



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral según los
docentes de los institutos de educación superior tecnológico
público de Lima Este 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Elizabeth Nancy Berrocal Giráldez

ASESOR:

Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Dr. Edwin Martínez López

Vocal

Dedicatoria

A mis hijos por ser la fuerza motivadora.

Agradecimiento

A los profesores de la Universidad César Vallejo,
por compartir su sabiduría y orientarnos para ser
cada día mejores profesionales.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elizabeth Berrocal Giráldez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016”, presentada, en 142 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de Julio del 2017.


Elizabeth Berrocal Giráldez

DNI: 15382263

Presentación

Estimados miembros del Jurado de Tesis:

En acatamiento a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Administración de la educación, presento la investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Es así que el trabajo está organizado estructuralmente en siete capítulos: El capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los antecedentes y la fundamentación científica, técnica y humanística. En capítulo II, centró la explicación respecto a la metodología empleada que está constituida sobre las variables, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis. El capítulo III corresponde a los resultados descriptivos y contrastación de la hipótesis. El capítulo IV permitió la confrontar los resultados de la presente investigación con los antecedentes y el marco teórico. El capítulo V presenta las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones, finalmente en el capítulo VII se presenta todas las referencias bibliográficas que brindan soporte al trabajo así como los anexos.

Señores miembros del jurado quedo a disposición y evaluación el presente trabajo, de tal forma que las sugerencias y observaciones que se emitan permitirán corregir y mejorar el presente documento.

Lista de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.2.1 Bases teóricas del clima organizacional	24
Dimensiones del clima organizacional	29
1.2.2 Bases teóricas de la satisfacción laboral	32
Dimensiones de la satisfacción laboral	40
1.3 Justificación	43
1.4 Problema	44
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	46
II. MARCO METODOLÓGICO	47
2.1 Variables	48
2.2 Operacionalización de la variable	49
2.3 Metodología	50

2.4 Tipo de estudio	51
2.5 Diseño	52
2.6 Población, muestra y muestreo	53
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8 Método de análisis de datos	59
2.9 Aspectos éticos	60
III. RESULTADOS	61
3.1 Análisis descriptivo	62
3.2 Prueba de hipótesis	68
3.2.1 Prueba de hipótesis general	68
3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1	69
3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2	70
3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3	71
3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4	72
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	81
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
VIII. ANEXOS	90
Anexo 1: Matriz de consistencia	91
Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional	92
Anexo 3: Cuestionario de satisfacción laboral	96
Anexo 4: Base de datos de la variable Clima organizacional	98
Anexo 5: Base de datos de la variable satisfacción laboral	106
Anexo 6: Validación de Instrumento	112
Anexo 7: Artículo Científico	11227
Anexo 8: Constancia de Aplicación de Instrumento	112

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima organizacional	49
Tabla 2	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	50
Tabla 3	Población de estudio	53
Tabla 4	Muestra por cada instituto	55
Tabla 5	Validación del cuestionario de Clima organizacional	57
Tabla 6	Escala para interpretar resultados de la confiabilidad.	57
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento del clima organizacional según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach	58
Tabla 8	Validación del cuestionario de Satisfacción laboral	59
Tabla 9	Confiabilidad del instrumento que mide la satisfacción laboral según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach	59
Tabla 10	Niveles del clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	62
Tabla 11	Niveles de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	63
Tabla 12	Niveles de la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	64
Tabla 13	Niveles de las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	65
Tabla 14	Niveles del reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	66
Tabla 15	Niveles de los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	67

Tabla 16	Correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	68
Tabla 17	Correlación de Spearman entre el clima organizacional y la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	69
Tabla 18	Correlación de Spearman entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	70
Tabla 19	Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	71
Tabla 20	Correlación de Spearman entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	72

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Jerarquía de necesidades postuladas por Maslow	34
Figura 2. Teoría bifactorial de Herzberg	36
Figura 3. Modelo de las expectativas	38
Figura 4. Niveles del clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	62
Figura 5. Niveles de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	63
Figura 6. Niveles de la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	64
Figura 7. Niveles de las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	65
Figura 8. Niveles del reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	66
Figura 9. Niveles de los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016	67

Resumen

El presente trabajo se desarrolló porque se observó que el clima organizacional no funcionaba como debería de ser y ello lamentablemente generaba cierta desazón en la satisfacción laboral.

La investigación desarrollada se fundamentó metodológicamente en el enfoque cuantitativo, en tal sentido se ha seguido el método hipotético deductivo, siendo el diseño no experimental, específicamente descriptivo correlacional, el método fue hipotético deductivo, la población estuvo constituida por 122 docentes, el muestreo fue aleatorio simple, luego se procedió a ponderar entre los tres institutos y así se determinó el número de docentes a ser encuestados, la técnica de recopilación de datos fue la encuesta apoyándose en el instrumento denominado cuestionario, la validez se realizó con tres expertos y la confiabilidad con la prueba de Alfa de Cronbach, definitivamente se calculó la correlación con la prueba de correlación de Spearman porque ambas variables eran categóricas.

Finalmente se logró determinar que la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue débil ($Rho = .409$, $p=.000$), asimismo resultó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de las tareas ($Rho = .535$, $p=.000$), condiciones de trabajo ($Rho = .342$, $p=.000$), reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos ($Rho = .315$, $p=.002$).

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento, beneficios económicos.

Abstract

The present work was developed because it was observed that the organizational climate did not work as it should and that unfortunately generated some discomfort in job satisfaction.

The research developed was methodologically based on the quantitative approach, in that sense the hypothetical deductive method has been followed, being the non-experimental design, specifically descriptive correlational, the method was hypothetical deductive, the population was constituted by 122 teachers, the sampling was random Simple, then we proceeded to weigh among the three institutes and thus the number of teachers to be surveyed was determined, the data collection technique was the survey based on the instrument called questionnaire, the validity was done with three experts and the reliability with The Alfa test from Cronbach, the correlation with the Spearman correlation test was definitely calculated because both variables were categorical.

Finally, it was possible to determine that the correlation between organizational climate and job satisfaction was weak ($Rho = .409$, $p = .000$), as well as the relationship between organizational climate and job satisfaction ($Rho = .535$, $p = .000$), working conditions ($Rho = .342$, $p = .000$), personal and / or social recognition and economic benefits ($Rho = .315$, $p = .002$).

Key words: Organizational climate, job satisfaction, tasks, working conditions, recognition, economic benefits.

I. INTRODUCCIÓN

Al referirnos a los institutos de educación superior tecnológico público superiores remontemos que fueron creados para que los futuros profesionales se especialicen en determinadas áreas y cuya actividad sea práctica, es así que el estado peruano aproximadamente en promedio invierte \$1350 en cada alumno, mientras que en México invierte cerca de \$ 8000, y en países que tienen mejor situación económica llega a los \$ 14000, es decir con ello se demuestra el abismo que existe para invertir en los institutos de educación superior tecnológico público y que no solo implica los recursos materiales para las clases sino también la infraestructura, el pago de las planillas, la inversión y otros que permita a los docentes tener las condiciones para que trabajen y se sientan satisfechos con la labor que realizan (La República, 2015).

Sin embargo la realidad es otra, que si bien es de conocimiento que la razón de ser de toda institución es el estudiante, también es el docente, pero que a través del tiempo ha sido el más descuidado porque no se ha brindado la atención que merece un profesional que se encarga de formar otros profesionales, las condiciones de trabajo también aportan negativamente porque los docentes carecen de ambientes, recursos, espacios para el diseño de sus clases y por la identificación con la carrera optan por diseñar y obtener recursos para la enseñanza por su propia cuenta y ello definitivamente merma la economía familiar.

