



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y
trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de
Independencia, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Adeli Espinoza Rodas

ASESOR:

Dr. Hugo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ 2017

Dr: Edwin Martínez López
Presidente

Dr : Felipe Guizado Oscco
Secretario

Dr: Hugo Lorenzo Agüero Alva
Vocal

Dedicatoria:

A mis hijos, a mi padre Luis Gonzaga Espinoza Suarez; a mi madre que desde el cielo me guía, para lograr lo que me propongo, a mi esposo y a todas las personas por las cuales ha sido posible llevar esta maestría.

Agradecimiento:

Doy gracias al Dr. Cesar Acuña por la oportunidad que nos brinda de seguir preparándonos en la Universidad César Vallejo, y a todos los docentes que laboran en esta casa de estudio, con quienes llevamos las diferentes áreas, por la valiosa enseñanza y orientación durante la etapa de estudio, para poder llegar hasta la sustentación y a mi madre, sé que nunca me abandona y que desde el cielo me está guiando para lograr realizar lo que me propongo, a mi esposo y mis hijos que siempre están brindándome su apoyo.

Declaración de autenticidad

Yo, Adeli Espinoza Rodas, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI.25807447, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción labora de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015”, presentado en folios para la obtención del grado académico de presentado en folios, para la obtención del grado académico de Magister en gestión pública, cuyo trabajo es de mi autoría.

Por lo tanto declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y se ha realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas establecidas.
- No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones disciplinarias correspondientes.

Lima, 17 diciembre de 2016.

Adeli Espinoza Rodas

D.N.I: 25807447

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores en la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015”.

Cuyo objetivo es : Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, año 2015, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: presentan los resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se elaboran las recomendaciones. En el séptimo capítulo: las referencias bibliográficas, donde se registran las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice de contenidos

Caratula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
Antecedentes	14
Fundamentación científica, técnica humanística	19
Justificación	29
Problema	31
Hipótesis	33
Objetivos	34
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	37
2.2. Operacionalización de variables	38
2.3 Tipos de estudio	40
2.4 Diseño de investigación	42
2.5 Población, muestra y muestreo	
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.7 Recolección de datos	47
2.8 Método de Análisis de datos	47

2.9 Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS:	
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	81
Anexo 3: Certificación de validación de instrumentos	83
Anexo 4: Base de datos	89
Anexo 5: Artículo científico	93

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional	37
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	38
Tabla 3: Población de la unidad de análisis	41
Tabla 4: Ficha técnica de la variable clima organizacional	42
Tabla 5: Ficha técnica de la variable satisfacción laboral	43
Tabla 6: Validez de contenidos clima organizacional	43
Tabla 7: Validez de contenido satisfacción laboral	44
Tabla 8: Niveles de confiabilidad	45
Tabla 9: Estadística de fiabilidad de clima organizacional	45
Tabla 10: Estadística de fiabilidad de satisfacción laboral	45
Tabla 11: Niveles de variable clima organizacional	48
Tabla 12: Niveles de la dimensión autorrealización	48
Tabla 13: Niveles de la dimensión involucramiento	49
Tabla 14: Niveles de la dimensión monitoreo	50
Tabla 15: Niveles de la dimensión comunicación	50
Tabla 16: Niveles de la dimensión motivación	51
Tabla 17: Niveles de la variable satisfacción laboral	52
Tabla 18: Niveles de la dimensión significación de tareas	53
Tabla 19 Niveles de la dimensión condiciones de trabajo	53
Tabla 20: Niveles de la dimensión reconocimiento laboral	54
Tabla 21: Niveles de la dimensión beneficios económicos	55
Tabla 22: Correlación entre clima organización y satisfacción laboral	57
Tabla 23: Correlación entre las dos variables	58
Tabla 24: Correlación entre involucramiento y satisfacción laboral	58
Tabla 25 Correlación entre monitoreo y satisfacción labora	60
Tabla 26: correlación entre comunicación y satisfacción laboral	60
Tabla 27: Correlación entre motivación y satisfacción laboral	61

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Niveles de la variable clima organizacional	48
Figura 2: Niveles de la dimensión autorrealización	49
Figura 3: Niveles de la dimensión involucramiento	49
Figura 4: Niveles de la dimensión monitoreo	50
Figura 5: Niveles de la dimensión comunicación	51
Figura 6: Niveles de la dimensión motivación	51
Figura 7: Niveles de la variable satisfacción laboral	52
Figura 8: Niveles de la dimensión significación de tarea	53
Figura 9: Niveles de condiciones de trabajo	54
Figura 10: Niveles de la dimensión reconocimiento laboral	55
Figura 11: Niveles de la dimensión beneficios económico	56

Resumen

La presente investigación titulada: clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, año 2015, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia 2015.

La metodología que se utilizó para la realizada fue según su finalidad es básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 50 trabajadores entre docentes trabajadores administrativos. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionarios que estuvieron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se llegó a la siguiente conclusión Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia, 2015.

Palabra clave: *Clima organizacional y satisfacción laboral.*

Abstract

The present research entitled: organizational climate and job satisfaction of the teachers and workers of the Educational Institution 3094 of the district of Independence, year 2015, had the objective to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the Educational Institution 3094 district of Independencia 2015.

The methodology that was used for the realized was according to its purpose is substantive basic descriptive explanatory correlative level, quantitative approach; Of non-experimental design. The population was formed by 50 workers among administrative workers teachers. The technique used to collect information was the survey and the instrument the questionnaires that were validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha statistic.

It was concluded that there is sufficient evidence to affirm that the organizational climate variable has a positive mean ($Rho = 0.556$) and significant ($P = 0.000 < 0.05$) positive relationship with the variable labor satisfaction of Educational Institution 3094 district of Independencia, 2015.

Key words: Organizational climate and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en estudios previos realizados de otros autores, realizados en el ámbito internacional y nacional, como se describe a continuación y que se emplearon para la discusión de los resultados obtenidos.

Antecedentes internacionales.

Sierra (2015) realizó una investigación titulada “*satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia*”. El objetivo principal fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Este estudio, fue una investigación básica descriptiva, de nivel descriptivo correlacional. Con una población de 175 docentes de las instituciones adventistas de la unión colombiana del sur 2014; seleccionándose una muestra de 109 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria de los 10 colegios adventistas de la unión colombiana del sur. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Llegó a la conclusión que: a) existe una correlación significativa moderada entre las variables satisfacción laboral y la calidad de clima organizacional con un $(r = 0.616)$, $p = 0,00$ por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Ibáñez (2013), en la investigación titulada “*desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codozzi –Venezuela*”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional de la Institución Educativa pública del estado de Aragua. Para lo cual se desarrolló una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La unidad de estudio fueron los docentes y alumnos del liceo; aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Llegó a la conclusión: a) existe relación positiva baja y no significativa entre las variables desempeño docente y clima organizacional.

Rivas (2010) en su tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, en Maracaibo*" Venezuela fue una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, La población estaba integrada por 49 personas, tomada todos para la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario selección en escala de Likert, y sometido a prueba piloto cuyo resultado se le aplicó al coeficiente alfa de Cronbach con un puntaje de 0,93 por lo tanto hay una relación significativa alta. Llego a las siguientes conclusiones: a) que no existe buena relación entre el trabajo y la comunicación; y además hay fallas en la toma de decisiones por parte del director b) existe insatisfacción por las remuneraciones que reciben.

Según Hinojosa (2010) en su tesis doctoral "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses de Chile.*" Tuvo como objetivos. Describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, proveer información que permita conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. Empleo una metodología de tipo aplicativo de nivel correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y llegó a la conclusión: a) El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción. b) existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada c) infiere que el clima organizacional es el que influencia en la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional

Según Sánchez (2012) en su tesis *“Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma Honduras”* tuvo como objetivo: conocer la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. Utilizó la metodología básica aplicada, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Llega a las conclusiones: a) reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción. b) existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad se debe a la gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación. c) En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, d) Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción.

Antecedentes nacionales.

Mascco (2014) en el trabajo publicada en la revista “Logos”, volumen 4, numero 1 Universidad Alas Peruanas, titulada *“clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martin de Porres 2013”*.El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N°11 de Condevilla en San Martin de Porres 2013. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, la población estaba conformado por 300 docentes siendo la

muestra escogida de 171 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Llegó a las conclusiones: a) existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de $p=0,000$ es menor que el nivel de significación considerando $\alpha = 0,0521$ que el grado de correlación; b) existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderado y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral.

Camargo (2010) sustento la tesis titulada *“clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de las universidades de la ciudad de Huancayo. Trabajo de investigación ubicado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle Lima Perú”*. Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión universitaria de la ciudad de Huancayo en el año 2010. utilizó una metodología básica aplicada, de nivel correlacional transversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; con una población de 1865 docentes y no docentes de la facultad de ingeniería de las tres universidades de la ciudad de Huancayo, aplicó un diseño maestral probabilístico, la muestra fue de 852 integrantes por personal docente y administrativo extraída de la población accesible. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos el cuestionario llegó a las conclusiones: a) Existe relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de la ciudad de Huancayo en el año 2010. b) Su aporte fue que se debe gestionar a las instancias de educación pertinente al desarrollo de programas jornales de capacitación, talleres de actividades de integración para los docentes y personal administrativo que permita mejorar el manejo de las relaciones interpersonales, identidad y satisfacción personal, con la finalidad de establecer un buen clima organizacional en la institución educativa y con consiguiente en el mejoramiento de la gestión educativa.

Astocondor y Masco (2013) en la tesis titulada *“relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa*

Nº 2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima -2012”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Nº2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima-2012. La metodología empleada fue de básico de nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y no experimental transversal, Además la técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con una población de 63 docentes, la unidad de análisis fue toda la población los 63 docentes. Llegó a la siguientes conclusión: a) existe una relación significativa, positiva y muy alta entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes, fue medida a través de la correlación de Spearman ($\text{sig.}=0,000<0.05$; $\text{Rho}=0.999$).

Zaga y Mamani (2011) en su trabajo de investigación titulada “*Clima organizacional y el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno*. El objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente del complejo educativo huaraya, de la provincia de Moho, Puno. *Esta investigación* utilizó una metodología de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal; la población para esta investigación fueron los docentes del Complejo Educativo de los tres niveles, para la obtención de datos aplicó un cuestionario, la investigación llegó a las siguientes conclusiones : a) se identificó una buena relación entre el clima organizacional y los docentes del complejo educativo, b) hay un buen desempeño laboral de los docentes del complejo educativo de de Huaraya, provincia de Moho, Puno.

Valqui (2014) en su tesis *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2013*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro de trabajo. La metodología que utilizó fue una investigación aplicada, de nivel descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental; con una población de 170 trabajadores

administrativos de la sede central del INPE de la cual se extrajo una muestra de tipo aleatorio de 119 trabajadores a quienes se le aplicó un cuestionario creado por Sonia palma (2004) y adaptado por Villa 2012, así mismo se le aplicó un cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión: a) existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0.638$) entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional penitenciario a un nivel de confianza del 95% ($p<0.5$).

Fundamentación científica, técnica humanística

Variable: Clima organizacional.

Definición.

