000	
TOTAL_CLIMA	.171	150	.000	

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 7 se observa que las variables satisfacción laboral y clima laboral presenta un valor (sig) < a 0.05, lo que indica que no se ajustan a una distribución normal. Por ende, la prueba de hipótesis para la respectiva correlación se realizó con estadísticos no paramétricos, en este caso se usó el coeficiente rho de Spearman.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las 7 dimensiones de satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CONDIFISICASYMATERIALES	.178	150	.000
CONDILABORALESYREMUNERATIVOS	.128	150	.000
POLITICASADMINISTRATIVAS	.174	150	.000
RELACIONESSOCIALES	.176	150	.000
DESARROLLOPERSONAL	.130	150	.000
DESEMPEÑODETAREAS	.172	150	.000
RELACIONCONLA AUTORIDAD	.143	150	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 8, se observa que las 7 dimensiones (condiciones físicas y/o materiales, condiciones laboral y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) presentan un valor (sig) < a 0.05, lo que demuestra que no se ajustan a una distribución normal. Por lo tanto, para la respectiva correlación se realizará con estadísticos no paramétricos, usando el coeficiente Spearman.

3.2 Aspectos éticos

En esta investigación se tomó en cuenta éticamente la información que se usará en este estudio, se brindará información a cada persona que participe sobre la discreción de datos personales y la confidencialidad mediante una Ficha de aprobación para realizar esta prueba de indagación, en el cual en un inicio de la entrevista firmarán y darán su consentimiento como aprobación a la forma de procedimiento de la información obtenida en dicha investigación.

III. RESULTADOS

Correlaciones de las variables con el estadístico Rho de Spearman

Tabla 9

Correlación entre la satisfacción Laboral y el Clima Laboral

Variable		Variable
TOTALSATISF	Coeficiente de correlación	TOTAL_CLIMA .619**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150

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

En la tabla 9 podemos observar que existe una correlación directa entre satisfacción laboral y clima laboral, mostrando un coeficiente de correlación de 0,619 por lo tanto se aprueba la hipótesis general. Siendo correlación directa debido a que ambas variables se correlacionan directamente.

Tabla 10

Relación entre la dimensión de condiciones físicas y materiales y el clima Laboral

Dimensión		Variable
CONDIFISICASYMATERIA LES	Coeficiente de correlación	TOTAL_CLIMA .342**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150

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

En la tabla 10 se determinó que existe una correlación directa entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el clima laboral, ya que el coeficiente de correlación es de 0,342.

Tabla 11

Relación entre la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos y el clima Laboral

Dimensión		Variable
BENEFICIOSLABORALESYREMUNERATIVOS	Coefficiente de correlación	TOTAL_CLIMA .310**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150

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

En la tabla 11, se probó que existe correlación directa entre la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos y el clima laboral presentando un coeficiente de correlación de 0,310.

Tabla 12

Relación entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral

Dimensión		Variable
POLITICASADMINISTRATIVAS	Coefficiente de correlación	TOTAL_CLIMA .226*
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150

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

En la tabla 12, se puede observar que existe correlación directa entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral, debido a que el coeficiente de correlación es 0,226.

Tabla 13

Relación entre la dimensión de las relaciones sociales y el clima laboral.

Dimensión		Variable
RELACIONESSOCIALES	Coeficiente de correlación	TOTAL_CLIMA
	Sig. (bilateral)	,315**
	N	.000
		150

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

En la tabla 13, indica que existe correlación directa entre la dimensión relaciones sociales y el clima laboral, mostrando un coeficiente de correlación de 0,315.

Tabla 14

Relación entre la dimensión de desarrollo personal y el clima laboral.

Dimensión		Variable
DESARROLLOPERSONAL	Coeficiente de correlación	TOTAL_CLIMA
	Sig. (bilateral)	,242*
	N	.000
		150

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

En la tabla 14, se puede demostrar que existe correlación directa entre la dimensión desarrollo personal y el clima laboral, debido a que la correlación es de 0,242.

Tabla 15

Relación entre la dimensión de desempeño de tareas y el clima laboral

Dimensión		Variable
DESEMPEÑO DE TAREAS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	TOTAL_CLIMA .438** .000 150

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

En la tabla 15, se puede evidenciar que existe una correlación directa entre la dimensión de desempeño de tareas y el clima laboral, debido a que el coeficiente de correlación es 0,438.

Tabla 16

Relación entre la dimensión de la relación con la autoridad y el clima laboral.

Dimensión		Variable
RELACION CON LA AUTORIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	TOTAL_CLIMA .243** .000 150

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

En la tabla 16, se puede demostrar que existe correlación directa entre la dimensión de relación con la autoridad y el clima laboral presentando un coeficiente de correlación de 0,243.