En el Perú los datos son característicos y muy distantes de otras naciones porque existen registradas 827 institutos de educación superior tecnológico público que aproximadamente hacen 366166 alumnos, mientras que aproximadamente 39 institutos de educación superior tecnológico público no tienen ni 50 alumnos matriculados, con ello evidenciándose que a la promotora le interesa brindar el servicio así tenga pocos matriculados, pero entonces lleva a la reflexión que factor prima y también quién se perjudica, desde luego la respuesta es explícita, a la promotora le interesa el factor económico descuidando la calidad docente, la infraestructura, la currículum, un efectivo control y seguimiento de los aprendizajes entre otros, que finalmente se traduce en tener un profesional mediocre, la sociedad que es tan cruel castiga no brindándole la oportunidad laboral. Si bien la formación técnica es muy significativa en una sociedad que

practica la economía de libre mercado y para tener participación en la economía mundial tiene que crecer la industria, lo paradójico es que solo diecisiete institutos de educación superior tecnológico público de los 827 presentan las condiciones básicas para brindar el servicio y peor aún 52 no cumplen con dichos estándares básicos (La República, 2015). Es decir un descuido total a la gestión de los institutos de educación superior tecnológico público que luego se observa una competencia desleal entre docentes porque por lo poco o casi nada que existe se pelean, convive excesivo celo por el colega que se traduce en tener un clima organizacional tenso y a ello se acopla el estilo de liderazgo y gestión de las autoridades que es básicamente burocrática traduciéndose muchas veces en autoritarismo que finalmente genera una insatisfacción laboral en los docentes

En los institutos de educación superior tecnológico público del cono este de Lima se ha identificado según la DRELM que existen tres institutos de educación superior tecnológico público nacionales, el primero es el IESTP “Ramiro Prialé Prialé” que brinda las carreras de Contabilidad, Cosmética dermatológica, Enfermería técnica, Computación e informática tiene como objetivo atender las localidades Chosica Huarochirí, Chaclacayo y Santa Anita, mientras que el IESTP “Misioneros Monfortianos” ubicado en Chaclacayo tiene 20 años formando profesionales en las carreras de Computación e Informática, Mecánica automotriz y Enfermería técnica si bien reconocen que en sus inicios tuvieron gran demanda con el tiempo ha sido necesario aplicar DCB para estar acorde a la demanda del mercado pero sobretodo captar más estudiantes, finalmente el IESTP “Huaycán” ubicado en Huaycán, Ate, creado en 1991 forma profesionales en Enfermería Técnica, Mecánica automotriz, Electrónica industrial y Computación e Informática, pero si observamos los tres institutos de educación superior tecnológico público tienen una ubicación muy cercana, el mercado objetivo son los estudiantes del cono este como son de las localidades de Ate, Huaycán, Chosica, Chaclacayo entre otros, es decir las tres instituciones del estado compiten por el mismo mercado además incluimos a los institutos de educación superior tecnológico público privados el mercado está saturado y ello trae consigo la reducción de personal que a la vez genera malos entendidos, competencia desleal, deserción de los estudiantes, merma de la calidad educativa, malas relaciones humanas y

que finalmente se evidencia con el descontento de los docentes, estudiantes, población con el riesgo que ante tal situación el MINEDU pueda clausurar dichos centros de preparación técnica.

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Para la investigación se ha revisado diferentes investigaciones, es así que a nivel internacional se ubicó el trabajo realizado por Tapias (2014) realizó la investigación titulada “*Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba)*”, los **objetivos** son realizar un diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”, y los específicos son: comprender el concepto de clima organizacional, identificar las metodologías más comúnmente utilizadas en la medición del clima organizacional, realizar las recomendaciones con el fin de contribuir al mejoramiento del clima organizacional en la U.T.CH., la **metodología** fue de tipo analítico descriptivo, es así que el autor abordó a las siguientes **conclusiones**, en lo que respecta a la dimensión autonomía es percibido como favorable, traduciéndose en la motivación que ejercen los jefes sobre los empleados apoyando su creatividad y generando su independencia, mientras que la dimensión cohesión también el resultado es favorable demostrando que existe trabajo colaborativo, mientras que la dimensión confianza arroja un nivel de aprobación bajo respecto a la autonomía y cohesión pero se detectó que hay libertad y buena comunicación entre los jefes y subordinados respetando la unidad de mando, pero los resultados son diferentes respecto a la dimensión presión porque aquí el nivel de percepción es perjudicial porque se requiere terminar las tareas con prisa y ello merma los resultados y no se cumple con lo planteado por la institución, asimismo la dimensión apoyo si fue percibida como favorable, mientras que la dimensión reconocimiento si es percibida como desfavorable es decir a pesar de los esfuerzos que realizan los trabajadores por alcanzar los objetivos y a pesar de lograrlo la organización no reconoce y ello si

es preocupante porque se merma el interés por aportar y avanzar, de la misma forma la dimensión equidad es percibida negativamente demostrándose que hace falta lineamientos claros en la institución y sobretodo la equidad a nivel directivo.

De la misma forma Yovera (2013) realizó la investigación titulada “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy*”, los **objetivos son: objetivo general**, analizar la influencia del Clima Organizacional en el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY), mientras que los objetivos específicos fueron: a) Describir el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY); b) identificar los factores del Clima Organizacional que favorecen o inhiben el desempeño del personal que labora en las Unidades que conforman el Área Administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy; c) proponer un cuerpo de lineamientos organizacionales para mejorar el clima organizacional en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY), con base en los factores identificados; la metodología fue de tipo investigación de campo con base documental, de diseño transaccional correlacional, los resultados a los que abordó fue: a) que el director no se preocupa por las necesidades y el crecimiento de los trabajadores; b) el nivel comunicación si es fluido en los diferentes niveles de la institución y los superiores tratan de manejar sus emociones negativas lo cual permite brindar confianza y apertura a los trabajadores; c) los reconocimientos no suelen realizarse siempre sino esporádicamente; d) el trato que reciben permite generar confianza y motivación para realizar sus tareas laborales; e) los factores que inciden en el desempeño laboral positivamente son la estructura, motivación, participación en la toma de decisiones, identificación con la institución, las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral, responsabilidad, compromiso y proactividad, comunicación, asertividad, dominio de la tecnología y manejo de conflicto.

Asimismo Rojas (2013) realizó la investigación titulada “Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales Universidades Sucreñas”, el **objetivo de la investigación fue** describir los elementos que conforman la satisfacción laboral y determinar cómo este factor influye en el clima organizacional de los empleados de las principales universidades sucreñas, **metodología**, fue desarrollada bajo el enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, las técnicas en las que se apoyó fue la encuesta y entrevista, la muestra fue de 43 personas, los **resultados a los que** abordó fue que a) en las universidades objeto de estudio hay serias fallas en cuanto a las condiciones de ergonomía y ambientales para con sus trabajadores; se observó que aun cuando la gran mayoría de ellos trabaja en un espacio adecuado, las herramientas de trabajo no son las ideales para ejercer su labor óptimamente; muchos de los trabajadores llevan a sus lugares de trabajo equipos propios para de una u otra forma mitigar el impacto que genera no tener puestos de trabajo dotados de computadores, sillas ergonómicas y programas necesarios para ejercer su labor y atender a estudiantes, etc. (86,9%); b) además a muchos de los trabajadores no se les brinda la oportunidad de realización profesional (80,6%); c) se destaca que aun cuando no pudieran sentirse realizados en su puesto de trabajo o que no se les brinde seguridad laboral entre otras por el tipo de contrato; también manifiestan que no abandonarían su trabajo puesto que, la institución a la cual están adscritos es de las que mejor paga en el medio, aun cuando para algunos este pago no refleje la distribución de su carga laboral (74,3%). En resumen los resultados del presente estudio deben alertar a las personas encargadas del bienestar de los empleados, pues señala un punto vulnerable en el sentido de que hay una gran tendencia hacia la desmotivación por parte de los trabajadores y esto a la postre se puede reflejar en el desempeño de ellos mismos e impactar grandemente en la calidad del servicio que se presta en cada uno de esos centros educativos.

Antecedentes nacionales

Por otra parte en el Perú se obtuvo investigaciones como la de García (2016) realizó la investigación titulada “*Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015*”, el **objetivo**

general de la investigación: Determinar la relación entre la motivación docente y la satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de chancay, 2015, mientras que los objetivos específicos fueron: a) determinar la relación entre la motivación docente y la satisfacción de tareas en las instituciones educativas urbanas del distrito de chancay, 2015; b) determinar la relación entre la motivación docente y las condiciones de trabajo en las instituciones educativas urbanas del distrito de chancay, 2015; c) determinar la relación entre la motivación docente y el reconocimiento personal y/o social en las instituciones educativas urbanas del distrito de chancay, 2015; d) determinar la relación entre la motivación docente y los beneficios económicos en las instituciones educativas urbanas del distrito de chancay, 2015; **la metodología seguida fue** hipotético deductivo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, la población fue de 184 docentes, con una muestra de 65, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario, para la constratación de la hipótesis se realizó la prueba de Correlación de Spearman, finalmente las **conclusiones** a las que abordó fue que existe relación entre las variables ($Rho = .268$, $p=.031$), además que la motivación docente se relaciona con las satisfacción de tareas ($Rho = .341$, $p=.005$), la motivación docente se relaciona con las condiciones de trabajo ($Rho = .274$, $p = .027$), la motivación docente se relaciona con el reconocimiento personal y/o social ($Rho = .364$, $p = .003$), la motivación docente se relaciona con los beneficios económicos ($Rho = .309$, $p=.012$).