Litwin y stringer (1968), define al clima organizacional como el conjunto de propiedades que pueden ser medibles dentro del entorno laboral, basado en las percepciones colectiva de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, además estas autores agregan que las percepciones influyen en el comportamiento de los trabajadores.(p 230)

Por otro lado, Talcott Parson (1970) citado por Alvares (1995). Definió al clima organizacional como: “El resultado de la acción de las personas que establecen la interacción social y cultural tal como está influenciado por las actitudes y creencias, así como de su ambiente y entorno interno”. (p. 30)

Chiavenato (1999) para Chiavenato es la característica y propiedad del ambiente, que se observa o experimentan los trabajadores de una organización y que influye a su comportamiento. (p 162)

Según Lewin (1975) Describió al clima organizacional como:

Sistemas mantenidos en un estado constante, o en un «equilibrio» causado por la acción de fuerzas iguales y opuestas. Por una parte, existe una serie de “fuerzas impulsoras” (presiones para el cambio), incluyendo, por ejemplo, las presiones competitivas, la difusión de las nuevas tecnologías, la innovación y la creatividad dentro de la organización, y la nueva legislación relativa a ámbitos como las prácticas empresariales, los

intereses ambientales y los derechos de los empleados. Según Lewin, existen numerosas «fuerzas de resistencia» que equilibran a las fuerzas impulsoras. Estas fuerzas de resistencia son, entre otras, los hábitos establecidos en la empresa, los acuerdos de los sindicatos, o la cultura y el clima de la organización. Puesto que cada grupo de fuerzas podría cancelar al otro, el sistema se mantiene en una posición de equilibrio. (p. 153)

Likert (1961) citado por Brunet (2004) definió al clima organizacional como:

La percepción que tienen las personas de una organización y sus componentes. Además, Likert sostiene que la reacción de un individuo ante cualquier situación, siempre está en función a la percepción del medio ambiente en donde trabajan, y son quienes definen que es lo más importante para ellos, el autor cuenta como las personas ven las cosas dentro de su entorno y a su realidad. Y es que la realidad influye sobre la percepción que determina el tipo de comportamiento del individuo, En otras palabras, el mundo es la forma en que es percibida, es lo que realmente importa para el comportamiento de las personas. (p 54)

Robbins (2004) define al clima organizacional el lugar en que un trabajador se identifica con una organización y quieren seguir formando parte de ella y cumplir sus metas; una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con que uno hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la cual trabaja. (p 72)

Fernández (2007), El clima organizacional goza de relevancia empírica y política, sus antecedentes provienen de la crítica al paradigma clásica de las organizaciones y de los hallazgos de la investigación anglosajona sobre la eficiencia escolar, sobre el cual mostro el efecto del clima y sobre la calidad, la equidad y otros logros no cognitivos en los noventa, esta política fue impulsada por varios ministros y el banco mundial como complemento de las reformas gerenciales dirigidas a fortalecer la innovación en las escuelas. (p 353)

Por otro lado, Muñoz (2010) explicó en términos generales al clima organizacional es como un todo organizado con diferentes niveles, tomando al

grupo o a una unidad o subunidad funcional e incluso la misma organización, como un todo organizado. (p. 120)

Según Chiavenato, (citado en Sánchez y Díaz 2013), “el clima organizacional lo constituye el medio interno, la atmósfera que existe en cada organización, incluyendo diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía”. (p162)

Dimensiones.

Según Likert (1961) citado por Jiménez (2007) estructuró al clima organizacional en cuatro clases organizacionales que fueron asociados al tipo de dirección y liderazgo y estilo de trabajo en grupo, los cuales fueron los siguientes: (a) clima autoritario explorador, (b) Clima autoritario paternalista, (c) Clima de tipo participativo, (c) Sistema participativo en grupo

1. *Clima autoritario explorador.* La dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, el individuo se mantiene en un perfil bajo debido a la poca confianza de interactuar con los superiores y con los demás coordinadores y la decisión solo lo toman los jefes.

2. *Clima Autoritario Paternalista.* La dirección tiene plena confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toma en forma colectiva con la participación y opiniones de los trabajadores. Las recompensas y los métodos de castigo son utilizados para motivar a los trabajadores, la interacción entre la dirección y los subordinados juega un papel importante con las necesidades de sus trabajadores.

3. *Clima de tipo participativo.* En este tipo de clima se basa en La confianza que tienen los superiores hacia los subordinados, que les permiten tomar decisiones buscan satisfacer las necesidades.

4. *Sistema participativo en grupo.* Los superiores tienen plena confianza con los empleados y esto persigue la integración de los trabajadores y la comunicación

entre ellos. Por lo tanto los empleados trabajan en función a las metas que se tracen y a la motivación que reciban para realizar sus actividades con rendimiento y responsabilidad. (p. 195)

Según Palma (2004) profesora e investigadora de la Universidad Ricardo palma lo definió al clima organizacional como la percepción del trabajador en el ambiente en el cual trabaja y en función con aspectos relacionados como: (a) autorrealización, (b) involucramiento, (c) monitoreo d) comunicación e) motivación.

1. *Autorrealización.*- Lo definió como la apreciación al trabajo con respecto a las posibilidades que el medio natural favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea.

2. *Involucramiento.* Lo conceptualiza a la identificación y compromiso con los Valores y desarrollo de la organización.

3. *Monitoreo.* La supervisión y monitoreo lo asignan los superiores para Controlar las actividades laborales de los trabajadores. También registran el apoyo que reciben para el desarrollo de sus actividades diarias.

4. *Comunicación.* Es la fluidez, claridad, coherencia con lo que se expresan para informar a sus superiores.

5. *Motivación.* En el trabajo puede considerarse como un proceso, que dirija la conducta de los trabajadores hacia el logro de ciertas metas que satisfacen que son importantes para un individuo y permita el logro de las metas

Tipos de clima organizacional según el investigador Rousseau (1988), (citado por paramo 2004), ha hecho una diferencia conceptual entre cuatro tipos de clima organizacional: Clima psicológico b) clima agregado c) clima colectivo d) clima organizacional.

1. clima psicológico. Influye a la forma de pensamiento de cada trabajador de cada miembro de la organización a la personalidad o a los procesos, a la cultura y a la interacción social, esto no necesita coincidir con el pensamiento de los demás, el ambiente es particular a cada uno de los integrantes de una organización.

2. Clima agregado son las percepciones individuales de acuerdo al nivel jerárquico, esto se construye en base a las pertenencias de las personas en alguna unidad identificable.

3. Clima colectivo. . El clima colectivo juega un papel importante dentro de la organización, es el consenso del grupo en torno a su comportamiento de los trabajadores que se refleja en el grupo.

4. clima organizacional se puede considerar un descriptor de los atributos organizacionales expresados en términos que caractericen las expresiones individuales con la organización (p 116 y 117)

Teorías.

Chiavenato (2001) Analiza las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas en el trabajo y explica dos modelos que llamo teoría “X” y teoría “Y”:

Teoría X.

El ser humano siente una repulsión hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda, rehúye al trabajo la mayor parte de las personas son obligados a trabajar por fuerza, controladas, dirigidos y amenazados con castigos para que hagan un esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. (p 133)

Teoría Y.

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que lo estimule y los permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones personales, las personas no solo aceptan responsabilidades sino también tratan de obtenerlas.

Como resultado del modelo de la teoría Y, se ha concluido que si la organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos de la organización y se lograra la integración (p133).

Chiavenato (2001), indicó que la teoría Z: “es un proceso participativo y consensual, se consulta a todo el equipo y debe llegarse a un consenso, producto

de toda una larga tradición de participación y vinculación de los trabajadores de la organización (p139)

Guellerman (1960) citado por García (2009) Fue quien por primera vez introdujo el concepto de clima organizacional en la psicología industrial y dice que: “muchas veces se le confundía con liderazgo y cultura, por lo que no resulto ser tan explícitas por eso se dice que el clima organizacional está constituido por dos grandes escuelas de pensamiento”:

Según el autor menciona desde el punto de vista interior y exterior:

1. *Escuela de Gestalt*. Esta escuela se centra en la percepción y en su interior, se relaciona los principios importantes, uno en donde la persona capta el orden de las cosas tal como es y cómo los percibe; y el otro, lo hace mediante el proceso de integración de la organización a nivel de pensamiento; según esta escuela las personas comprenden el mundo según lo percibido.
 2. *Escuela funcionalista*. En esta escuela el pensamiento y el comportamiento depende el mundo en que se vinculan y la forma como se adaptan.
- En estas dos escuelas tienen en común el equilibrio de las personas.

Variable: Satisfacción laboral.

Definiciones.

Según Ruiz y Alcalá (2000) La satisfacción laboral depende de la coincidencia en que el profesional pretende obtener con su esfuerzo y lo que realmente obtiene. Cuando mayor sea la coincidencia mayor será la satisfacción, señala que tiene una serie de ventajas: a) permite conocer las actitudes del trabajador en forma individual y global, b) permiten prevenir y modificar las actitudes negativas de los trabajadores, c) conocer los cambios y avances propuestos por la institución (p 613)

Anaya y Suarez. (2007)- definieron a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo. Asimismo se refiere a que como las personas se sienten en su trabajo, el grado

en que a una persona le guste su trabajo, se sienta cómodo y satisfecho para desarrollarse como persona y profesional. (P: 218)

Sin embargo Chiavenato (2003), definió que el desempeño laboral se mide mediante la evaluación del personal, la empresa valora las funciones que realizan todos los integrantes, da a conocer las expectativas referentes al desempeño. Además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas. (p: 198)

Según Pinilla (1972) satisfacción en el trabajo es quienes tienen la responsabilidad de la producción es condición primordial para su eficiencia y el desarrollo laboral. Las áreas que motivan la satisfacción son de diversas índoles y todos son igualmente importantes, por lo que el orden en el que se presenta es convencional. El hombre exige respeto a su dignidad de persona, el hombre vive en sentimiento del honor y sus exigencias por encima de las demandas vitales. La insatisfacción que se origina por causa del mal trato es la más seria, profunda y la más difícil de superar. (p 67)

Según Robbins (2006) "La satisfacción laboral es el conjunto de actividades generales del individuo hacia el trabajo, quien está muy satisfecho tiene actitudes positivas a lo que está realizando." (p151)

Según Herzberg citado por Galas (2003) "La satisfacción laboral es el estado emocional asociado con el trabajo de una persona derivado de dos variables independientes la satisfacción con el trabajo y su insatisfacción" (p: 25)

Según Gonzales (2006) afirmó que la satisfacción laboral "es el conjunto de actitudes que tiene una persona hacia la tarea asignada dentro de la organización, estas actitudes vendrán definidas por las características del trabajo y por lo tanto es considerado por el trabajador que lo realiza con satisfacción". (p: 117)

Dimensiones.

Según Tejada & Jiménez (2007), define el la satisfacción laboral como dimensiones enfoques o registros que constituyen ópticas diferentes, y en la

mayoría de los casos mesclan combinaciones de los cuatro siguientes núcleos de atención: a) la valoración, b) la percepción, c) las diversas irregularidades estructurales d) los elementos que dificultan el babor del empleado.

1. *La valoración.* Las condiciones físicas y el ambiente en el cual realizan el trabajo dentro de la organización, respecto a los riesgos laborales y accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

2. *La percepción.* Compartida por los trabajadores de una organización respecto a su labor y las relaciones interpersonales, al clima organizacional y a las personas que lo constituye.

3. *las diversas irregularidades estructurales* .estas irregularidades afectan a dicho trabajo, están condicionados por la estructura, por los procesos técnicos del trabajo, los estilos de dirección. Todo esto influye al clima laboral u organizacional.

4. *Los elementos que dificultan o facilitan la identificación de cada empleado en su labor,* la valoración individual acerca de la satisfacción y sus necesidades laborales. (p 184)

Según Anaya y Suarez (2007) la satisfacción laboral, indica que realizaron un estudio en denominado satisfacción laboral de los profesores de educación inicial para lo cual lo divide en cinco dimensiones: a) diseño de trabajo, b) condiciones de vida asociada al trabajo, C). realización personal, d) Promoción y superiores, e) Salario.

1. *Diseño de trabajo.* Esta dimensión tiene relación con la participación del profesor en la determinación de objetivos programados y tareas relativas al puesto de trabajo que realiza, con los recursos formativos, materiales y humanos con la que cuenta para realizar su actividad.

2. *Condiciones de vida asociada al trabajo.* Se refiere a las facilidades que tiene el docente, tanto temporales como espaciales relacionadas en el tiempo y con los servicios y condiciones laborales, esto quiere decir con horarios flexibles y contar con una adecuada seguridad de higiene en el centro de labor.

3. *Realización personal*. Esta dimensión está relacionada como algo valiosa para el desarrollo personal y la vida profesional, así como sentir que están realizados, sentir que el trabajo te ayuda a realizar tus necesidades y tus metas

4. *Promoción y superiores*. Hace referencia a la equidad de sus superiores es decir a la posibilidad que hacen los docentes a una promoción justa, al trato justo con los demás profesores a la posibilidad de ascensos de acuerdo a su rendimiento y habilidades así como las buenas relaciones con los directivos.

5. *Salario*.- esta dimensión hace referencia a las recompensas salariales y incentivos al reconocimiento en su labor que sería esencial para lograr la calidad educativa . (p: 225 y 227)

Así mismo Palma (2004), la satisfacción laboral deriva de las relaciones emocionales determinados por características percibidas de la situación laboral y de los eventos situacionales que se enfrenta en la misma, palma lo organiza de acuerdo a las siguientes dimensiones: a) Dimensión Significación de tareas, b) Condiciones de trabajo, c) Reconocimiento personal y social, d) beneficios económicos (p: 19 y 20)

1. Significación de tareas Palma (2004) Definió como “la disposición al trabajo en función a atribuciones disposiciones a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte material” (p: 21)

2. Condiciones de trabajo Palma (2004) definió al trabajo en función a la existencia o predisposición de los elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (p 21)

3. Reconocimiento personal y social. Palma (2004) definió como: “la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio de la persona asociadas en el trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por impacto de estos en resultados directos (p21).