IV. DISCUSIÓN

En esta presente investigación se ha planteó realizar el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional con el objetivo de verificar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral en una muestra determinada, en este caso en trabajadores de las instituciones educativas estatales.

De acuerdo a los resultados adquiridos para el objetivo general se determinó que si existe relación entre las variables, satisfacción laboral y clima laboral con un coeficiente de correlación directa de 0,619. Lo cual Concuerta con el autor Pinedo (2014), donde en su investigación estableció como objetivo analizar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones públicas del nivel primaria en la RED N° 07-UGEL N°03-Breña, 2014, obteniendo como resultado en el nivel estadístico que si hay correlación directa de 0,835 entre ambas variables.

Con respecto a la correlación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el clima laboral, nuestro estudio determinó que si existe una correlación directa de 0,342. Sin embargo a Casana (2015), le salieron resultados negativas, donde su investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, en el cual se concluyó que hay una correlación negativa de -0,230 entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el clima laboral. No obstante no coinciden los resultados y la población ya que dicho estudio se realizó en una Empresa. Al respecto Schein (1996) refiere que las variables del ambiente físico, espacio físico, condiciones de ruido, instalaciones, máquinas, etc, afectan el clima organizacional, es decir si un trabajador no logra desarrollar sus funciones en un espacio adecuado, no se desenvolverá como se espera en las funciones determinadas; dichas variables dejan percibir que los trabajadores presenten un nivel 97 apropiado de confort dentro de la organización laboral.

De acuerdo a la correlación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y el clima laboral, se encontró que si hay correlación directa de 0,310. Coincidiendo con Casana (2015), en su investigación de clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, adquirió una correlación directa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y el clima laboral. Sin embargo no coincide la población de

investigación. Además Palma (1999) menciona que dicha dimensión es el grado de satisfacción con respecto con el incentivo económico, habitual o adicional como pago por la función o actividad que realiza.

Con respecto a la correlación entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral, se consiguió que si existe una correlación directa de 0,226. Sin embargo a Casana (2015) los resultados le salieron negativos, en su investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, obteniendo como resultado que si existe una correlación negativa de -0,552 entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral. No obstante no coinciden los resultados y la población estudiada. También Guillén (2003) refiere que una mala clasificación, donde los procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas estén mal diseñados, afectará gravemente el clima organizacional, realizando más ineficiente el trabajo, ocasionando una distribución a trabajar a defensiva y buscar culpables; malgastando mucho tiempo en discusiones, ya que si la estructura organizacional es respetada, crea confianza y eficiencia.

De acuerdo a la correlación entre la dimensión de relaciones sociales y el clima laboral, se determinó que si existe una correlación directa de 0,315. Coincidiendo con los resultados encontrados en la indagación de Casana (2015), su investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, obteniendo como resultado que si existe una correlación directa entre la dimensión de relaciones sociales y el clima laboral. Sin embargo no coincide el resultado y la población con nuestra investigación. Al respecto Palma (1999) menciona que la dimensión mencionada es el nivel de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la compañía con las que se comparte las actividades habituales.

Con respecto a la correlación entre la dimensión de desarrollo personal y el clima laboral, se consiguió que si hay una correlación directa de 0,242. Se corrobora en los resultados encontrados en el estudio de Casana (2015), en su investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, obteniendo como resultado que si existe una correlación directa entre la dimensión de desarrollo personal y el clima laboral. Sin embargo no concuerda con la población investigada. Además Locke

(1984) menciona que el desenvolvimiento de los trabajadores es máximo cuando existen metas y objetivos concretos, el individuo manifestará un adecuado desempeño alcanzando la satisfacción laboral. Además podrán satisfacer sus necesidades de logro y estima. Equivalentemente Robbins (1999) refiere que el factor importante es el trabajo el cual le conlleva a la satisfacción laboral, es decir el trabajador podrá emplear sus conocimientos y capacidades.

De acuerdo a la correlación entre la dimensión de desempeño de tareas y el clima laboral, se encontró que si existe una correlación directa de 0,438. Coincidiendo con el estudio de Casana (2015), en su investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, adquiriendo como resultado que si existe una correlación directa entre la dimensión de desempeño de tareas y el clima laboral. No obstante no coincide la población estudiada. También Silva (1996) menciona que la influencia del clima sobre el desempeño involucra las consecuencias del clima laboral respecto a las actitudes y comportamientos, así como en el desempeño laboral, ya que cada percepción que establecen los trabajadores de su ambiente de trabajo juegan un papel muy importante la forma en que este diseñada la tarea, el método de recompensas, en la que las decisiones se controlan.