De la misma forma Rodríguez (2016) en la investigación titulada "*Clima organizacional y satisfacción laboral en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Julio C. Tello", Villa El Salvador, 2015*", el **objetivo general fue determinar la relación en el clima organizacional y satisfacción laboral** en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Julio C. Tello", Villa El Salvador, 2015, el método fue hipotético deductivo, basado en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional, la población fue de 80 docentes y no se realizó muestreo, la recopilación de datos fue con la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, abordando a los **resultados** que existe relación positiva muy alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r=.995$, $p=.000$), asimismo el clima organizacional se

relaciona positiva y muy alta entre el clima organizacional y la significatividad de tareas ($r=.929$, $p=.000$), el clima organizacional se relaciona positiva y muy alta entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo ($r=.989$, $p=.000$), el clima organizacional se relaciona positiva y muy alta entre el clima organizacional y el reconocimiento personal ($r=.993$, $p=.000$), finalmente el clima organizacional se relaciona positiva y muy alta entre el clima organizacional y los beneficios económicos ($r=.990$, $p=.000$)

Igualmente Pérez & Rivera (2015) en el trabajo titulado “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*”, asimismo la investigación tuvo como **objetivo general**: determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, mientras que los objetivos específicos fueron: a) Determinar el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013; b) determinar el nivel de Satisfacción Laboral que se presenta en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013; la **metodología** fue de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental – transeccional, la población estuvo constituida por 107 trabajadores, asimismo logró **demostrar** que a) existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013; b) existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013; c) en lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo; d) en lo que respecta a la dimensión de supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales; e) en cuanto a la dimensión de comunicación, los

trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros; f) en las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos; g) en la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus régimen laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales; en consecuencia dichos resultados se resume en que predomina el nivel moderado del clima organizacional y la satisfacción laboral, asimismo los trabajadores se involucran en las actividades laborales demostrándose un alto nivel de compromiso y comportamiento favorable para superar los obstáculos, mientras que la percepción sobre la supervisión califican en un nivel adecuado siendo ello muy importante para alcanzar los objetivos trazados en los planes estratégicos, además que practican el empowerment, de la misma forma la comunicación en los diferentes estamentos es fluida, rápida y clara, igualmente las condiciones laborales son las adecuadas, finalmente consideran que trabajar en la organización les permite autorrealizarse.

Sin embargo Olivares y otros (2006) realizaron la investigación titulada “*Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento académico de Clínica Estomatológica*”, los resultados a los que abordaron fue que la satisfacción por la institución es buena, mientras que el factor remunerativo es regular, al igual que la tensión laboral es regular y las condiciones laborales, y en términos generales la satisfacción laboral es regular.

De la misma forma Quispe (2014) realizó el trabajo titulado “*Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado año 2013*”, el **objetivo** planteado fue determinar el nivel de satisfacción laboral por facetas (motivación, satisfacción por

la remuneración, satisfacción por la institución tensión laboral, trabajo en equipo, reunión, comunicación, normas operativas, reto del trabajo y ambiente físico) y el nivel de satisfacción laboral global, **el estudio fue de tipo** descriptivo y de corte transversal, la población constituida por 51 docentes, asimismo por criterio de inclusión y exclusión la muestra quedó constituida solo por 8 docentes, finalmente los resultados **demonstraron** que el clima laboral se relaciona positivamente con la imagen institucional en la dimensión gestión ($r = .801$), en el nivel académico ($r = .790$) y los servicios ($r = .821$), asimismo describió la variable clima laboral donde el 67% indicó estar en desacuerdo con la aplicación de políticas de gestión y liderazgo, además el 52% afirma estar en desacuerdo con la práctica de motivación, el 73% esta en desacuerdo con la capacidad de decisión que se tiene en la institución, el 79% muestra su descontento con las prácticas de independencia e identidad en la institución, además el 77% demuestra no estar de acuerdo con las formas de comunicación, de la misma forma los valores que se comparten en la institución no es el adecuado, y es preocupante que el 74% esta en desacuerdo con las expectativas laborales.

Finalmente en el trabajo realizado por Sánchez (2008) titulado "*Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos de educación superior tecnológico público tecnológicos de la provincia de Chanchamayo*", asimismo los objetivos planteados fueron: a) determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos en los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Chanchamayo; los objetivos específicos fueron: a) caracterizar la cultura organizacional en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo, b) determinar el papel que cumple la gestión de los recursos humanos en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo, **asimismo respecto a la metodología** fue de tipo no experimental, el método fue descriptivo, de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 57 mujeres y 45 varones, los **resultados** a los que abordó fue que predomina en los institutos de educación superior tecnológico público de la muestra una organización burocrática donde esta centralizado el poder, además del excesivo control sobre el personal sosteniendo que así se puede corregir los errores más rápido, pero ello

no ayuda porque practican la comunicación vertical. Asimismo existe un divorcio en la percepción de la cultura organizacional entre el grupo de administrativos y directivos con los docentes y estudiantes, además la gestión de los recursos humanos es pésima lo que implica replantear la gestión institucional.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Bases teóricas del clima organizacional

Para el desarrollo de la investigación se ha tenido que revisar los conceptos sobre el clima organizacional, el mismo que es entendido como la percepción que tiene el trabajador o público sobre el comportamiento que tienen los actores en la institución, sin embargo ha sido meritorio iniciar revisando el concepto de clima, es así que para Schneider (como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3491), “es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales”

De esta manera después de entender que el clima es un conjunto de prácticas y procedimientos que realiza el trabajador, es necesario unir el término organizacional, entendiendo que el término organizacional se refiere a toda empresa o institución que transforme la materia prima o brinde un servicio asicomo a la capacidad que tiene la persona para ubicar las cosas o tratar cuando se realice el proceso administrativo. Entonces el clima organizacional para Tagiuri y Litwin (1968, como se citó en Uribe, 2015, p. 40) es el "resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación"

Entonces el clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador sobre la institución y que luego incide en su comportamiento y motivo para trabajar, de la misma forma Forehand y Gilmer (1964, como se citó en Uribe,

2015, p. 40) refuerzan el concepto al afirmar que es "un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirlas de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización", entonces la percepción del clima organizacional es variable, por lo que no necesariamente la apreciación será siempre la misma y que dependerá de las situaciones.

Por su parte Álvarez (1992, como se citó en Matute, *et. al.*, 2008, p. 32) concluye que "el clima organizacional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa", mientras que Halpin y Crofts (1963 como se citó en Robbins & Coulter, 1996, p. 181), indica que el clima organizacional se refiere a "la opinión que el empleado se forma de la organización", entonces la percepción o idea u sentencia del empleado será válida en su momento y la calificación puede ser positiva o negativa.

A la par Gómez y Vicario (2008, como se citó en Patlán & Flores, 2013, p. 133) definen el clima organizacional como "el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador–entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente Estas percepciones influyen en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización

Entonces el clima organizacional es la percepción del trabajador sobre la organización, ambiente de trabajo en sus tres niveles permitirá emitir opinión al respecto, pero el hecho que este inmerso en el sistema obliga quizás a tener una opinión mucha más dura respecto a la variable en la organización.

Igualmente Alvarado (2003) sostiene que:

El clima organizacional, es una suma de percepciones que describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tienen consecuencias en la conducta laboral y por ende en la eficacia (e imagen) institucional. (p. 95)

En consecuencia se afirma categóricamente que el clima organizacional es la adición de un conjunto de las percepciones que tiene una persona respecto a toda la organización o a una parte de ella, ya que dependerá del vínculo que exista o el vínculo que establezca con el área.

Por otra parte desde la perspectiva de Brunet (1987) expone que "el clima organizacional constituye una configuración de las características de la organización; así como las características personales del individuo puede constituir su personalidad". (p. 12)

Entonces hasta el momento los autores coinciden al afirmar que el clima organizacional es la percepción de un conjunto de elementos de la organización y que en definitiva el aspecto negativo o el que merma las relaciones humanas afectará para que el trabajador brinde probablemente una opinión sesgada, pero finalmente es su percepción.

Sin embargo Flores aseveró que (1997, como se citó en Alvarado, 2003, p. 95) el clima organizacional "es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable (o de aceptación) o desfavorable (o de rechazo) del entorno laboral para las personas que integran la organización"

En tal apartir de la afirmación anterior el clima organizacional tiene dos niveles o calificaciones que son el favorable o desfavorable, no existiendo un punto intermedio, pero a la vez es un calificativo muy sensible y también permite mudar la opinión a los extremos.

Por su parte Rodríguez (1999, como se citó en Pintado, 2014, p. 316) considera que “el clima organizacional [...] se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico que en este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”

A la sazón de lo anterior, la percepción será compartida por los integrantes de la organización en relación al espacio físico donde realiza sus actividades y las relaciones interpersonales que se desarrollen.

Hellriegel (1974, como se citó en Uribe, 2015, pp. 64-65) define al clima organizacional como el “conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que determinan el comportamiento de los trabajadores y que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno”, Cuevas (2011) por su parte sostiene que es el "ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados" (p. 147)

A partir de la afirmación de Uribe se sostiene que el clima organizacional es un conjunto de atributos que son percibidos por los trabajadores, los clientes internos y externos respecto a la organización, desde luego que todo factor externo influye de manera directa lo que puede ocasionar un cambio intempestivo sobre el comportamiento de los actores y a su vez la opinión de quien recibe está percibiéndolo.