Beneficios económicos. Palma (2004) definió como “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos y los incentivos económicos como producto del esfuerzo a la tarea realizadas (p 21)

Teorías.

La teoría de los factores de Herzberg (citado por Sánchez y Días 2004) se basa en dos teorías:

1. La primera teoría. Es que algunas condiciones de trabajo causan insatisfacción cuando no están presentes. Sin embargo, la presencia de las mismas no es causa de motivación. Estas condiciones se denominan factores de mantenimiento, porque son necesarias para mantener los niveles adecuados, pero no son motor para el cambio del comportamiento. Por ejemplo, sueldos, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo.

2. *La segunda teoría.* Se refiere a los factores de motivación. Algunas condiciones de trabajo dan satisfacción y motivación en los niveles de trabajo, pero si no están presentes, no causan insatisfacción. Por ejemplo, logros, reconocimiento, progreso, responsabilidad, etc.

Las aportaciones que hizo la teoría de Herzberg a la gerencia hicieron que los factores de mantenimiento y los de motivación llamaran la atención por la importancia que tienen los factores laborales en la motivación del trabajo. Esto ha dado como resultado un interés creciente por el enriquecimiento de los puestos de trabajo. (p 155)

Teoría del esfuerzo según Sánchez (2004) esta teoría considera el uso de refuerzos positivos y negativos para crear un ambiente motivador, de manera que un comportamiento tenga un resultado agradable, muy probablemente será repetido, mientras que un comportamiento que produce un resultado desagradable, no será repetido. (P 29)

Justificación

La finalidad de esta investigación fue conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución educativa 3094 del distrito de Independencia año, 2015. Proporcionando Información Verídica que permita a los directivos tener un diagnóstico del clima organizacional y por ende a la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores administrativos de dicha institución, formulando propuestas innovadoras que fortalezca los aspectos positivos de la institución educativa.

Justificación teórica

El presente estudio de investigación fue de mucha importancia dado que hoy en día existe grandes problemas con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de nuestro país, debido a diversos factores que alteran el clima organizacional y por tal razón es que no hay una satisfacción laboral amena. Siendo necesario que los directivos y directores tomen acciones necesarias para crear un ambiente ideal para que permita lograr los objetivos que se trace en la Institución Educativa y por lo tanto se logre la satisfacción laboral necesaria para el personal.

Por tal razón en el presente estudio se buscó identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así mismo cada una de las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral, con la finalidad de contribuir al campo de la ciencia demostrando la relación que existe entre las variables de estudio y así determinar el logro o fracaso de institución educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015. Además la investigación permite proporcionar aportes técnicos de diversos estudios respecto a las variables de estudio, las cuales pueden ser útiles para comprender mejor la situación que vive la Institución Educativa con respecto a su clima organizacional y satisfacción laboral y estos aportes pueden ser referenciados para otras investigaciones. Así

mismo, la investigación nos permite aportar recomendaciones que puedan contribuir para el mejoramiento del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes y trabajadores administrativos de la Institución Educativa, así mismo brindar una atención adecuada y una educación de calidad.

Justificación práctica

La investigación se justifica porque está orientada a brindar un aporte referente al clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores administrativos de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Puesto que los directores y directivos contarán con la información relevante y necesaria sobre la realidad que día a día vive el personal docente y trabajadores administrativos de la institución educativa, y así tener los elementos necesarios para plantear estrategias innovadoras que fortalezca los aspectos positivos de la institución educativa, realizando acciones positivas que conduzcan al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados que hará que la institución educativa sea más competitiva en el ámbito educacional.

Justificación metodológica

Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la presente investigación; tienen validez y confiabilidad comprobada y pueden ser empleados en otros trabajos de investigación con elementos estandarizados que ayude a identificar conceptos de una variable en relación al problema de investigación. Además puede ser de ayuda para otras investigaciones, que puedan realizar otros investigadores, pueden ser las mismas variables o similares a ellas. Por otro lado puede estudiarse a una población más amplia, pueden investigarse problemas que tengan los dos enfoques en su investigación como es el cuantitativo y el cualitativo para enriquecer la búsqueda del conocimiento.

Problema

A nivel mundial se manifiesta diversos conflictos y problemas en diversas Instituciones Educativas, debido a diversos factores que alteran al clima organizacional y satisfacción laboral y no permite que haya una satisfacción necesaria en los trabajadores de diferentes Instituciones Educativas, desde problema que son percibidos por los miembros de la organización que son los docentes, las cuales determinan su comportamiento. Ante esta situación, la UNESCO indica que los países América Latina y el Caribe, enfrentan un gran desafío que es el de implementar políticas y estrategias que aseguren que los docentes tengan las competencias profesionales y éticas adecuadas. Siendo estas políticas y estrategias: la recuperación de los niveles salariales y la implementación de programas de capacitación para los docentes; convirtiéndose el salario y los programas masivos de las capacitaciones en los pilares fundamentales para mejorar el sistema de trabajo del docente, sin embargo no son suficientes.

Es por eso que los directores y directivos están llamados a preocuparse por conocer cómo está el clima organizacional de la Institución Educativa y si los docentes están satisfechos con su trabajo, puesto que ellos tienen la responsabilidad de promover los valores de la Institución y a la vez crear las condiciones favorables para que los docentes trabajen con gusto y satisfacción.

En la actualidad a nivel nacional la situación que viven las Instituciones Educativas con respecto a su clima organizacional y la satisfacción laboral tiene grandes problemas, dado que los docentes no se encuentran conformes con su trabajo debido a que los docentes perciben que el clima organizacional no es el mejor para poder desempeñarse satisfactoriamente provocando que tengan un bajo compromiso con su Institución Educativa. En el sentido que el CNE Consejo Nacional de Educación en el proyecto Educativo Nacional al 2021, plantea que es importante crear mecanismos y condiciones laborales básicas, y además de ello,

brindar la remuneración que le corresponda de acuerdo a su nivel de desempeño profesional.

Asimismo, a nivel local en el distrito de Independencia existen Instituciones Educativas que están experimentando situaciones de desconformidad, debido a que los docentes perciben que el clima organizacional de su institución no es el mejor para trabajar, provocando en ello que no exista buena comunicación e identificación con su institución educativa en la cual laboran. Además se está ignorando la labor que realiza el docente día a día en su institución educativa y el sentido de su trabajo, percibiendo a su trabajo como una condición para poder sobrevivir con el salario que perciben, por lo que se sienten que no les están tomando en cuenta su labor que realizan como docentes. Estos conflictos podría deberse a factores como la remuneración, relaciones sociales, autonomía en el trabajo, beneficios recompensas, motivación, comunicación oportuna y una infraestructura adecuada, etc.

Además, todo esto se produce a que los directores no dan la debida importancia en realizar estudios para evaluar el clima organizacional de su institución educativa, para que conozcan las situaciones en la que se encuentran y de esta manera realicen las acciones necesarias y pertinentes para poder propiciar un ambiente favorable para que los docentes trabajen dando lo mejor de ellos en favor de la educación de los estudiantes.

A nivel institucional se observa un clima poco favorable para poder cumplir con su trabajo, los docentes y personal administrativo, debido a que no se trabaja en forma global y en concordancia por falta de liderazgo, carencia de estrategias para mantener al personal motivado falta de esquemas, de reconocimientos de incentivos por el trabajo realizado. Todo esto ha generado un descontento al personal que labora en la institución y lógicamente repercute en la eficacia para la realización de sus actividades, tomando un ambiente apático para el desempeño de sus funciones. Por tal motivo se considera que el clima organizacional es importante para el éxito de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015?

Problemas específicos.

PE1: ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015?

PE2: ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015?

PE4: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015?

PE5: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015?

Hipótesis**Hipótesis general:**

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Hipótesis específicas:

HE1. Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015.

HE2. Existe relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

HE3. Existe relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

HE4. Existe relación entre comunicación con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015.

HE5. Existe relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015.

Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

OE2: Determinar la relación que existe entre el involucramiento y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año, 2015

OE3: Determinar la relación que existe entre el monitoreo y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015. .

OE4: Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia año, 2015.

OE5: Determinar es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia año, 2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variable

Definición conceptual.

Variable 1: Clima organizacional.

Robbins (2004) definió al clima organizacional como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas que quiere seguir formando parte de ella; una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la cual trabaja. (p 72)

Variable 2: satisfacción laboral.

Según Palma (2005) definió la satisfacción laboral como la derivación de relaciones emocionales determinados por características percibidas de la situación laboral y de los eventos situacionales que se enfrenta en la misma. Las características situacionales como la evaluación al puesto de trabajo, capacidad de respuestas emocionales en relación con eventos ocasionales con la evaluación posterior, como se puede apreciar las características emocionales son descriptivas y estables con respecto al objeto de satisfacción mientras que los eventos situacionales están compuestos por los aspectos incidentiales. (p. 19)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Autorrealización	Desarrollo personal	1,2,3,4,5		Mala : 20 - 46
	Desarrollo profesional			Regular: 46-72 Bueno: 72-100
Involucramiento	Compromiso	6,7,8,9		Mala : 20 - 46
	Organización			Regular: 46-72
	Participación			Bueno: 72-100
Monitoreo	Apoyo orientación	10,11,12		Mala : 20 - 46
	Evaluaciones de trabajo			Regular: 46-72
Comunicación	- Fluidez	13,14,15,16	Escala Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno: 72-100
	- Claridad			Mala : 20 - 46
	Coherencia ,Precisión de la información			Regular: 46-72 Bueno: 72-100
Motivación	Incentivos	17,18,19,20		Mala : 20 - 46
	Reconocimiento			Regular: 46-72
	Valoración			Bueno: 72-100

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Rango
Significación de tareas	Disposición al trabajo			
	Logra con esfuerzo			
	,Realización de las actividades	1,2,3,4	Nunca (1)	Mala : 16 - 37
Condiciones de trabajo	Equidad y aporte mental		Casi nunca(2)	Regular: 37-58
	Evaluación del trabajo		A veces (3)	Bueno: 58 – 80
	Disponibilidad de elementos materiales	5,6,7,8,9	Casi siempre(4)	Mala :16-37
Reconocimiento personal y social	actividad laboral amena		Siempre(5)	Regular:37-58
	Tendencia evaluativa			Bueno:58- 80
	Conocimiento a su esfuerzo	10,11,12,		Mala :16-37
Beneficios económicos	Logros y resultados.			Regular:37-58
	Remunerativos			Bueno; 58-80
	Incentivos económicos por su esfuerzo	13,14,15,16,		Malo 16-37
				Regular:37-58
				Bueno:58-80

2.3 Tipo de Estudio:

Según su finalidad es sustantiva porque intenta responder a un problema teórico de las variaciones de un modelo, y se orienta a describir y explicar, lo cual lo encamina hacia una investigación básica.

Sánchez y Reyes (2002) “es aquella que trata de responder a todos los problemas teóricos o sustantivos, está orientado a describir, explicar la realidad, que busca los principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica.” (p38)

Por su nivel esta investigación es correlacional, porque pretender medir el grado de correlación entre las dos variables que se establece dentro de un mismo contexto. Los estudios correlacionales se realizan cuando no se pueden manipular las variables y de acuerdo a lo manifestado por Hernández (2003) “es un tipo de estudio que tiene como propósito de evaluar la relación que existe entre dos o más variables, es decir miden cada variable analizadas los fenómenos y observada la correlación” (p.121)

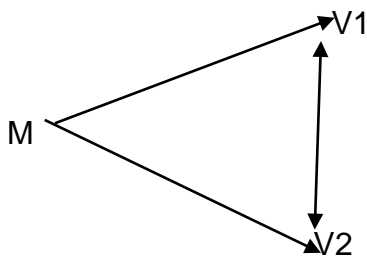
Según su enfoque es una investigación cuantitativa porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y al análisis estadístico, con el fin de establecer pautas y probar las teorías según Unrau y Williams (2005) “La investigación cuantitativa es la más objetiva, los fenómenos que se observa no debe ser afectada por el investigador quienes deben evitar que interfieran en los procesos y que tampoco alterados. (p35)

Según su alcance temporal es una investigación transversal porque consiste en estudiar en un momento dado distintos grupos o en un tiempo determinado. Según Tucker (2004) “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizarlo su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 36)

2.4 Diseño de investigación:

El diseño empleado en el estudio corresponde a una investigación no experimental de corte transversal, porque los estudios que se realizan sin la manipulación de las variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular su variable. Es decir se trata de estudios que no se hacen variar en forma intencional sus variables, lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlo según Tucker (2009 p 37).