Finalmente con respecto a la correlación entre la dimensión de relación con la autoridad y el clima laboral, se concluyó que si existe una correlación directa de 0,243. Corroborando con la investigación de Casana (2015), en su estudio sobre el clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores en una azucarera de Chiquitoy, se llegó a concluir que si hay correlación directa entre la dimensión relación con la autoridad y el clima laboral, no coincidiendo con la población. Asimismo Palma (1999) manifiesta que dicha dimensión es una apreciación valorativa que ejecuta el trabajador en relación con el jefe directo y respecto a las actividades habituales.

V. CONCLUSIONES

A continuación, se procederá a dar las apreciaciones finales de la presente investigación.

PRIMERA. De acuerdo a la hipótesis general, se determinó que si existe una relación entre la satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores de la Instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, evidenciando un coeficiente de correlación directa de 0,619.

SEGUNDA. Se identificó que si existe una correlación entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y clima laboral, mostrando un coeficiente de correlación directa de 0,342.

TERCERA. Se demostró en la investigación que si hay correlación entre la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativas y el clima laboral mostrando un coeficiente de correlación directa de 0,310.

CUARTA. Se puede evidenciar que existe correlación entre la dimensión de políticas administrativas y el clima laboral con un coeficiente de correlación directa de 0,226.

QUINTA. También se probó si hay una correlación entre la dimensión de relaciones sociales y el clima laboral, presentando un coeficiente de correlación directa de 0,315.

SEXTA. Se demostró que existe una correlación entre la dimensión de desarrollo personal y el clima laboral, debido a que el coeficiente de correlación directa de 0,242.

SÉPTIMA. Se determinó que si existe una correlación entre la dimensión desempeño de tareas y el clima laboral, con un coeficiente de correlación directa de 0,438.

OCTAVA. Finalmente se evidenció que si hay correlación entre la dimensión relación con la autoridad y el clima laboral, con un coeficiente de correlación directa de 0,243.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se sugiere realizar nuevas investigaciones de las mismas variables, con mayor población, para así conseguir resultados mucho más significativos para la población elegida. Por otro lado no se consiguió muchas indagaciones a nivel Institucional es decir a Instituciones Educativas Estatales, ya que se evidencia que hay escasas de investigaciones con las dos variables (satisfacción laboral y clima laboral) con las particulares de la misma muestra.
- 2.** Se sugiere ejecutar en la Instituciones educativas estatales estudiadas realizar encuestas sobre el clima laboral anuales, para que desarrollen técnicas de trabajo en equipo y relaciones interpersonales, ya que como se sabe afecta al trabajador en su bienestar emocional y función, como también en la productividad de la organización.
- 3.** Se propone establecer capacitaciones en actualización de cursos brindando una adecuada información para que los trabajadores puedan desarrollar mucho más aptitudes y conocimientos para el trabajo.
- 4.** Procurar diseños que permitan alcanzar espacios que les facilite a cada trabajador un adecuado desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Astudillo, M. (2014). *Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N° 01 del distrito del callao 2013*. Lima Ucv.
- Alfaro, R. (2007). *Educación pública en el Perú*, editado por el Foro Económico Mundial.
- Cabrera, G. (1999). *El clima organizacional en las empresas chilenas. Revista de Psicología Social e Institucional*. Chile.
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy*. Perú
- Chian, M., Gómez, N., y Salazar, C. (2012). *Satisfacción Laboral y Estilos de Liderazgo en Instituciones Educativas Publicas y Privadas de educación en Chile*, Chile.
- Córdova, U. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013*. Lima, Ucv.
- Davis, R. (1994). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Flores, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Fuentes, M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzal Tenango, Guatemala*.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Lima.
- Guillén, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Madrid.
- Herzberg, F. (1968). *Teoría de los factores o teoría de la motivación e higiene*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. Colombia Mc Graw-Hill, Cap 7.

- Lawler, E. (1973). *Calidad de la vida laboral y cuentas sociales*. En M. Dierkes y R. A. Bauer (eds.), *Contabilidad social corporativa*. Nueva York.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional*. Rand McNally college Ed. Estados Unidos, Chicago
- Núñez, M. (2013). *Clima laboral y Satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia peruana, periodo 2013*. Perú.
- Payne, L. (1999). *Clima laboral y Satisfacción laboral*. Chile
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*,9(1), 27-34.
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala SL-SPC revista psicología N°1, Vol. IX N°1. Facultad psicología*. Lima: URP.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Perú: Editorial Comercializadora Cartolan Eirl.
- Parra, S., y Paravic, K. (2002). *Satisfacción laboral enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) Chile*.
- Pérez, P. (2011). *Satisfacción laboral una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación, hacia un modelo integrador*. EE.UU.
- Pinedo, Z. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel de primaria en la RED N° 07- UGEL N° 03 - BREÑA, 2014*. Perú.
- Robbins, P., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall.