Álvarez (1992, como se citó en Matute, Becerra, & Muñoz, 2008, p.32) define que "el clima organizacional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa", y Dénison (1991, como se citó en Berthoud & López, 2013, p.15) establece que es una "cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influyen en

su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización"

El clima organizacional se entiende como el ambiente de la organización, como quien diría es el "clima" es la característica fundamental de la organización, es la esencia de la misma que es compartida por los integrantes o trabajadores pero que tiene relación directa con las actividades y las metas planteadas.

De la misma forma Litwin y Stringer (1968, como se citó en González, 2004, p. 236) definen el clima organizativo como un "conjunto de propiedades mensurables del ambiente de trabajo, basadas en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en ese ambiente y de demostrada influencia en su comportamiento", mientras que Tagiuri y Litwin (como se citó en Garcia & Casiano, 2007, p. 16) establecen que "el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización

Koys y DeCotiis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 2), "señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización"

Finalmente según las referencias teóricas revisadas se concluye que el clima organizacional es la percepción que tiene el empleado sobre su propia organización, y que esta es cambiante por lo mismo que toda organización tiene sus propias características.

Dimensiones del clima organizacional

Autonomía

Es así que después de los conceptos respecto al clima organizacional y habiendo decidido trabajar bajo la concepción de Litwin y Stringer (1968) se procede a conceptualizar cada dimensión, en tal sentido la autonomía es:

El sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.15)

Asimismo Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493), sostienen que la autonomía se refiere “a la percepción del trabajador acerca de la autodeterminación de responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades”

La autonomía se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para tomar una decisión, para realizar una actividad que no requiere permiso alguno, pero si exige ser responsable de las consecuencias.

Cohesión

Por otra parte respecto a la cohesión Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493), sostienen que la cohesión se refiere “a la percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de tareas

La cohesión se entiende como las relaciones laborales basándose en el respeto y confianza con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

Confianza

Asimismo para conceptualizar la confianza Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493), sostienen que la confianza se refiere “a la percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros

La confianza se entiende como la autonomía que tiene el trabajador para comunicarse con sus superiores considerando desde luego la discreción y que sobretodo no será utilizado en su contra.

Presión

De la misma forma Litwin y Stringer (1968) sostienen que la presión “corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos” (p. 18)

Mientras que Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493), sostienen que la presión se refiere “a la percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea

La presión cada vez es más, esto debido que las organizaciones tienen que atender a sus clientes externos con productos y/o servicios de calidad en el menor tiempo y es allí donde los jefes presionan a los subordinados, pero que muchas veces ello genera tal tensión que trae consigo otros problemas, es por ello que la planificación juega un papel importante.

Apoyo

Por otra parte el apoyo desde la perspectiva de Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493), se refiere “a la percepción que tienen los miembros acerca del respaldo de la tolerancia en el comportamiento

dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo

Es muy importante en las organizaciones que el trabajador sienta el apoyo del superior sobretodo cuando comete un error, y en vez de ser una falta ello debe ser considerado como parte del aprendizaje y motivar para que corrija ese acto o proceso con el fin de disminuir los errores.

Reconocimiento

Sin embargo Litwin y Stringer (1968) respecto al reconocimiento manifiestan que “corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (p. 17)

Mientras que Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493), sostienen que el reconocimiento se refiere “a la percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la organización

Los trabajadores en la organización requieren que el jefe reconozca el logro de los objetivos y si consideramos la teoría de las Relaciones humanas allí se destaca la importancia del reconocimiento que se traduce en motivación y logro de los objetivos, desde luego que dicho reconocimiento no exige que sea monetario, es mejor si se reconce en público.

Equidad

Asimismo la equidad para Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493) se refiere “a la percepción que los empleados tienen, acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros de la organización

La equidad hace hincapié en el marco legal de la empresa, es decir que las políticas, reglamentos, manuales deben de ser claros y difundidos en los

integrantes de la empresa para que realicen las actividades según lo estipulado y tener la menor cantidad de errores.

Innovación

Por otra parte la innovación para Koys y Decottis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3493) se refiere “a la percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia”

La innovación es innata al ser humano pero que la misma exige cierta motivación y estímulo por el jefe para que los trabajadores ayuden a solucionar los problemas.

1.2.2 Bases teóricas de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una variable sensible y a la vez compleja porque parte de tres teoría fundamentales, pero primero se revisará los conceptos, es así que Rodríguez (2006, p.72), nos dice que la satisfacción laboral es “básicamente un concepto globalizador con el que hacemos referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo”, mientras que Locke (1983 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3491), define como “un estado positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud genera resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados”

Entonces se entiende que la satisfacción laboral es la actitud que toma la persona en relación a su trabajo, siendo positiva o negativa, satisfecha o insatisfecha, ampliando los conceptos Boada y Tous (como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 3491), entienden que es “como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización”

Por su parte Robbins y Coulter (2010) definen como "una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo" (p. 419), por lo tanto la satisfacción laboral se refiere a la valoración que tiene el trabajador en relación a su actividad laboral, pero que de ella depende la categoría de prosperidad, es decir la satisfacción generará un mayor grado de motivación o viceversa que luego se reflejará en la actividad que finalmente se verificará al momento de cotejar los objetivos planteados con lo ejecutado.

Igualmente Mottaz (1988 como se citó en Bonillo & Nieto, 2002, p. 190), refiere a la satisfacción en el trabajo como "una respuesta afectiva como resultado de una evaluación de la situación laboral"

Entonces es momento de revisar la variable satisfacción laboral desde tres enfoques que son: a) El de contenido, b) El de proceso y c) Modelos situacionales de la satisfacción laboral (Bonillo & Nieto, 2002)

Es así que el modelo de contenido como lo sostiene Bonillo y Nieto (2002, p. 191) se entiende como:

La satisfacción de necesidades y el logro de valores pueden conducir a la satisfacción laboral (Locke, 1976) La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) y la de la motivación e higiene (Herzberg, Mausner, y Snyderman, 1959) son ejemplos de teorías de contenido.

La teoría de Maslow como lo sostiene Robbins, Decenzo, & Coulter (2013) es:

Conocida como la teoría de la jerarquía de las necesidades y plantea cinco necesidades: a) Necesidades fisiológicas (comida, bebida, techo, sexo y otros requerimientos físicos, b) Necesidades de seguridad (seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como la seguridad de que las necesidades físicas seguirán estando cubiertas), c) Necesidades sociales (afecto, pertenencia, aceptación y

amistad) Necesidades de estima (factores internos de la estima como respeto a uno mismo, autonomía y logro; y factores externos de la estima como status, reconocimiento y atención), e) Necesidades de autorrealización (crecimiento, alcanzar el potencial personal, realización personal; el impulso de convertirse en aquello que uno es capaz de llegar a ser Maslow argumentaba que cada nivel de la jerarquía de necesidades debe satisfacer de manera sustancial antes de que las necesidades del siguiente nivel predominaran. Una persona avanza en la jerarquía de necesidades de un nivel siguiente [...] (p. 275)

El grado de satisfacción que tiene el individuo dependerá de cuánto se haya logrado satisfacer las necesidades, es decir cuando el trabajo desarrollado permita ascender más en la pirámide de Maslow el empleado se sentirá más satisfecho y más motivado para bregar, pero cuando sucede lo contrario el trabajador no solo se desmotiva sino que considera al trabajo como una carga y por lo tanto rinde como debería de ser esto se presenta en la figura 1.