El grafico que le corresponde a este diseño seleccionado es el siguiente:



Dónde:

M: —————> Indica la muestra de trabajadores y docentes de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.

V1 —————> Es la primera variable de estudio: clima organizacional

V2 —————> Es la segunda variable de estudio: satisfacción laboral

2.5 Población muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por 50 trabajadores entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el 2015.

Muestra

La muestra fue tomada por toda la población debido a que fue una población pequeña de docentes y trabajadores administrativos.

En el mismo sentido, Carrasco (2009) señaló que “la población es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237)

Tabla 3

Población de la unidad de análisis

Personal	Docente y administrativos	cantidad 50	total 50
----------	------------------------------	----------------	-------------

1.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos.

La técnica utilizada para la recolección de datos en la presente investigación fue la encuesta porque es considerada como una de las técnicas para la recolección de los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año, 2015. Asimismo, Carrasco (2009) Indicó que: La encuesta es una técnica para la investigación social debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ello se obtiene. Se empleó con mucho éxito, en la investigación educacional, gracias a los resultados obtenidos con su aplicación (p 314).

Instrumento de recolección de datos.

El instrumento utilizado para la presente investigación fue el cuestionario, provenientes de los docentes de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015, en dicha investigación se empleó un instrumento politómico para la recolección de datos (el cuestionario) de actitudes con escala de Likert. Y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas como: El instrumento fue adaptado de la psicóloga (Sonia Palma), con 20 ítems para Clima Organizacional y 16 ítems para satisfacción Laboral, cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas como: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre, para las dos variables.

Al respecto Sánchez y Reyes (2002) definieron como “formato o documento escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionadas con los objetivos estudio. Las preguntas o reactivos pueden ser de diferente tipo de elección forzada, de respuestas abiertas, dicotómicas, polifónicas, de comparación de pares y de alternativa múltiple” (p.150-151)

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Nombre del instrumento:	Clima Organizacional
Autora:	Adeli Espinoza Rodas
Fecha de aplicación:	Jueves 05 de diciembre 2016
Objetivo :	Medir la variable clima organizacional
Administración a:	Docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos a 20 minutos
Margen de error:	5 %
Observación:	

Tabla 5
Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Clima Organizacional
;	
Autora	Adeli Espinoza Rodas
:	
Fecha de aplicación	Jueves 13 y 20 de octubre 2016.
Objetivo	El objetivo es determinar cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015.
Administración	Docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015.
:	
Tiempo	Aproximadamente 15 minutos a 20 minutos.
Margen de error	0'05
Observación	No hubo ninguna observación en el instrumento

Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos

Validez:

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Para Bernal (2006) un instrumento es válido cuando mide aquello para el cual está, o como afirman Anastasia y Urbina destinado, la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario .La validez indica el grado con el que se puedan inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

Por otro lado también se puede decir que la validez se relaciona con el juicio que se hace respecto al grado al instrumento de medición, mide lo que debe medir. Este juicio es tener una idea clara de la variable. (p 214)

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento del clima organizacional

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1.	Doctor	Carlos Sotelo Estacio	Si hay suficiencia
2	Doctor	Hugo Agüero Alva	Si hay suficiencia
3	Magister	José Luis Espichan Pérez	Si hay suficiencia

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable satisfacción laboral

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Carlos Sotelo Estacio	Si hay suficiencia
2	Doctor	Hugo Agüero Alva	Si hay suficiencia
3	Magister	José Luis Espichan Pérez	Si hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

Según Bernal (2006) la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia a puntuaciones obtenidas por las personas cuando se les examina en distintas ocasiones, para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición, si se mide una y otra vez con el mismo instrumento a distintos fenómenos, se tiene los mismos resultados o similares a ellos, si la respuesta es afirmativa se dice que el instrumento es confiable (P 214).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos del trabajo realizado, se realizó una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad de la siguiente manera:

1. Se aplicó una muestra al 10% equivalente a 5 personas de la Institución educativa Juan Pascual Pringles de Chancay, con características similares a la población censal.
2. Se aplicó dos instrumentos uno para clima organizacional y el otro para satisfacción laboral.
3. Luego de aplicar el instrumento se tabulo en la base de datos en Excel y posteriormente se llevó los datos a SPSS con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento.
4. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, considerando que son respuestas politomicas.
5. En cualquier caso comparar los resultados con datos de la siguiente tabla:

Tabla 8
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

Tabla 9
Estadísticas de fiabilidad de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	5

Tabla 10
Estadística de fiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	5

Según los resultados obtenidos de la tabla 9 y 10 para el estadístico Alfa de Cron Bach en comparación con la tabla 8 se ha determinado que para el instrumento de clima organizacional es 0.827, por lo tanto se puede decir que tiene una fuerte confiabilidad y para el instrumento de satisfacción laboral se obtuvo el resultado de 0,805 por lo que se puede decir que tiene fuerte confiabilidad.

2.7. Recolección de datos.

Para llegar a la unidad de análisis se utilizó la técnica del cuestionario con un instrumento elaborado en escala de Likert de preguntas politómicas y así proceder al recojo de la información para poder medir las variables utilizadas en dicho el trabajo de investigación. Además para poder llegar a la unidad de análisis y lograr obtener los datos, se aplicó la técnica de la encuesta en forma individual a los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015. Luego de aplicar el instrumento se tabulo en la base de datos en Excel y posteriormente se llevó los datos a SPSS con el fin de determinar los resultados

2.8. Métodos de análisis de datos.

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la Investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.9. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y de 50 procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (del director de la institución Educativa). Asimismo, se mantuvo: a) El anonimato de los sujetos encuestados. (b) El respeto y consideración (c) No hubo prejuizgamiento.

III.RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Con respecto al variable clima organizacional de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015, se presenta los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 11

Niveles de percepción de la variable clima organizacional

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	45	90,0	90,0	92,0
	Malo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

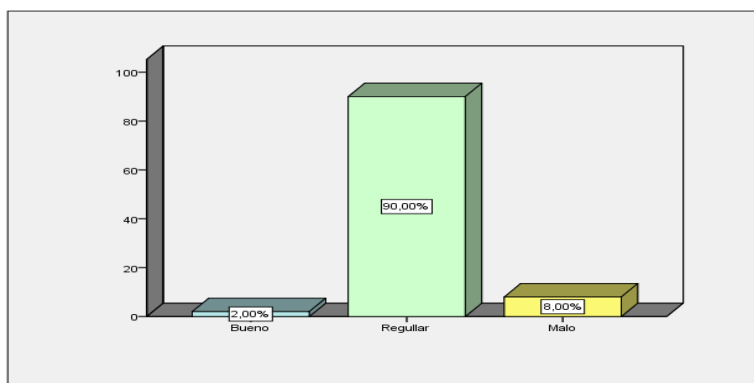


Figura 1. Nivel de percepción de la variable Clima Organizacional

Interpretación: de la tabla 11 y la figura 1, se observa que 4 (8 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional es malo, el 45 (90%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	26	52,0	52,0	54,0
	Malo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

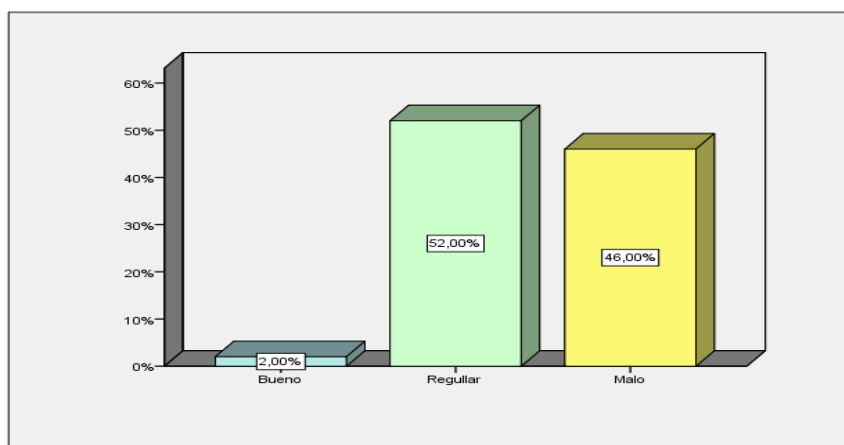


Figura 2 Nivel de percepción de la dimensión Autorrealización

Interpretación: de la tabla 12 y la figura 2, se observa que 23 (46 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional con respecto a la dimensión 1: de autorrealización es malo, el 26 (52%) de los trabajadores percibieron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 13

Nivel de percepción de la dimensión Involucramiento

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	48	96,0	96,0	98,0
	Malo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

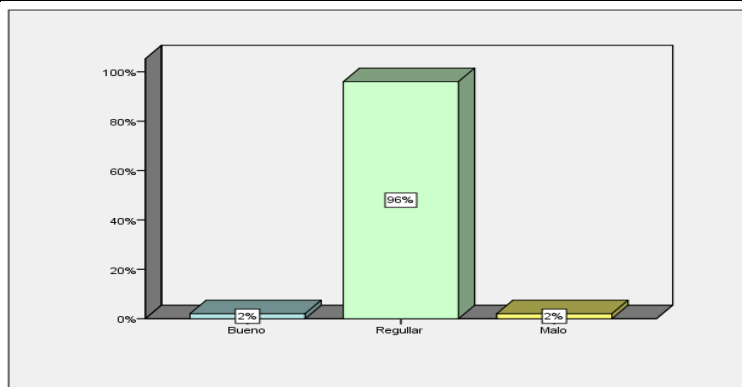


Figura 3 Nivel de percepción de la dimensión Involucramiento

Interpretación: de la tabla 13 y la figura 3, se observa que 1 (2 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional con respecto a la dimensión 2: de involucramiento es malo, el 48 (96%) de los trabajadores percibieron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 14

Nivel de percepción de la dimensión Monitoreo

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	11	22,0	22,0	24,0
	Malo	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

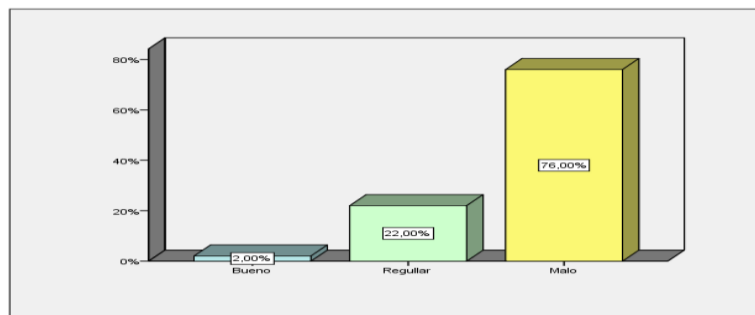


Figura 4 Nivel de percepción de la dimensión monitoreo

Interpretación: de la tabla 14 y la figura 4, se observa que 38 (76 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional con respecto a la dimensión 3.de monitoreo es malo, el 11 (22%) de los trabajadores percibieron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno. de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 15

Nivel de percepción de la dimensión comunicación

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	23	46,0	46,0	48,0
	Malo	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

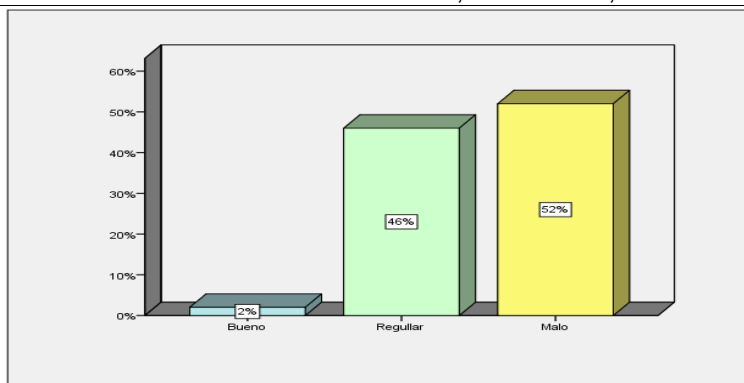


Figura 5 Nivel de percepción de la dimensión comunicación.