- Rodríguez, M. (2011). *Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena*. Chile.
- Saldarriaga, M. (2016). *Perú reporte de competitividad global*, Perú.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.
- Schneider, B. (1975). *Psicología organizacional*. México Oxford University Press.
- Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall.
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. México D.F: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Tena, J., Villana, R., y Jaik, A. (2011). *Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional y los docentes de posgrado*, México.
- Tello, C. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en 3 Instituciones educativas de la UGEL 02 S.M.P-Lima- Perú*, 2014.
- Weinert, J., y Ansfried, B. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en la organización*. Herder Barcelona pag49

ANEXOS

ANEXO A ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / Sonia Palma Carrillo, 2005

Nombre: _____

Edad:

Área: _____

Cargo:

Fecha: _____

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.

TA Totalmente de acuerdo.

A De acuerdo.

I Indeciso.

D En desacuerdo.

TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
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.					
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.					

N		TA	A	I	D	TD
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 B INSTRUMENTO ESCALA DE OPINIONES CL – Sonia Palma Carrillo, 2004

Nombre: _____

Edad: _____

Área: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Much o	Todo o Siempr e
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una					

	relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Much o	Todo o Siempre
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	49				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					

34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO C CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Orlando Sevillano de la Cruz acepto participar de forma voluntaria en la evaluación sobre la presente investigación llevada a cabo por Alexandra Paola Ponte Marchena, estudiante del XI ciclo de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, mediante la prueba Satisfacción laboral y Clima laboral a los trabajadores de la I.E. n° 111 San José de Artesanos y declaro haber estado informado de lo que ello supone.

Comprendo que mi participación es voluntaria y no existe ningún riesgo o perjuicio por el hecho de participar en esta investigación.

Los datos obtenidos podrán ser registrados y transcritos por el investigador y únicamente se utilizarán para los fines de este estudio, garantizándose el anonimato y la confidencialidad de los participantes.

Desde ya se agradece su participación.

Firma del participante

Firma de la investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 30 de Mayo de 2017

CARTA N° 217-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Orlando Sevillano de la Cruz
Director
I.E. 111 San Jose de Artesanos
Jr. Ayacucho N° 179, Cercado de Lima

I.E.N 111	
"SAN JOSE DE ARTESANOS"	
MESA DE PARTES	
EXP. N°:	678
FECHA:	04 JUL. 2017
HORA:	4:45 p.m.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PONTE MARCHENA ALEXANDRA PAOLA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL CERCADO DE LIMA**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Gemint L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	Hipótesis	Objetivos	Método	INSTRUMENTO
Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima	General	General	General	Tipo y diseño	Satisfacción Laboral
	¿Existe relación que entre satisfacción laboral y Clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017?	H1: Existe relación directa entre satisfacción laboral y el clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Públicas del Cercado de Lima, 2017.	Determinar la relación entre satisfacción laboral y Clima laboral en trabajadores de Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017.	Enfoque descriptivo, correlacional, diseño experimental-transversal no	Cuestionario de Satisfacción Laboral SL- SPC, la creadora es Sonia Palma Carrillo, que consigna de 36 ítems de las áreas interesantes de satisfacción laboral. Además posee 7 componentes: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales Y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.
		Específicos	Específicos	Población	
	H1: Existe relación entre la dimensión condiciones físicas y materiales y clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. H2: Existe relación entre la dimensión beneficios laborales y remunerativos y clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. H3: Existe relación entre la dimensión políticas administrativas y clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. H4: Existe relación entre la dimensión relaciones sociales y clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. H5: Existe relación entre la dimensión Desarrollo personal y clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. H6: Existe relación entre la dimensión Desempeño de tareas y laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. H7: Existe relación entre la dimensión Relación con la Autoridad y Clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017.	Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones físicas y materiales y clima laboral en trabajadores de Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. Establecer la relación que existe entre la dimensión beneficios laborales y remunerativos y clima laboral en trabajadores de Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. Determinar la relación que existe entre la dimensión políticas administrativas y clima laboral en trabajadores de Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. Establecer la relación que existe entre la dimensión relaciones sociales y clima laboral en trabajadores de Instituciones Educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo personal y clima laboral en trabajadores de Instituciones Educativas Estatales del cercado de Lima, 2017. Determinar la relación que existe entre la dimensión desempeño de tareas y Clima laboral en trabajadores de las Instituciones educativas Estatales del Cercado de Lima, 2017. Determinar la relación que existe entre la dimensión Relación con la autoridad y Clima laboral en trabajadores de las Instituciones Educativas del Cercado de Lima, 2017.	Compuesta por 150 trabajadores que laboran en las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017.	Muestra	Clima laboral
				Consta de 150 trabajadores de las Instituciones Educativas Estatales. "I.E.E N°111 de san José de Artesanos, I.E.E Héros del Cenepa".	Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC, el autor de dicha escala es Sonia Palma Carrillo, consta de 50 ítems, asimismo posee de 5 dimensiones: describe con correspondencia a la Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.