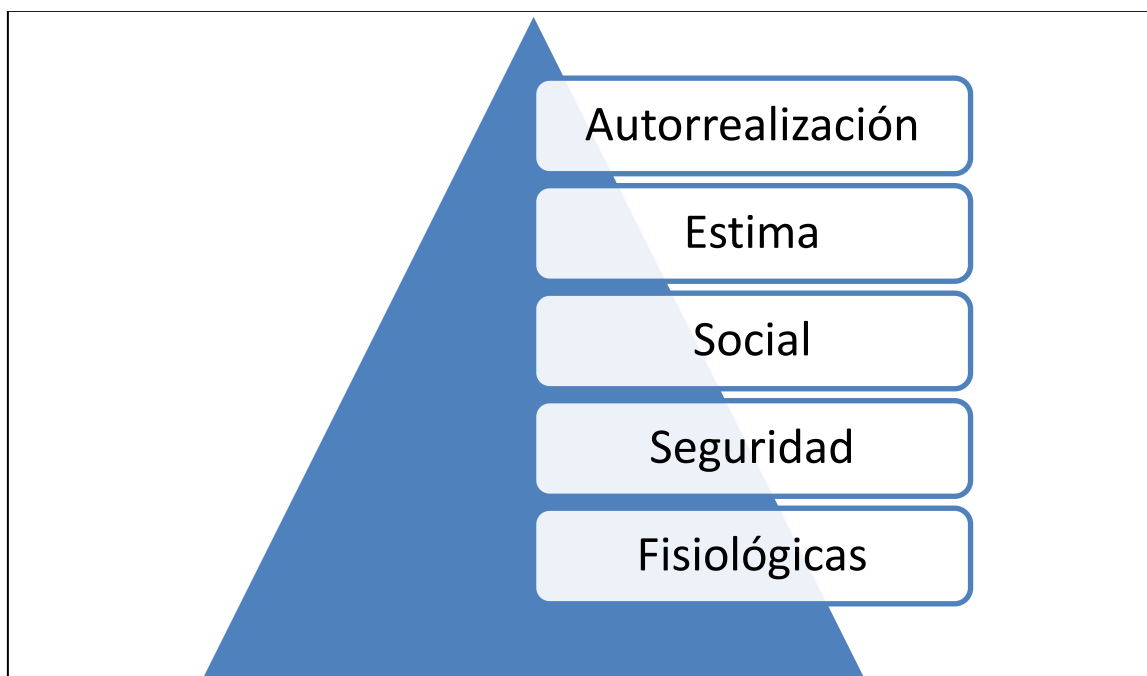


Figura 1. Jerarquía de necesidades postuladas por Maslow (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013, p. 276)

La siguiente teoría es la bifactorial, Robbins, Decenzo, & Coulter (2013, p. 276) sostienen:

Que fue desarrollada por Herzberg que propone los factores intrínsecos que están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los extrínsecos se relacionan con la insatisfacción laboral. Herzberg deseaba saber en qué momentos la gente se siente excepcionalmente bien (satisfecha) o mal (insatisfecha) con su empleo. Concluyó que las contestaciones que la gente daba cuando se sentía bien con su empleo era radicalmente diferentes de las obtenidas cuando se sentía mal. Ciertas características mantenían una relación consistente con la satisfacción laboral y las otras con la insatisfacción laboralp. (p. 277)

La teoría bifactorial de Herzberg presenta dos grupos como son los factores motivadores y los factores de higiene, desde luego se busca que el trabajador alcance sus objetivos, sea reconocido por la empresa y sociedad por sus aportes, responsabilidad, el avance y crecimiento que concluye en un estado extremadamente satisfecho, caso contrario cuando prima los factores de higiene lleva a una situación de extremadamente insatisfecho tal como se muestra en la figura 2.

El segundo grupo corresponde a las teorías de proceso, Gruneberg (1979 como se citó en Bonillo & Nieto, 2002, p. 193) sostienen “que la satisfacción laboral puede ser explicada investigando la interacción de variables tales como las expectativas, los valores y las necesidades” La teoría de las expectativas de Vroom (1964) y la teoría de la equidad de Adams (1963)

La teoría de la expectativas de Vroom (1964 como se citó en Bonillo & Nieto, 2002, pp. 194), “sugiere que la gente no solo está dirigida por necesidades sino también hace elecciones sobre lo que harán. Afirma que el comportamiento depende de la intensidad con la que se desea alcanzar un determinado objetivo y de la creencia sobre la probabilidad que existe de alcanzarlo”, entonces el

comportamiento esta ligado estrechamente con los objetivos personales planteados.

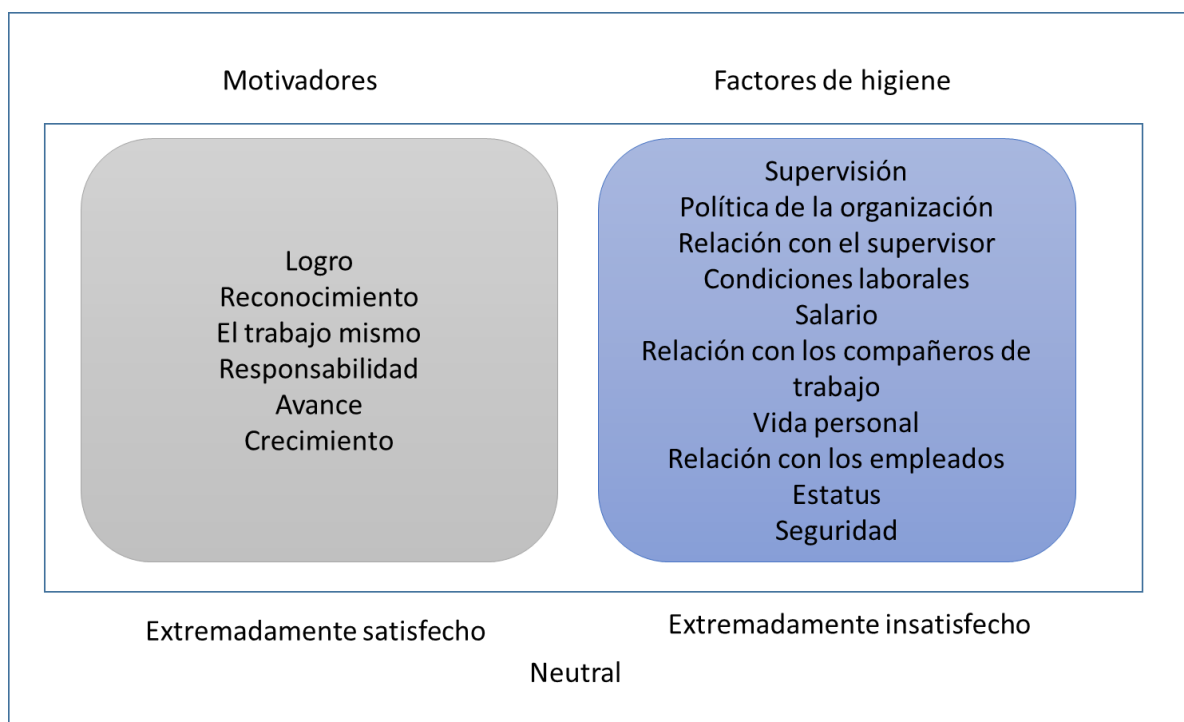


Figura 2. Teoría bifactorial de Herzberg (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013, p. 277)

Vroom (como se citó en Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013, pp. 283-284), sostiene “ que la teoría más exhaustiva sobre cómo motivar a los empleados es la teoría de las expectativas [...] afirma que una persona tiende a actuar de cierta manera en función de la expectativa de que el acto estará seguido por un resultado determinado y en función de lo atractivo que sea tal resultado para la persona. Incluye tres variables o relaciones que son: a) Expectativa o vínculo esfuerzo-desempeño es la probabilidad percibida por el individuo de que al ejercer determinada cantidad de esfuerzo llegará a cierto nivel de desempeño, b) instrumentabilidad o vínculo desempeño-recompensa es el grado al que la persona cree que desempeñarse a un nivel determinado es decisivo para lograr el resultado que desea, c) valencia o atractivo de la recompensa es la importancia que atribuye el individuo al resultado o recompensa potenciales que se pueden lograr en el trabajo. La valencia considera tanto las metas como las necesidades del individuo [...] la clave de la teoría de las expectativas consiste en comprender

la meta de una persona y el vínculo que existe entre esfuerzo y desempeño, entre desempeño y recompensas, y por último entre recompensas y satisfacción de la meta individual”, esto se aprecia en la figura .

Finalmente, el trabajador o servidor público realizará sus tareas o actividades cuando la relación del esfuerzo tendrá un resultado y por lo tanto recompensa que se traduce en satisfacción personal.

Asimismo, la teoría de la equidad aporta a las teorías del proceso, esta teoría fue desarrollada por Adams (como se citó en Robbins, Decenzo, & Coulter, Fundamentos de administración, 2013, pp. 283), propone “que los empleados comparan lo que reciben de un trabajo (resultados) con lo que ellos ponen (aportaciones) y después comparán la razón aportaciones-resultados con las razones aportaciones-resultados de otras personas relevantes. Si un empleado percibe que su razón es equitativa en comparación con la de otras personas relevantes, no habrá problema. No obstante, si la razón no es equitativa, el empleado se verá como subvalorado o sobrevalorado en cuanto a sus compensaciones. Cuando se presentan las inequidades, los empleados intentan hacer algo al respecto. El resultado podría ser mayor o menor productividad, mayor o menor calidad de la producción, mayor ausentismo o renuncia voluntaria. El referente, las otras personas, otros sistemas, o los propios individuos se comparan entre sí con el fin de evaluar la equidad es una variable importante en la teoría de la equidad.