Interpretación: de la tabla 15 y la figura 5, se observa que 26 (52 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional con respecto a la dimensión

4) de comunicación es malo, el 23 (46%) de los trabajadores percibieron es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 16
Nivel de percepción de la dimensión motivación

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	27	54,0	54,0	56,0
	Malo	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

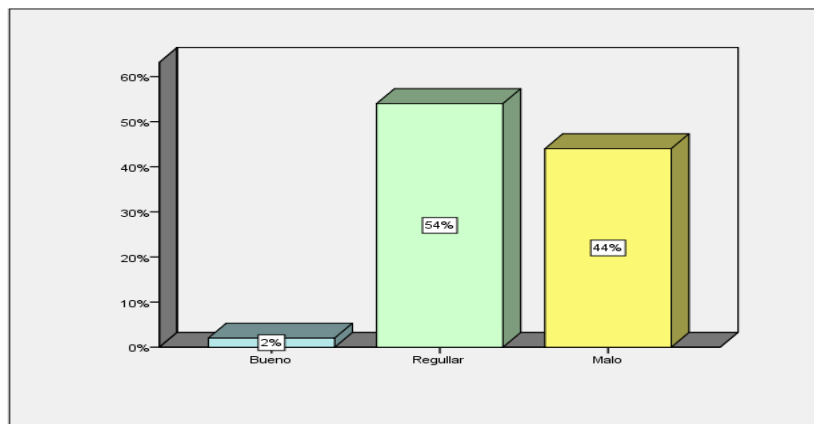


Figura 6 Nivel de percepción de la dimensión de motivación

Interpretación: de la tabla 16 y la figura 6, se observa que 22 (44 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional con respecto a la dimensión 5) de motivación es malo, el 27 (54%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Con respecto a la variable satisfacción laboral se presentan los siguientes resultados:

Tabla 17
Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno		1	2,0	2,0	2,0
Regular		44	88,0	88,0	90,0
Malo		5	10,0	10,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

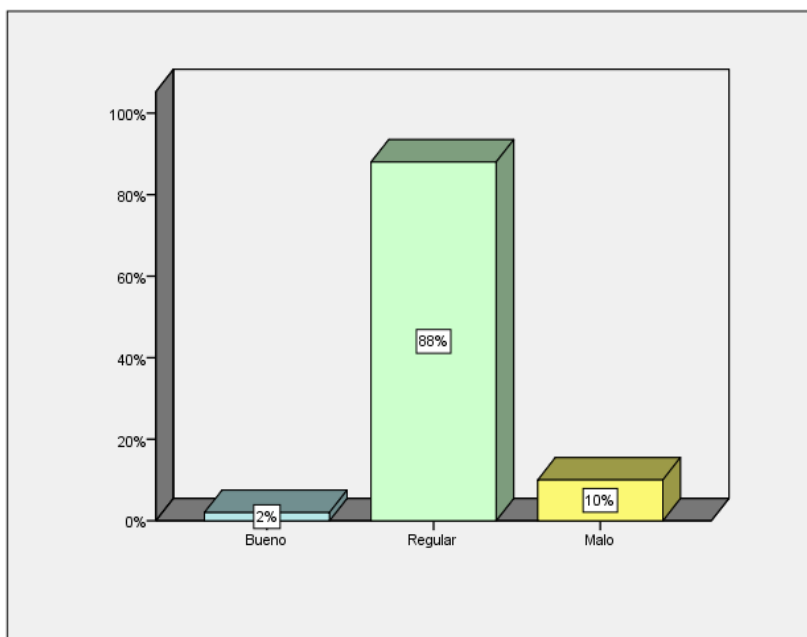


Figura 7 Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

Interpretación: de la tabla 17 y la figura 7, se observa que 22 (5 %) de los trabajadores percibieron que la satisfacción Laboral es malo, el 27 (44%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 18
Nivel de percepción de la dimensión significación de tareas

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	15	30,0	30,0	32,0
	Malo	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

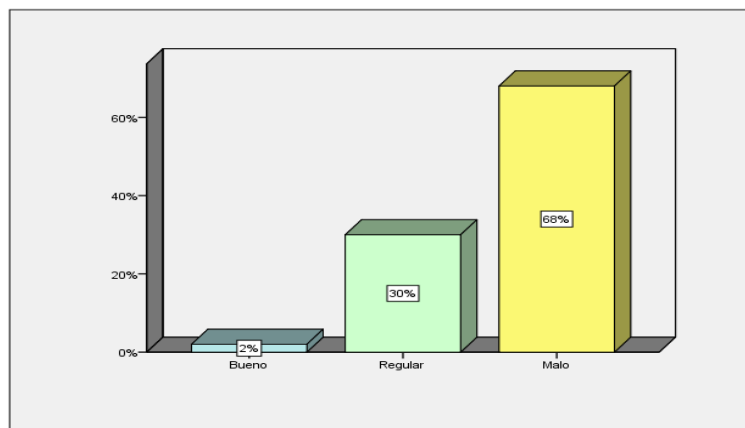


Figura 8 Nivel de percepción de la dimensión significación de tareas

Interpretación: de la tabla 18 y la figura 8, se observa que 34 (68%) de los trabajadores percibieron que la satisfacción laboral con respecto a la dimensión 1. significación de tareas es malo, el 15 (30%) de los trabajadores percibieron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que la significación de tareas es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 19
Nivel de percepción de la dimensión Condiciones de trabajo.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	29	58,0	58,0	60,0
	Malo	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

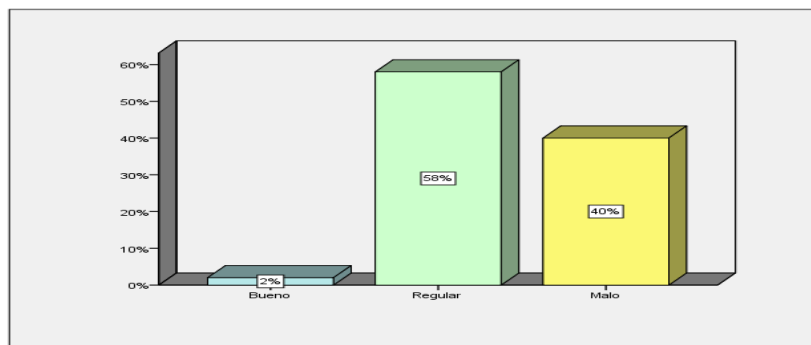


Figura 9 Nivel de percepción de la dimensión condiciones de trabajo

Interpretación: de la tabla 19 y la figura 9, se observa que 20 (40%) de los trabajadores percibieron que la satisfacción laboral con respecto a la dimensión 2. Condiciones de trabajo es malo, el 29 (58%) de los trabajadores percibieron que la satisfacción laboral es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 20

Nivel de percepción de la dimensión Reconocimiento laboral

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	11	22,0	22,0	24,0
	Malo	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

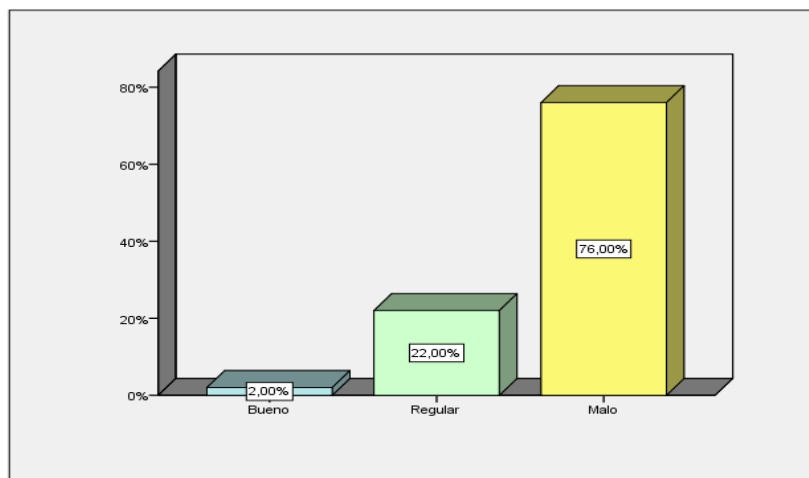


Figura 10 Nivel de percepción de la dimensión reconocimiento laboral

Interpretación: de la tabla 20 y la figura 10, se observa que 38 (76%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es malo, el 11 (58%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el clima organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 21

Nivel de percepción de la dimensión Beneficios económicos.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	31	62,0	62,0	64,0
	Malo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

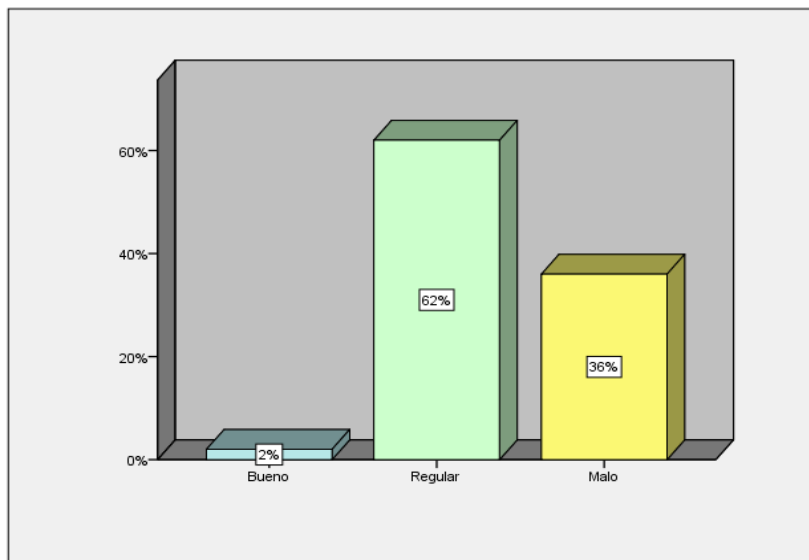


Figura 11 Nivel de percepción de la dimensión beneficios económicos

Interpretación: de la tabla 21 y la figura 11, se observa que 18 (36%) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional es malo, el 31 (62%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

H_1 : El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0,05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que α , rechazar H_0

De acuerdo a la correlación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se detallan a

Continuación los siguientes resultados:

Tabla 22
Grado de correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de ,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Decisión estadística

Debido a que $P= 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Contrastación de hipótesis específicas de la investigación***Hipótesis específica 1: Autorrealización***

H_0 : La autorrealización no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

H₁: La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 23

Grado de correlación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral

		Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Autorrealización	Coeficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50
Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50

Decisión estadística

Debido a que $P = 0,001$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión autorrealización tiene relación positiva débil ($Rho = 0,448$) y significativa ($P = 0,001 < 0,05$) con la dimensión autorrealización de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Hipótesis específica 2: Involucramiento

H₀: El involucramiento no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

H₁: El involucramiento se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

Tabla 24

Grado de correlación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral

Rho de Spearman	Involucramiento	Coficiente de correlación	de 1,000	Satisfacción laboral	,452**
		Sig. (bilateral)	.		,001
		N	50		50
	Satisfacción laboral	Coficiente de correlación	de ,452**		1,000
		Sig. (bilateral)	,001		.
		N	50		50

Decisión estadística

Debido a que $P = 0,001$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión involucramiento tiene relación positiva débil ($Rho = 0,452$) y significativa ($P = 0,001 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Hipótesis específica 3: Monitoreo

H_0 : El monitoreo no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

H_1 : El monitoreo se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 25

Grado de correlación entre la dimensión monitoreo y la satisfacción laboral

Rho de Spearman	Monitoreo	Coficiente de correlación	1,000	Satisfacción laboral	,533**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	50		50
	Satisfacción laboral	Coficiente de correlación	,533**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	50		50

Decisión estadística

Debido a que $P = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión monitoreo tiene relación positiva débil ($Rho = 0,533$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Hipótesis específica 4: Comunicación

H_0 : La comunicación no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

H_1 : La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

Tabla 26

Grado de correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral

		Comunicación	Satisfacción
Rho de Spearman	de Comunicación	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,526**
		N	,000
			50
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	de ,526**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			50

Decisión estadística

Debido a que $P = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión comunicación tiene relación positiva débil ($Rho = 0,526$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Hipótesis específica 5: Motivación

H₀: La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

H₁: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015

Tabla 27

Grado de correlación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral

Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	de 1,000	Satisfacción laboral	,637**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	50		50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de ,637**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	50		50

Decisión estadística

Debido a que $P = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H₀

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión motivación tiene relación positiva media ($Rho = 0,637$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

IV. DISCUSIÒN

Según los resultados encontrados en las variables del problema de investigación, indica que existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015, entonces se puede decir que la variable clima organizacional no es un factor determinante en la satisfacción laboral. Por otro lado, Sánchez (2012) manifestó que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede observar que la satisfacción de los empleados en la municipalidad se debe gran medida a los factores del clima organizacional.

Con respecto, a la dimensión autorrealización de acuerdo a los resultados obtenidos tiene una correlación positiva débil de ($Rho = 0,448$), por lo tanto no afecta en la relación de clima organizacional y satisfacción laboral por tal razón se debe tomar en cuenta otros factores así como: capacitaciones, cursos de actualización e innovación con el fin de incentivar al personal docente y administrativo a fin de tener un ambiente armonioso y agradable para la realización de las actividades y así lograr los objetivos programados, por esta razón se recomienda considerar otras alternativas o estrategias para mejorar las relaciones entre el personal docente y la dirección que laboran en la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.