El tercer modelo centra su atención en los sucesos situacionales, Bonillo & Nieto (2002, p. 197), plantean que “la teoría de los sucesos situacionales de la satisfacción laboral que fue propuesta por Quartein, McAfee y Glassman. Los dos componentes principales de esta teoría son las características y los sucesos situacionales [...] Los individuos tienden a evaluar las características situacionales antes de aceptar un empleo. Los sucesos situacionales tienden a ser evaluados después de aceptar un empleo. Estos pueden ser positivos o negativos. Los sucesos positivos incluyen por ejemplo dar a los empleados algún receso ocasionado por algún trabajo extraordinario o poner un microondas en el lugar de

trabajo. Los sucesos negativos incluyen por ejemplo mensajes de correo electrónico confusos, comentarios de mal gusto a los compañeros de trabajo. Y fotocopiadoras que se rompen con frecuencia [...] afirmaron que la satisfacción laboral global es función de una combinación de características y sucesos situacionales”, por lo tanto las personas evalúan el centro de labores y les permitirá expresar su grado de satisfacción o insatisfacción en función a las condiciones que se presente.

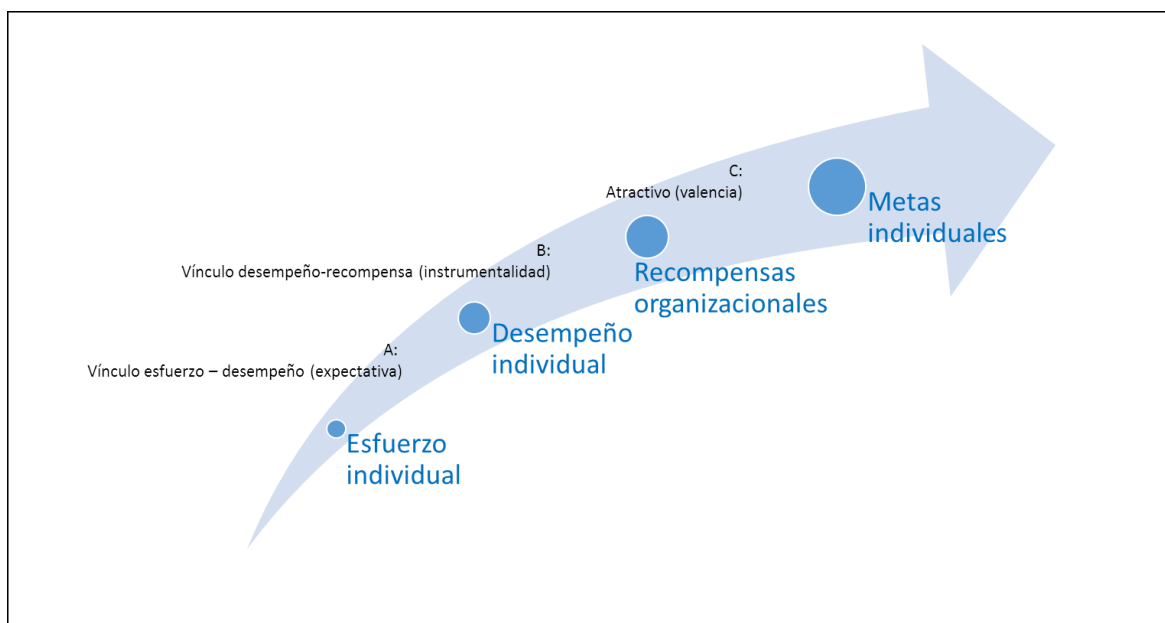


Figura 3. Modelo de las expectativas Fuente: Robbins, Decenzo, & Coulter (2013, p. 284)

La teoría de las características del puesto de trabajo fue planteada por Glisson y Durick (1988 como se citó en Bonillo & Nieto, 2002, p. 197), “examinaron simultáneamente la habilidad de múltiples variables de tres categorías (trabajador, puesto de trabajo, características de la organización) para predecir tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizativo. Ellos propusieron que las tareas laborales serían excelentes predictores de la satisfacción laboral, las características de los trabajadores pobres predictores y las características de la organización predictores moderados. Sus descubrimientos apoyaron el énfases tradicional en las características del trabajo como determinantes de la satisfacción laboral. Por consiguiente, como medio de mejorar la satisfacción en el trabajo, se sugiere que se rediseñe, el mismo, para

hacerlo más interesante y permitir incrementar la cantidad y calidad de sus resultados. Esto se consigue modificando las características del trabajo y las tareas de una persona. La teoría que más ha influido a la hora de explicar como afectan las características del trabajo a la gente es la teoría de las características del puesto de trabajo de Hackman y Oldham. Dicha teoría afirma que el empleado se sentirá más motivado para trabajar y más satisfecho con su trabajo si el puesto tiene una serie de características esenciales. Según esta teoría hay cinco características esenciales que debe tener todo puesto de trabajo (Nadler, Hackman y Lawler, 1979): a) Variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación.

La satisfacción laboral es “la manera como se siente un empleado acerca de su propio puesto. Es una actitud generalizada hacia el empleo basada en la evaluación de diferentes aspectos del puesto” (Yuky, 1990, p.59), es decir la satisfacción laboral es la manifestación de satisfacción de una persona respecto al trabajo, el mismo que dependerá de varios factores como el económico, infraestructura, estima y reconocimiento, entre otros.

Sin embargo Gilmer (1971) define a la satisfacción laboral como “la consecuencia de varias actitudes guarda hacia su trabajo hacia los factores afines y hacia la vida en general”(p.239), mientras que Locke (como se citó en Muchinsky, 1976, p. 234) lo define como “un estado emocional positivo o agradable que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales

Es decir la satisfacción laboral también es resultado de las actitudes que opten los integrantes de la empresa y como resultado se tendrá un grado de satisfacción positivo o negativo, esto permite resumir que es un estado emocional polarizado.

Según Keith & Newstrom (1991) indica que la satisfacción laboral es

[...] Un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben de su trabajo. Es un sentimiento de

relativo placer o dolor (disfruto al hacer diversas tareas) que defieren de los pensamientos subjetivos (mi trabajo es complejo) y de las intenciones del comportamiento (tengo planes de dejar este trabajo en tres meses) (p.114)

En consecuencia la satisfacción se resume como el conjunto de los sentimientos opuestos y cambiantes por la incidencia de los factores internos y externos, llevando a tomar decisiones trascendentales en relación a la organización, por otra parte Chiavenato (2001) indica que la satisfacción laboral es:

[...] el impulso que lleva a la persona de actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente, o generado de los procesos mentales del individuo. (p.279)

En consecuencia la satisfacción laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma, 2005, p. 34), pero dicha disposición para trabajar también es respuesta a los beneficios, trato, recompensa, apoyo entre otros que brinde la organización.

Finalmente la satisfacción laboral es la opinión respecto a su centro de labores en relación a las aspiraciones personales, es decir cuando existe coherencia entre lo planeado y lo alcanzado, el trabajador se sentirá satisfecho, caso contrario demostrará cada día su insatisfacción.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Significación de las tareas

Para entender la significación de la tareas Davis y Newstrom (2003 como se citó en Fuentes, 2012, p. 54), afirman que “las actitudes generalmente se adquieren durante largos periodos. De igual modo, mencionan que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más

información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento

Mientras que Palma (como se citó en Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 4), define como “la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)

La significación de las tareas tiene relación directa con la importancia de la tarea o actividad desarrollada, desde luego implica planificación, hecho y evaluación para contrastar si lo planificado calza con lo ejecutado.

Condiciones de trabajo

Asimismo para comprender la dimensión condiciones de trabajo se ha revisado lo planteado por Salinas (2005 como se citó en Fuentes, 2012, p. 21) quién manifiesta que “al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador y tener mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute. El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación); las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus).

Mientras que Palma (como se citó en Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 4), define como “la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral”

Las condiciones de trabajo se refiere al ambiente, iluminación, temperatura, distribución, horarios, tiempo de reuniones, descanso que tienen relación directa con el bienestar material y emocional del trabajador, desde luego cuando todo lo anterior y otros están en equilibrio permitirá al trabajador desempeñarse exitosamente caso contrario los resultados no son nada alentadores.

Reconocimiento personal y/o social

Respecto al reconocimiento personal y/o social Robbins (2004 como se citó en Fuentes, 2012) indica que:

Los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral se abordan desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individualmente que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados, dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales. (p. 21)

Sin embargo Palma (como se citó en Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 4), define como “la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto en resultados indirectos

El reconocimiento personal es una variable muy sensible, existiendo muchas formas de reconocer el buen desempeño del trabajador, pero quizá la que tiene mayor incidencia es el reconocimiento en público, porque el trabajador se siente importante, valioso para la organización y todo ello reflejará en su familia. Lo positivo de este tipo de reconocimiento es que se realiza en público, el costo es cero pero el efecto se multiplica, ello lleva a concluir que el reconocimiento no tiene inversión o costo pero si efecto positivo.

Beneficios económicos

En relación a los beneficios Fuentes (2012) señala que:

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que 43 probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que debería ser con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la

percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción. (p. 21)

Palma (como se citó en Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 4), define como “la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada”, el beneficio económico es una variable importante porque en base a los ingresos el trabajador podrá ir escalando en la jerarquía de necesidades de Maslow.

En virtud a lo anterior se concluye que el factor económico o recompensa económica se refiere al beneficio que recibe el trabajador por su trabajo, aunque a decir verdad en el sistema no existe relación, ya que la regla es al revés porque a mayor trabajo el beneficio es igual o menor.

1.3 Justificación

Justificación práctica

La presente investigación se justifica porque ha permitido tener información real y valedera respecto a la relación débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dicha situación fue similar entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo y el reconocimiento personal y/o social, mientras que la relación fue moderada entre el clima organizacional y la significación de las tareas, sin embargo la correlación fue escasa entre el clima organizacional y los beneficios económicos. En tal sentido se evidencia que en el clima organizacional y la satisfacción laboral predomina el nivel pésimo y regular, esta situación lamentablemente se traduce en descontento, desmotivación entre otros factores que lamentablemente lo percibe el cliente interno (docentes y estudiantes) y el cliente externo.

Justificación metodológica

Asimismo la investigación se justifica metodológicamente porque se realizó una investigación cuyo objetivo ha sido en primera instancia la descripción y posterior determinación de la correlación, para esto se aplicó la prueba de correlación de

Spearman porque ambas variables fueron medidas con escala de Likert no ameritando realizar la prueba de normalidad, finalmente se precisa que de acuerdo a la metodología aplicada primó la determinación de la correlación entre las variables.

Justificación teórica

La investigación desarrollada se fundamentó en las teorías administrativas porque ambas variables provienen del campo empresarial pero se han ido adaptando a la realidad educativa, es en este sentido que el clima organizacional es percibido por los agentes educativos, pero que este dependerá de factores materiales, relaciones humanas, comunicación, trabajo en equipo entre otros que permitirán al trabajador realizar desempeñarse motivado o no, pero a su vez como todo tiene una relación y esto se evidenció en el grado de satisfacción laboral, sin embargo al ser la muestra en estudio un trabajadores del sector público el descontento en primera instancia está en relación al factor económico seguido por las condiciones de trabajo. Finalmente, si bien en las organizaciones públicas se hacen todos los esfuerzos por la aplicación de la teoría administrativa estas pierden sentido por la carencia de recursos.

1.4 Problema

Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?

Problemas específicos

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción de tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Hipótesis específicas

El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción de tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

El clima organizacional se relaciona positivamente con las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

El clima organizacional se relaciona positivamente con el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

El clima organizacional se relaciona positivamente con los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Determinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional para Koys y DeCotiis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Núñez, 2015) señalan que:

Estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; [...] son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización. (p. 2)

Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. (Palma, 2005, p. 34)

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1
Operacionalización de la variable Clima organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítem	Escala de medición
Clima organizacional	Autonomía	Autodeterminación Responsabilidad	1 al 5	Totalmente de
	Cohesión	Relaciones entre los trabajadores Material	6 al 10	acuerdo: 5
	Confianza	Comunicación Confidencia	11 al 15	De acuerdo: 4
	Presión	Estándares de desempeño Funcionamiento Tarea	16 al 20	Indeciso: 3
	Apoyo	Respaldo y tolerancia Comportamiento	21 al 25	En desacuerdo: 2
	Reconocimiento	Recompensa por su trabajo	26 al 30	
	Equidad	Políticas Reglamentos	31 al 35	Totalmente en
	Innovación	Riesgo Creatividad	36 al 40	desacuerdo: 1

Fuente: Chang, Salazar, & Nuñez (2015)

Tabla 2
Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Número item	Escala de medición
Satisfacción laboral	Significación de las tareas	Cumplimiento del trabajo	3, 4, 7, 18, 21,	Totalmente de acuerdo: 5
		Desarrollo personal	22, 25, 26	
		Condiciones de trabajo	Entorno físico laboral	
	Reconocimie nto personal y/o social	Trato personal Variedad de tareas	6, 11, 13, 19, 24	De acuerdo: 4 Indeciso: 3 En desacuerd o: 2
	Beneficios económicos	Compensación económica	2, 5, 9, 10, 16	Totalmente en desacuerd o: 1

Fuente: Palma (2010)

2.3 Metodología

Para el desarrollo de la presente investigación que ha tenido como objetivo determinar la relación entre las variables, es así que se aplicó desde el inicio

hasta el diseño del informe final el método hipotético deductivo, para ello el trabajo se sostiene en lo señalado por Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014) sustentan que:

El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación [...] los pasos son de la observación o descubrimiento del problema, formulación de la hipótesis, deducción de consecuencias (observables y medibles) contrastables de la hipótesis, y observación, verificación o experimentación. (p. 136)

En tal sentido inicialmente se identificó los problemas que tenían cada instituto, es así que se decidió trabajar con las variables clima organizacional y satisfacción laboral, luego ya con mayor tiempo y detenimiento se procedió a describir dicha problemática, formulando como directriz o hipótesis la existencia de una relación entre ambas variables, en tal sentido fue necesario y exigible profundizar en los conceptos planteados por diferentes autores así como la teoría, los mismos que han sido el soporte para luego optar los instrumentos de medición y finalmente abordar a la contrastación de hipótesis.

2.4 Tipo de estudio

La investigación será de tipo:

Según el grado de abstracción: aplicada, Martínez & Ávila (2010), sostiene que: “busca la resolución de problemas prácticos, con margen de generalización limitado” (p. 99), es decir para el estudio se aplicó las teorías y conceptos existentes sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, pero en ningún momento se ha creado una nueva teoría es por esta razón que no será de tipo básico.

Según la manipulación de las variables: descriptiva, Martínez & Ávila (2010), sostiene que: “no se manipula ninguna variable. Se limita a observar y describir los fenómenos” (p. 99), en este sentido se aplicó los instrumentos a la muestra de estudio, luego la construcción de la base de datos y finalmente se determinó la relación entre las variables.

Según el lugar: de campo, Martínez & Ávila (2010), sostiene que: “consiste en estudiar una situación real” (p. 99), la investigación ha exigido visitar en primera instancia cada instituto para solicitar el permiso y en segunda instancia se aplicó los instrumentos para recopilar los datos.

Por lo tanto, los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral no serán manipulados y los resultados que arrojen serán descritos y se calculó la relación.

2.5 Diseño

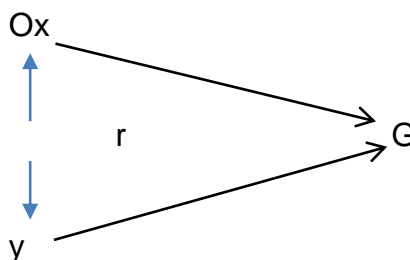
El diseño de la investigación no experimental porque en ningun momento se han manipulado las variables y a su vez es transversal porque la recopilación de datos para ambas variables ha sido en un solo momento, al respecto Liu (2008) y Tucker (2004) (como se citó en Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154), sostiene que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”, en la investigación se aplicó los dos instrumentos en un mismo momento para tener información desde una sola perspectiva sin la intervención de otros factores.

Por otra parte también señalan Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p. 154), que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”, es decir la investigación ha tenido como propósito determinar la relación entre las variables de estudio y no su manipulación.

Es preciso señalar que el enfoque optado para la investigación es cuantitativo, de ello se desprenden dos grupos para determinar el diseño que son: a) no experimental, b) experimental. Por lo tanto para ser exactos se decidió

trabajar bajo el diseño no experimental descriptivo correlacional, “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 157)

El esquema del diseño no experimental seguido fue:



Donde:

Ox= Clima organizacional Oy= Satisfacción laboral

r = Coeficiente de Correlación

G= Docentes de los institutos públicos de Lima Este 2016

2.6 Población, muestra y muestreo

La población es la totalidad de integrantes que son parte del estudio, es así que revisando a Sánchez (1996), sostiene que “una población comprende a todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos

Para la investigación la población estuvo constituida por los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público públicos de Lima Este.

Tabla 3
Población de estudio

Nro	Instituto	Doc.	Doc.	Nro
		Permanentes	Contratados	
1	IESTP “Ramiro Priale Priale”	18	27	45
2	IESTP “Misioneros Monfortianos”	17	15	32
3	IESTP “Huaycán”	18	27	45
	Total	53	69	122

Muestreo

Para la investigación se ha realizado en primer lugar el muestreo aleatorio simple, que consiste en un muestreo probabilístico, cuyo objetivo fue determinar el número de muestra a partir de la población.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{NE^2 + Z^2 * p * q}$$

$$Z = 1.96 \quad p = 0.05 \quad q = 0.95 \quad E = 0.02 \quad N = 122$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.05 * 0.95 * 122}{122 * 0.02^2 + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 97$$

Es así que la muestra se calculó que serían 96 docentes, en segundo lugar se calculó el valor de $k = 97/122 = 0,786885246$, y es a partir de ello que se determinó el número de muestra por cada grupo (nombrado y contratados) de cada instituto.