De acuerdo a los resultados obtenidos para la dimensión involucramiento se puede decir que existe una correlación positiva débil con un ($Rho = 0,452$) y significativa ($P = 0,001 < 0,05$) con respecto a la variable satisfacción, por lo tanto se deben buscar otros factores que en realidad influyan en la satisfacción laboral. Por el contrario, Hinojosa (2010) manifestó que el clima organizacional es el que influye en la satisfacción en el Colegio Sagrado Corazones, porque es

consecuencia de una situación o de una percepción, por lo tanto la satisfacción puede retroalimentar al clima organizacional.

Además, se observa que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión monitoreo tiene relación positiva débil ($Rho = 0,533$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015. De igual forma, Camargo (2010) concluyo que se debe gestionar ante las instancias pertinentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle el desarrollo de programas jornales de capacitación, talleres de actividades, integración para los docentes y personal administrativo que permitan mejorar el manejo de las relaciones interpersonales, identidad y satisfacción personal, con la finalidad de establecer un buen clima organizacional.

Con respecto a la dimensión de comunicación se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que tiene relación positiva débil ($Rho = 0,526$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015. Asimismo, Rivas (2010) concluyo que no existe una buena relación entre el trabajo y la comunicación en el Liceo San Agustín Codozzi; y además existen fallas en la toma de decisiones por parte del director que no toma en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa.

Finalmente, con respecto a la dimensión motivación se puede decir existen evidencias suficientes para afirmar que tiene relación positiva media ($Rho = 0,637$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015. Con respecto a la misma variable Rivas (2010) manifestó que los trabajadores del Liceo San Agustín Codozzi están insatisfechos con las remuneraciones que reciben pues consideran que no son sueldos justos para las labores que desempeñan en dicha institución.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Segunda:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional, tiene relación positiva débil ($Rho = 0,448$) y significativa ($P = 0,001 < 0,05$) con la dimensión autorrealización de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tercera:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión involucramiento de la variable clima organizacional tiene relación positiva débil ($Rho = 0,452$) y significativa ($P = 0,001 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Cuarta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión monitoreo tiene relación positiva débil ($Rho = 0,533$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Quinta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión comunicación de la variable clima organizacional tiene relación positiva débil ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Sexta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión motivación tiene relación positiva media ($Rho = 0,637$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

VI. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015 evaluar la satisfacción laboral del personal docente y administrativo a fin de determinar los factores que influyen realmente en esta variable, considerando que según los resultados obtenidos existe una relación positiva media entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por lo tanto la dirección debe ver otras alternativas o estrategias para la formación de equipos y de orientación al personal.

Segundo:

Con respecto a la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015, se recomienda que la dirección llevar a cabo implementaciones de capacitaciones permanentes con el fin de incentivar al personal docente y administrativo para que permita el mejoramiento y crecimiento profesional y de esta manera se sientan satisfechos y así trabajar de acuerdo con los lineamientos institucionales.

Tercero:

Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015, efectuar dinámicas de coaching a fin de involucrar al personal docente y administrativo a participar y formar parte de las actividades que se realicen para lograr las metas programadas.

Cuarto:

Se recomienda a la institución educativa 3094 del distrito de independencia, 2015. Efectuar un sistema de monitoreo antes y después de los objetivos programados, para saber si el docente llegó satisfactoriamente al alumno, para esto se debe realizar una evaluación después de concluir las actividades, porque en los resultados obtenidos, se demostró que hay una correlación positiva débil

Quinto:

Se recomienda a la dirección de la Institución educativa 3094 del distrito de Independencia 2015, fomentar la comunicación intensiva, fluida y constante en el personal docente y administrativo a fin de mejorar la información a través de comunicados por vía correo electrónico y boletines escritos, para que se logre programar con anticipación las actividades de la institución Educativa.

Sexto:

Se recomienda a la dirección realizar programas de integración tales como reuniones mensuales a fin de conocer las inquietudes

Séptimo:

Se recomienda a otros futuros investigadores tomar en cuenta estas variables para realizar nuevas investigaciones en otras instituciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya y Sánchez (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación Inicial – Mexico*
- Brunet, L. (2004). *La influencia y el estilo de la gestión sobre el clima organizacional .*
- Camargo, V. (2010). *clima organizacional y gestión universitaria de los trabajadores de la Universidad de la ciudad de Huancayo. Huancayo, Perú.*
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos Humanos (5 edición ed.). Mexico: MC Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos Humanos (5 edición ed.). Colombia MC Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento Humano (5 edición ed.). Colombia: MC Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (200). *Introducción a la teoría general de administración (7° edición ed.). Colombia: MC Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de administración (8° edición ed.). Mexico: MC Graw Hill.*
- Hernandez,R,Fernandez,C. y Baptista ,P.(2010) *Metodología de la Investigación 5° Edición Mexico.*
- Hernandez R , et.al (2003). "*metodología de la Investigación "* 3° edición .Mexico .Editorial MC Graw Hill.
- Fernandez, P. (2007), *desafíos de la Modernización de las Relaciones Laborales . Chile : Enciclopedia Edin .*
- Guillerman (1960), citado por Garcia, J. (2009). *Comportamiento Humano en las Organizaciones Laborales. Madrid: Graficos Verlin.*
- Hernandez,R.(2014),*Metodología de la Investigación 6° Edición -Mexico*

- Hinojosa, C. (2010). *tesis doctoral clima organizacional y satisfaccion laboralde los profesores sagrados Corazones padres fransiscanos*. Chile.
- Ibañe, M. (2013). *Diseño docente y el clima organizacionalen el Liceo Agustin Codozzi*. Venezuela.
- lewin. (1975). *La teoria en el Campo y la ciencia social*. Nueva Your: Harper.
- Liwin, G. Y. (1968). *Clima organizacional Buenas Tareas* (Busones ed.). Boston, Estados Unidos : Harverd.
- Palma, S. (2004). *escala de clima laboral* (1° Edicion ed.). Lima l.
- Protocolo de las Relaciones Publicas* (Edocion Morata ed.). (2010). Madrid.
- Robbins,S.(2006)*Diagnostico Organizacional* -Mexico. 13° Edicion Editorial. MC Graw Hill.
- Sanchez, w. (. (2012). *influencia del clima organizacional y satisfaccion laboral en loempleados de la Municipalidad de cholona*. Honduras.
- Sierra, L. (. (2015). *Satisfaccion laboral y clima organizacionalpercibida por los docentes de la Iglesia Adventista del septimo dia de la union colombiana*. Colombia.
- Tamayo,M. 2003)*El proceso de la investigacion cientifica* (4° edicion) Mexico: Limusa S.A.de C.V.
- Valqui, N. (2014). *Clima organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario*. lima.

ANEXOS

**ANEXO 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO:CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES Y TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 3094 DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA 2015
AUTOR: ADELI ESPINOZA RODAS.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General :</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015?</p> <p>2.Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.</p> <p>2. Determinar la Relación que existe entre el involucramiento y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.</p> <p>3. Determinar la Relación que existe entre el monitoreo y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015</p> <p>.4. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015?</p> <p>. Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015</p> <p>2. Existe una relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.</p> <p>3. Existe una relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia 2015.</p> <p>4. Existe relación entre comunicación con la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015.</p>	Variable 1 : Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
			1 Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1, 2,3,4,5	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
			2. Involucramiento	Compromiso Organización Participación	6,7,8,9		
			3.Monitoreo	Apoyo orientación Evaluaciones de trabajo	10,11,12		
			4.comunicacion	.- Fluidez - Claridad Coherencia ,Precisión de la información	13,14,15,16		
5. motivación.	. Incentivos Reconocimiento Valoración	17,18,19,20					
Variable 2 : satisfacción laboral							
Dimensio nes	indicadores	Ítems	Niveles				
1. Significación de tareas.	Disposición al trabajo Logra con esfuerzo ,Realización de las	1,2,3,4	Nunca Casi				

5. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laborales y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015?	5. Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015.	5 Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia 2015.	<p>2.Condiciones de trabajo</p> <p>3. Reconocimiento Personal y social</p> <p>4.. Beneficio económico</p>	<p>actividades</p> <p>Equidad y aporte mental</p> <p>Evaluación del trabajo</p> <p>Disponibilidad de elementos materiales</p> <p>actividad laboral amena</p> <p>Tendencia evaluativa</p> <p>Conocimiento a su esfuerzo</p> <p>Logros y resultados</p> <p>Remunerativos</p> <p>Incentivos económicos por su esfuerzo</p>	<p>5,6,7,8</p> <p>9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16</p>	<p>nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
Tipo y diseño de investigación	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>Tipo : sustantiva aplicada</p> <p>De nivel: Descriptivo</p> <p>De enfoque : Cuantitativo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Es de tipo no experimental</p> <p>transversal</p> <p>MÉTODO: el método que se utiliza es hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: la población está conformada por las 50 personas entre docentes y personal administrativo</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Censal</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está tomada por toda la población de 50 personas.</p>	<p>Variable 1: clima organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor Adeli Espinoza</p> <p>Año: 2015</p> <p>Ámbito de Aplicación: individual</p> <p>Forma de Administración: individual de 10 a 15 minutos</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>: Tablas descriptivas figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Coefficiente de correlación Spearman</p>			

ANEXO: 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado amigo, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral de la Institución educativa 3094 del Distrito de Independencia donde usted labora, es de carácter ANÓNIMO, agradeceré mucho seleccionar sólo una opción y marcar con un “X” en una de las alternativas presentadas. Escala

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

Variable: Clima organizacional

Nº	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.					
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.					
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
4	Me siento comprometido con la institución Educativa.					
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones					
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.					
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.					
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.					
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico					
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.					
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa					
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.					
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.					
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución					
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.					
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.					
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.					
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos					
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.					
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.					

ANEXO: 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE Satisfacción laboral

Estimado amigo, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral de la Institución educativa 3094 del Distrito de Independencia donde usted labora.

El presente cuestionario es de carácter ANÓNIMO, agradeceré mucho seleccionar sólo una opción y marcar con un “X” en una de las alternativas presentadas.

. Escala

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

Variable: Satisfacción Laboral

Nº	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.					
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.					
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.					
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.					
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.					
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.					
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.					
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.					
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
12	Me siento realizado profesionalmente.					
13	. El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.					
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.					
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica					
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

ANEXO 3
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Autorrealización							
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	/		/		/		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	/		/		/		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	/		/		/		
4	Me siento comprometido con la Institución Educativa.	/		/		/		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.	/		/		/		
	Involucramiento	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.	/		/		/		
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.	/		/		/		
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	/		/		/		
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico.	/		/		/		
	Monitoreo	/		/		/		
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	/		/		/		
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	/		/		/		
	Comunicación	/		/		/		
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	/		/		/		
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.	/		/		/		
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	/		/		/		
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.	/		/		/		
	Motivación	/		/		/		
17	La institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	/		/		/		
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	/		/		/		
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades	/		/		/		
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): 11960 C. AGUERA HERNANDEZ

Es: 28 de 11 de 2016.

DNI: 4 3394357



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Autorrealización								
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	/		/		/		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	/		/		/		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	/		/		/		
4	Me siento comprometido con la institución Educativa.	/		/		/		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.	/		/		/		
Involucramiento								
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.	/		/		/		
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.	/		/		/		
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	/		/		/		
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico.	/		/		/		
Monitoreo								
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	/		/		/		
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	/		/		/		
Comunicación								
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	/		/		/		
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.	/		/		/		
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	/		/		/		
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.	/		/		/		
Motivación								
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	/		/		/		
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	/		/		/		
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades	/		/		/		
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente 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: En sesión Pública

Es: de de 2016.

DNI: 27430424


Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Autorrealización							
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
4	Me siento comprometido con la institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.							
	Involucramiento							
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.	✓		✓		✓		
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico.	✓		✓		✓		
	Monitoreo							
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	✓		✓		✓		
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa.							
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	✓		✓		✓		
	Comunicación							
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	✓		✓		✓		
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.	✓		✓		✓		
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	✓		✓		✓		
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Motivación							
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	✓		✓		✓		
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	✓		✓		✓		
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades	✓		✓		✓		
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): puede haber falta

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] No aplicable []
 Aplicable después de corregir []
 Mg: Dr. Sotelo Estroig

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/
 DNI: 19168818

03 Dic de Dio de 2016.


 Firma del Experto Informante.

vi
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente

ANEXO C
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de tareas							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	/		/		/		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	/		/		/		
	Condiciones de trabajo							
5	El ambiente físico en el que trabajo es cómodo.	/		/		/		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labor	/		/		/		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	/		/		/		
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	/		/		/		
	Reconocimiento personal y social							
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		
12	Me siento realizado profesionalmente	/		/		/		
	Beneficios económicos	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	/		/		/		
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	/		/		/		
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	/		/		/		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		

Suficiencia): Si, hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. HUGO L. AGÜER ALVA
 DNI: 4.338.435.8

Especialidad del validador: Psicólogo

22 de 11 de 2016...

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 D E CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de tareas							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	/		/		/		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	/		/		/		
	Condiciones de trabajo	/		/		/		
5	El ambiente físico en el que trabajo es cómodo.	/		/		/		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	/		/		/		
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	/		/		/		
	Reconocimiento personal y social	/		/		/		
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		
12	Me siento realizado profesionalmente	/		/		/		
	Beneficios económicos	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	/		/		/		
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	/		/		/		
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	/		/		/		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		

Suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESPIGARAN Pérez José Luis
 DNI: 0.7430.424

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública,

.....de.....de 2016.....

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


 Firma del Experto Informante.

CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Significación de tareas							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	X		X		X		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	X		X		X		
	Condiciones de trabajo							
5	El ambiente físico en el que trabajo es cómodo.	X		X		X		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	X		X		X		
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	X		X		X		
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	X		X		X		
	Reconocimiento personal y social							
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.	X		X		X		
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		
12	Me siento realizado profesionalmente	X		X		X		
	Beneficios económicos							
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	X		X		X		
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	X		X		X		
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	X		X		X		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		

Suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Sotelo Estacio, Carlos

DNI: 18168818

Especialidad del validador: Terapéutico - psicólogo

03 de Dic. de 2016....

Firma del Experto Informante.

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

ANEXO :4
BASE DE DATOS
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

	Autorrealización					Involucramiento				Monitoreo			Comunicación				Motivación				clima organizacional	Autorrealización	Involucramiento	monitoreo	comunicación	motivación
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1	3	2	5	5	2	1	4	1	4	1	5	3	4	2	5	4	2	5	2	4	64	17	10	9	15	13
2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	80	19	16	12	14	19
3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	83	19	16	13	16	19
4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	81	18	17	12	15	19
5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	60	17	11	9	12	11
6	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	86	23	14	13	16	20
7	2	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85	16	17	13	19	20
8	3	2	4	5	2	1	2	2	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	56	16	7	11	10	12
9	4	3	3	2	2	1	2	3	5	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	56	14	11	9	11	11
10	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1		45	17	14	7	4	3
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	56	16	16	9	9	6
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	55	16	16	9	7	7
13	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	58	16	15	8	10	9
14	4	3	2	1	5	4	4	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	3	4	1	58	15	13	7	12	11
15	4	4	3	3	2	2	4	5	2	5	3	1	1	3	4	1	3	3	2	2	57	16	13	9	9	10
16	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	85	24	15	10	17	19
17	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	59	17	14	6	10	12
18	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	22	17	14	15	15
19	3	5	4	5	1	2	5	3	5	1	5	3	5	4	5	4	3	4	1	4	72	18	15	9	18	12
20	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	4	1	2	3	4	2	3	1	4	3	55	16	10	7	11	11
21	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	57	12	11	7	14	13
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	66	20	13	10	12	11
23	3	5	5	4	3	4	3	4	2	2	5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	73	20	13	12	12	16
24	4	2	2	4	1	2	5	4	1	5	1	5	4	3	4	3	4	3	3	1	61	13	12	11	14	11
25	4	2	3	5	2	1	5	2	4	3	5	2	1	2	4	2	4	2	4	3	60	16	12	10	9	13
26	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	54	17	12	7	9	9
27	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	63	17	12	9	11	14
28	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	79	20	14	10	17	18
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	63	20	12	7	12	12

30	5	3	4	5	3	2	4	3	2	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	74	20	11	11	16	16	
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	66	18	12	10	14	12	
32	4	3	4	5	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	66	18	14	9	15	10
33	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	66	18	13	11	13	11
34	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	87	19	42	8	10	8
35	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	79	22	14	10	19	14
36	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	82	22	13	14	18	15
37	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	25	14	12	16	16
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	90	25	20	13	16	16
39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	92	23	18	12	20	19
40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	81	22	15	11	16	17
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	79	21	17	10	16	15
42	3	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	3	4	4	4	2	3	3	62	16	12	7	16	12
43	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	82	20	18	10	18	16
44	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77	19	17	10	15	16
45	4	3	5	5	2	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	77	19	15	12	15	16
46	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	62	17	14	11	10	10
47	4	3	5	5	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	57	19	9	7	11	11
48	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5		74	21	14	11	13	15
49	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	70	18	16	11	12	13
50	4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	60	18	10	8	12	12

ANEXO 4
BASE DE DATOS
VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

	Significación de tareas				Condiciones de Trabajo					Reconocimiento personal y social			Beneficios económicos				Satisfacción laboral	Significación de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
1	3	2	5	5	2	1	4	1	4	1	5	3	4	2	5	4	51	15	12	9	15
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	76	20	24	13	19
3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	68	19	21	12	16
4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	72	20	21	14	17
5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	4	49	14	14	10	11
6	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	60	19	18	11	12
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78	20	24	14	20
8	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	48	13	17	9	9
9	5	5	4	3	1	3	4	2	2	3	2	1	1	2	4	1	43	17	12	6	8
10	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	33	10	12	4	7
11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	45	11	12	11	11
12	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	45	11	11	12	11
13	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	43	13	13	9	8
14	3	2	2	4	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	36	11	11	5	9
15	5	3	3	3	3	2	3	2	5	5	4	1	2	4	2	2	49	14	15	10	10
16	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	70	19	20	14	17
17	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	56	13	18	9	16
18	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	73	19	21	15	18
19	5	3	5	4	3	4	5	1	3	5	3	2	1	5	4	1	54	17	16	10	11
20	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	1	2	61	17	19	13	12
21	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	1	2	2	1	49	14	18	11	6
22	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	1	1	62	18	22	13	9

23	5	4	5	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	52	18	12	10	12	
24	5	2	4	4	2	4	2	3	2	3	1	5	4	3	4	5	53	15	13	9	16
25	4	3	5	5	3	5	3	3	2	4	2	5	3	5	5	1	58	17	16	11	14
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57	14	17	11	15
27	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	1	2	2	3	51	16	15	12	8
28	4	3	3	5	2	3	4	3	2	3	4	3	1	2	2	2	46	15	14	10	7
29	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	56	16	17	11	12
30	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	5	1	47	14	14	9	10
31	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	55	16	16	10	13
32	4	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	49	17	15	7	10
33	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	58	17	19	12	10
34	5	5	4	5	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	1	51	19	13	10	9
35	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	5	5	5	45	4	12	10	19
36	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	57	15	17	11	14
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	65	16	19	10	20
38	5	2	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	66	13	22	13	18
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	76	20	24	13	19
40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	64	17	20	11	16
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1	66	16	25	13	12
42	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	1	5	5	1	68	20	22	14	12
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	5	5	1	68	20	23	13	12
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	61	16	21	12	12
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	1	62	17	21	13	11
46	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	1	1	5	4	1	54	19	17	7	11
47	5	3	5	5	2	2	3	1	2	2	3	5	1	3	2	1	45	18	10	10	7
48	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	53	17	16	6	14
49	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	50	14	19	10	7
50	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	50	14	19	10	7

ANEXO: 5**ARTICULO CIENTIFICO**

Clima organizacional y satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094

Independencia, 2015

Adeli Espinoza Rodas

Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte

Adeliespinoza-@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación titulada: clima organizacional y satisfacción laboral. De los docentes y trabajadores de la institución educativa 3094 del distrito de Independencia, año 2015, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

El tipo de investigaciones según su finalidad fue básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formado por 50 trabajadores entre docentes y administrativos. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionarios que estuvieron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se llegó a la siguiente conclusión Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Abstract

The present research entitled: organizational climate and job satisfaction. Of the teachers and workers of the educational institution 3094 of the district of Independencia, year 2015, had as objective to determine the relation that exists between the organizational climate satisfaction of the Educational Institution 3094 of the district of Independence in the year 2015.

The type of investigations According to its purpose was a substantive basic descriptive explanatory correlational, quantitative approach; Of non-experimental design. The population consisted of 50 teachers and administrative staff. The technique used to collect information was the survey and the instrument the questionnaires that were validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha statistic.

It was concluded that there is enough evidence to affirm that the organizational climate variable has a positive mean ($Rho = 0.556$) and significant ($P = 0.000 < 0.05$) positive relationship with the labor satisfaction variable of Institución Educativa 3094 in the district of Independencia In the year 2015.

Introducción

A nivel mundial se manifiesta diversos conflictos y problemas en diversas Instituciones Educativas debido a diversos factores que alteran el clima organizacional y no permite que haya una satisfacción necesaria y amena con los trabajadores de diferentes instituciones Educativas. Ante esto la oficina regional de educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, UNESCO (2007) menciona que: Los países de la región enfrentan el desafío de implementar políticas y estrategias que garanticen un cuerpo docente con las competencias profesionales y éticas (p10)

Por otro lado en la propuesta emitida por el consejo Nacional de Educación en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, refiere crear mecanismos y condiciones laborales

básicas que aseguren a los maestros en el marco de la carrera pública de los docentes, así como la remuneración que corresponde de acuerdo a su nivel de desempeño profesional (Ministerio de Educación Consejo Nacional de Educación, 2007, (p 92). Así mismo a nivel de la UGEL 02 de la red educativa a la cual pertenece la Institución Educativa, 3094 del distrito de Independencia. Existen Instituciones públicas en las que se vienen generando situaciones de disconformidad con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral debido a que los docentes perciben que el clima organizacional no es el mejor para poder desempeñarse satisfactoriamente provocando que tengan un bajo compromiso con su institución Educativa, poca identidad con la Institución, insatisfacción en el trabajo, desmotivación En tal sentido se considera importante realizar la presente investigación con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de los docentes de la Institución educativa 3094 de Independencia 2015.

Sierra (2015) realizó una investigación titulada “*satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia*. El objetivo principal es conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Este estudio, fue una investigación básica descriptiva, de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 175 docentes de las instituciones adventistas de la unión colombiana del sur 2014; seleccionándose una muestra de 109 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria de los 10 colegios adventistas de la unión colombiana del sur. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Llegó a la conclusión que: a) existe una correlación

significativa moderada entre las dos variables satisfacción laboral y la calidad de clima organizacional con un ($r = 0.616$), $p = 0,00$ por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Ibáñez (2013), en la investigación titulada “*desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi –Venezuela*”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del estado de Aragua. Para lo cual se desarrolló una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La unidad de estudio fueron los docentes y alumnos del liceo; aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Llegó a la conclusión: a) existe una relación positiva baja y no significativa entre las variables desempeño docente y clima organizacional.

Rivas (2010) en su tesis “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, en Maracaibo*” Venezuela fue una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, La población estaba integrada por 49 personas, tomada todos para la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario selección en escala de Likert, el mismo que fue validado por cuatro expertos y sometido a prueba tipo piloto cuyo resultado se le aplicó al coeficiente alfa de Cron Bach con un puntaje de 0,93 por lo tanto hay una relación significativa alta. Llegó a las siguientes conclusiones: a) que no existe buena relación entre el trabajo y la comunicación; y además hay fallas en la toma de decisiones por parte del director que no toma en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa. b) existe insatisfacción por las remuneraciones que reciben.

Según Hinojosa (2010) en su tesis doctoral “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses de Chile.” Tiene como objetivo. Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses cuyos objetivos son proveer información que permita conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento; b) Conocer el nivel de satisfacción laboral del personal docente Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Empleo una metodología de tipo aplicativo de nivel correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental trasversal y llegó a la conclusión: a) El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción. b) existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada c) infiere que el clima organizacional es el que influencia en la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional

Según Sánchez (2012) en su tesis *“Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma Honduras”* tuvo como objetivo de estudio, conocer la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. Utilizó una

metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Llega a la conclusión: a) reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción. b) existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad se debe a la gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación. c) En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, d) Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción.

Mascco (2014) en el trabajo publicada en la revista “Logos”, volumen 4, numero 1 Universidad Alas Peruanas, titulada “*clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martin de Porres 2013*”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N°11 de Condevilla en San Martin de Porres 2013. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, una población estaba conformado por 300 docentes siendo la muestra escogida de 171 docentes, cuya técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Llegó a las conclusiones:

a) existe una α relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de $p=0,000$ es menor que el nivel de significación considerando $\alpha = 0,0521$ que el grado de correlación; b) existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la red N°11 de Condevilla San Martín de Porres, 2013 porque a la significación de $p=0,000 < 0,05$. c) existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderado y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral.

Camargo (2010) sustentó la tesis titulada *“clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de las universidades de la ciudad de Huancayo. Trabajo de investigación ubicado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle Lima Perú”*. Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión universitaria de la ciudad de Huancayo en el año 2010. utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional transversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; La población estuvo conformada por 1865 docentes y no docentes de la facultad de ingeniería de las tres universidades de la ciudad de Huancayo, se aplicó un diseño muestral probabilístico, la muestra fue de 852 integrantes por personal docente y administrativo extraída de la población accesible. La técnica fue la encuesta, los instrumentos el cuestionario llegó a las conclusiones: existe relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de la ciudad de Huancayo en el año 2010. b) Su aporte fue que se debe gestionar a las instancias de educación pertinente al desarrollo de programas, jornales de capacitación, talleres de actividades de integración para los docentes y personal administrativo que permita mejorar

el manejo de las relaciones interpersonales, identidad y satisfacción personal, con la finalidad de establecer un buen clima organizacional en la institución educativa y con consiguiente en el mejoramiento de la gestión educativa.

Astocondor y Masco (2013) en la tesis titulada “*relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima -2012*”; realizada en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N°2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima-2012. La metodología empleada fue de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y no experimental trasversal, Además la técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con una población de 63 docentes, la unidad de análisis fue toda la población los 63 docentes. Llegó a la siguientes conclusión: a) existe una relación significativa, positiva y muy alta entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes, fue medida a través de la correlación de Spearman ($\text{sig.}=0,000<0.05$; $\text{Rho}=0.999$).

Zaga y Mamani (2011) en su trabajo de investigación titulada “*Clima organizacional y el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno*”. El objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente del complejo educativo huaraya, de la provincia de Moho, Puno. *Esta investigación* tuvo una metodología de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental trasversal; la población para esta investigación fueron los docentes del Complejo Educativo de los tres niveles, para la obtención de datos se aplicó un cuestionario, la cual investigación llegó a las siguientes

conclusiones : a) se identificó una buena relación entre el clima organizacional y los docentes del complejo educativo, b) hay un buen desempeño laboral de los docentes del complejo educativo de de Huaraya, provincia de Moho, Puno.

Valqui (2014) en su tesis *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2013*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro de trabajo. La metodología que utilizó fue una investigación aplicada, de nivel descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental; con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede central del INPE de la cual se extrajo una muestra de tipo aleatorio de 119 trabajadores a quienes se le aplicó un cuestionario creado por Sonia palma (2004) y adaptado por Villa 2012, así mismo se le aplicó un cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión: a) existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0.638$) entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional penitenciario a un nivel de confianza del 95% ($p<0.5$).

Según Chiavenato, (citado en Sánchez y Díaz 2013), “el clima organizacional lo constituye el medio interno, la atmósfera que existe en cada organización, incluyendo diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía”. (p162), otro autor lo considera de la siguiente manera Litwin y stringer (1968), define al clima organizacional como el conjunto de propiedades medibles del entorno del trabajo, basado en las percepciones colectiva de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, además estas autores agregan que las percepciones influyen en el comportamiento de los trabajadores.(p 230)

En el caso de satisfacción laboral los autores lo consideran se la siguiente manera Según Ruiz y Alcalá (2000) La satisfacción laboral depende de la coincidencia en que el profesional pretende obtener con su esfuerzo y lo que realmente obtiene. Cuando mayor sea la coincidencia mayor será la satisfacción, señala que tiene una serie de ventajas: a) permite conocer las actitudes del trabajador en forma individual y global, b) permiten prevenir y modificar las actitudes negativas de los trabajadores, c) conocer los cambios y avances propuestos por la institución (p 613).

Anaya y Suarez. (2007)- definieron a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo. Asimismo se refiere a que como las personas se sienten en su trabajo, el grado en que a una persona le guste su trabajo, se sienta cómodo y satisfecho para desarrollarse como persona y profesional. (P: 218)

Diseño de estudio

El diseño empleado en el estudio corresponde a una investigación no experimental de corte transversal, porque los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular su variable. Es decir se trata de estudios que no se hacen variar en forma intencional sus variables, lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlo según Tucker (2009 p 37).

Población

La población para la presente investigación estuvo constituida por 50 trabajadores entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el 2015.

En el mismo sentido, Carrasco (2009) señaló que “la población es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237), No se aplica muestra, porque es una población pequeña.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para la para la presente investigación fue el cuestionario, provenientes de los docentes de la institución educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015, en dicha investigación se empleó un instrumento politómico para la recolección de datos (el cuestionario) de actitudes con escala de Likert. Y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas como: El instrumento fue adaptado de la psicóloga (Sonia Palma), con 20 ítems para Clima Organizacional y 16 ítems para satisfacción Laboral, cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas como: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre, para las dos variables.

Al respecto Sánchez y Reyes (2002) definieron como “formato o documento escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionadas con los objetivos estudio. Las preguntas o reactivos pueden ser de diferente tipo de elección forzada, de respuestas abiertas, dicotómicas, polifónicas, de comparación de pares y de alternativa múltiple” (p.150-151)

Tabla 4
Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Nombre del instrumento:	Clima Organizacional
Autora:	Adeli Espinoza Rodas
Fecha de aplicación:	Jueves 05 de diciembre 2016
Objetivo :	Medir la variable clima organizacional
Administración a:	Docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos a 20 minutos
Margen de error:	5 %
Observación:	

Tabla 5
Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Clima Organizacional
Autora :	Adeli Espinoza Rodas
Fecha de aplicación :	Jueves 13 y 20 de octubre 2016.
Objetivo :	El objetivo es determinar cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015.
Administración :	Docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015
Tiempo :	Aproximadamente 15 minutos a 20 minutos.
Margen de error :	0'05
Observación :	No hubo ninguna observación en el instrumento

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Para Bernal (2006) un instrumento es válido cuando mide aquello para el cual está, o como afirman Anastasia y Urbina destinado, la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario. La validez indica el grado con el que se puedan inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

Por otro lado también se puede decir que la validez se relaciona con el juicio que se hace respecto al grado al instrumento de medición, mide lo que debe medir. Este juicio es tener una idea clara de la variable. (p 214)

Confiabilidad del instrumento

Según Bernal (2006) la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia a puntuaciones obtenidas por las personas cuando se les examina en distintas ocasiones, para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición, si se mide una y otra vez con el mismo instrumento a distintos fenómenos, se tiene los mismos resultados o similares a ellos, si la respuesta es afirmativa se dice que el instrumento es confiable (P 214).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos del trabajo realizado, se realizó una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad de la siguiente manera:

1. Se aplicó una muestra al 10% equivalente a 5 personas de la Institución educativa Juan Pascual Pringles de Chancay, con características similares a la población censal.
2. Se aplicó dos instrumentos uno para clima organizacional y el otro para satisfacción laboral.
3. Luego de aplicar el instrumento se tabuló en la base de datos en Excel y posteriormente se llevó los datos a SPSS con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, considerando que son respuestas politomicas.

Resultados

Resultados descriptivos de la investigación

Con respecto al variable clima organizacional de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia año 2015, se presenta los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 11

Niveles de percepción de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	45	90,0	90,0	92,0
	Malo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

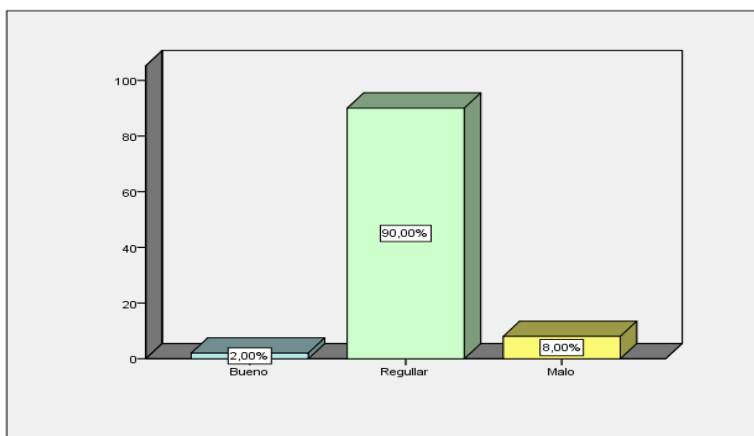


Figura 1. Nivel de percepción de la variable Clima Organizacional

Interpretación: de la tabla 11 y la figura 1, se observa que 4 (8 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional es malo, el 45 (90%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) señalan que el

Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Tabla 17
Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	1	2,0	2,0	2,0
Regular	44	88,0	88,0	90,0
Malo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

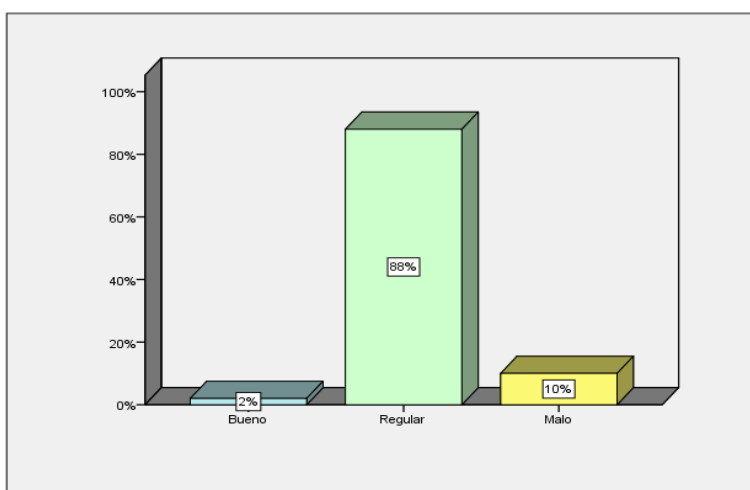


Figura 7 *Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral*

Interpretación: de la tabla 17 y la figura 7, se observa que 22 (5 %) de los trabajadores percibieron que la satisfacción Laboral es malo, el 27 (44%) de los trabajadores percibieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es bueno de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Discusiones

Según los resultados encontrados en las variables del problema de investigación, indica que existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable

satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015, entonces se puede decir que la variable clima organizacional no es un factor determinante en la satisfacción laboral. Por otro lado, Sánchez (2012) manifestó que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede observar que la satisfacción de los empleados en la municipalidad se debe gran medida a los factores del clima organizacional.

Conclusiones

Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Referencias

- Anaya y Sánchez (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación Inicial –México: Universo.*
- Brunet, L. (2004). *La influencia y el estilo de la gestión sobre el clima organizacional .*
- Camargo, V. (2010). *clima organizacional y gestión universitaria de los trabajadores de la Universidad de la ciudad de Huancayo. Huancayo, Perú.*
- Hinojosa, C. (2010). *tesis doctoral clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores sagrados Corazones padres franciscanos. Chile.*
- Ibañe, M. (2013). *Diseño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi. Venezuela.*

- Mamani, Z. y. (2011). *Clima organizacional y Desempeño docente del Complejo Educativo de Huarya*. Huaraya, Moho, Peru.
- Masca, A. (2013). *Relacion del clima organizacional y la gestion pedagogicade los docentes de las Instituciones Educativas N°2048 Jose Carlos Mariategui*. Comas, peru.
- Mascco, J. (2014). *Clima organizacionaly satisfaccion laboralde los docentes de la red N°11 de Condevilla en el distrito de San Martin de Porres*. Lima.
- Mamani, Z. y. (2011). *Clima organizacional y Desempeño docente del Complejo Educativo de Huarya*. Huaraya, Moho, Peru.
- Masca, A. (2013). *Relacion del clima organizacional y la gestion pedagogicade los docentes de las Instituciones Educativas N°2048 Jose Carlos Mariategui*. Comas, peru.
- Mascco, J. (2014). *Clima organizacionaly satisfaccion laboralde los docentes de la red N°11 de Condevilla en el distrito de San Martin de Porres*. Lima.
- Sanchez, w. (. (2012). *influencia del clima organizacional y satisfaccion laboral en loempleados de la Municipalidad de cholona*. Honduras.
- Sierra, L. (. (2015). *Satisfaccion laboral y clima organizacionalpercibida por los docentes de la Iglesia Adventista del septimo dia de la union colonbiana*. Colombia.
- Tamayo,M. 2003)El proceso de la investigacion cientifica (4° edicion) Mexico: Limusa S.A.de C.V.
- Valqui, N. (2014). *Clima organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario*. lima.