Asimismo la muestra para Sánchez (1996, p. 111) es:

Un grupo de la población con el que se trabaja, la cual tiene que tener relaciones de semejanza con los grupos a los que se quiere hacer extensivos los resultados. Es decir, representa un subconjunto de los elementos que representa la población de estudio, dichos elementos comparten características en común.

En tal sentido la muestra de estudio será de 96 docentes distribuidos en cada grupo (instituto), tal como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4
Muestra por cada instituto

Instituto	Nº de Docentes	Doc. Permanentes	Doc. Contratados	n	n Doc. Perma nentes	n Doc. Contratados
IESTP “Ramiro Prialé Prialé”	45	18	27	35	14	21
IESTP “Misioneros Monfortianos”	32	17	15	26	13	12
IESTP “Huaycán”	45	18	27	35	14	21
Total	122	53	69	97	41	55

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos de ambas variables, se aplicó la técnica de la encuesta al respecto Méndez (2008) indica:

[...] Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación (p. 252)

En este sentido la técnica de la encuesta permitió recopilar los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los docentes de la muestra los mismos y quedaron registrados en el instrumento

denominado cuestionario, para ello se han construido la ficha técnica por cada instrumento.

Ficha técnica para medir la variable Clima organizacional

1. Nombre: Cuestionario que mide la percepción del Clima organizacional
2. Autor: Koys & Decottis (1991) adaptado por Chang, Salazar, & Nuñez (2015)
3. Objetivo: Medición del nivel de Clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
4. Forma de aplicación: Directa
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por ocho dimensiones denominadas Autonomía (5), cohesión (5), confianza (5), presión (5), apoyo (5), reconocimiento (5), equidad (5) e innovación (5) haciendo un total de 40 ítems.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)
8. Niveles:

Pésimo	[40,93]
Regular	[94,147]
Bueno	[148,200]

Validez del instrumento: El instrumento diseñado para la variable Clima organizacional fue sometido a la validez de expertos al respecto Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (p. 201)

Asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo, de acuerdo a los lineamientos de la UCV (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión

específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto para esta tarea se consultó y validaron profesionales especialistas en el área.

Tabla 5
Validación del cuestionario de Clima organizacional

Experto	Opinión
Dr. Hugo Montes De Oca Serpa	Aplicable
Dr. Ulises Córdova García	Aplicable
Dra. Irma Carhuancho Mendoza	Aplicable

Por otra parte se determinó la confiabilidad del instrumento aplicando la prueba de Alfa de Cronbach porque el instrumento de clima organizacional fue medido con escala tipo Likert para tal fin se utilizó la siguiente fórmula:

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Asimismo de acuerdo a la literatura revisada los niveles de confiabilidad se aprecian en la tabla 6.

Tabla 6
Escala para interpretar resultados de la 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	Alta confiabilidad

Fuente: Pino (2010)

En este sentido luego de aplicar el instrumento en un grupo piloto se logró determinar que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.89, lo que implicó una fuerte confiabilidad tal como se aprecia en la

Tabla 7 *Confiabilidad del instrumento del clima organizacional según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	40

Ficha técnica para medir la variable Satisfacción laboral

1. Nombre: Cuestionario que mide la percepción de la Satisfacción laboral
2. Autor: Palma (2010)
3. Objetivo: Medición del nivel de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
4. Forma de aplicación: Directa
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por cuatro dimensiones denominadas Significación de las tareas (8), Condiciones de trabajo (9), Reconocimiento personal y/o social (5) y Beneficios económicos (5) haciendo un total de 27 items.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)
8. Niveles:

Dimensión / Variable	Satisfecho	Insatisfecho
Significación de las tareas	[8 , 24]	[25 , 40]
Condiciones de trabajo	[9 , 27]	[28 , 45]
Reconocimiento personal y/o social	[5 , 15]	[16 , 25]
Beneficios económicos	[5 , 15]	[16 , 25]
Satisfacción laboral	[27 , 81]	[82 , 135]

Validez del instrumento: El instrumento diseñado para la variable Clima organizacional fue sometido a la validez de expertos al respecto Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...) (p. 201)

Asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo, de acuerdo a los lineamientos de la UCV (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto para esta tarea se consultó y validaron profesionales especialistas en el área.

Tabla 8 Validación del cuestionario de Satisfacción laboral

Experto	Opinión
Dr. Hugo Montes De Oca Serpa	Aplicable
Dra. Irma Carhuancho Mendoza	Aplicable

En tal sentido de acuerdo a los lineamientos se procedió a calcular la confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral aplicando la prueba de Alfa de Cronbach calculando el valor de 0.91, lo que implicó una fuerte confiabilidad tal como se aprecia en la tabla 9.

Tabla 9 Confiabilidad del instrumento que mide la satisfacción laboral según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	27

2.8 Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 21, luego se presentó la base de datos para calcular las frecuencias por dimensión y variables, para luego calcular la correlación de Spearman, esta medida se calcula mediante el método que se conoce como coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman, y se designó por r_s . El procedimiento utiliza los dos conjuntos de jerarquías que pueden asignarse a los valores de las muestras de X e Y, que representan a las variables continuas Wayne, 2002

Para el cálculo de la correlación de Spearman se utilizó la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = diferencia entre rangos (x menos y)

n = número de datos.

2.9 Aspectos éticos

Para la investigación se ha revisado los fundamentos teóricos, los mismos que han brindado soporte al trabajo y se ha señalado en las referencias los autores.

Los datos recopilados se han obtenido de la realidad y no se ha manipulado.

Los instrumentos fueron validados por expertos.

La información que se brinda en el trabajo es reales y corresponden a la muestra de estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 10

Niveles del clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	82	85,4
Regular	14	14,6
Bueno	-	-
Total	96	100,0

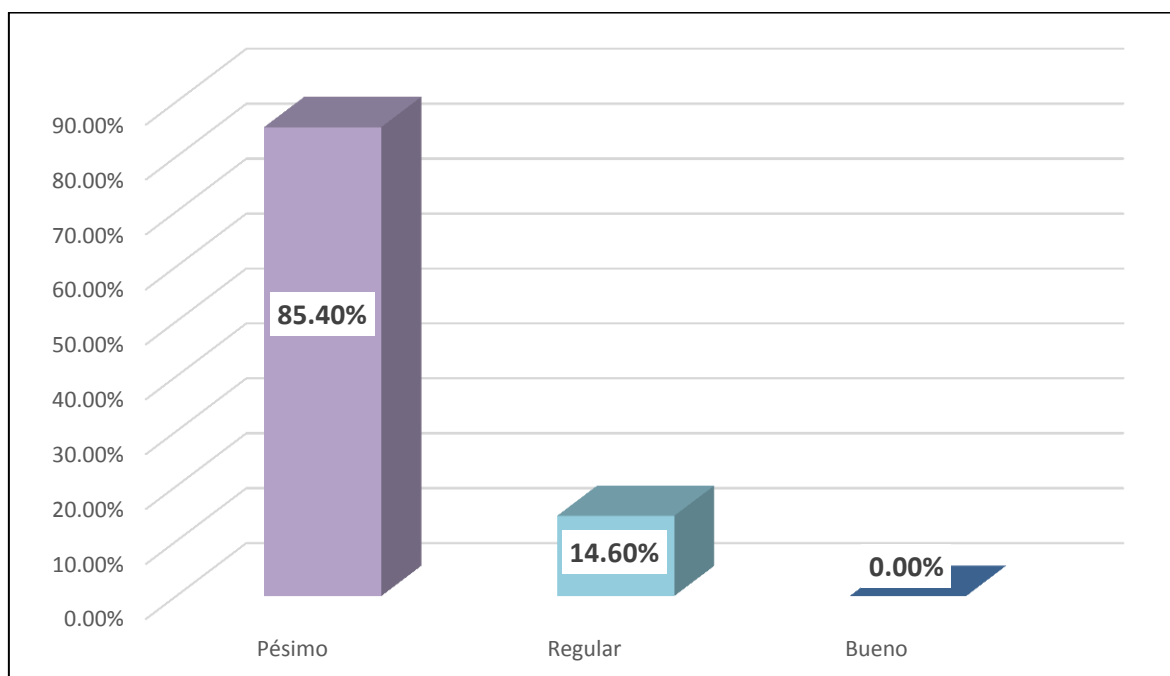


Figura 4. Niveles del clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

En la tabla 10 y figura 4 se presentan los niveles del clima organizacional de la muestra de estudio, donde el 85.4% indicó que el nivel es pésimo y solo el 14.6% opinó que es regular el clima organizacional, dichos resultados permiten afirmar que dicha situación merma las relaciones interpersonales, la comunicación, etc., y que esta situación es percibida por los estudiantes.

Tabla 11

Niveles de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	88	91.7
Satisfecho	8	8.3
Total	96	100,0

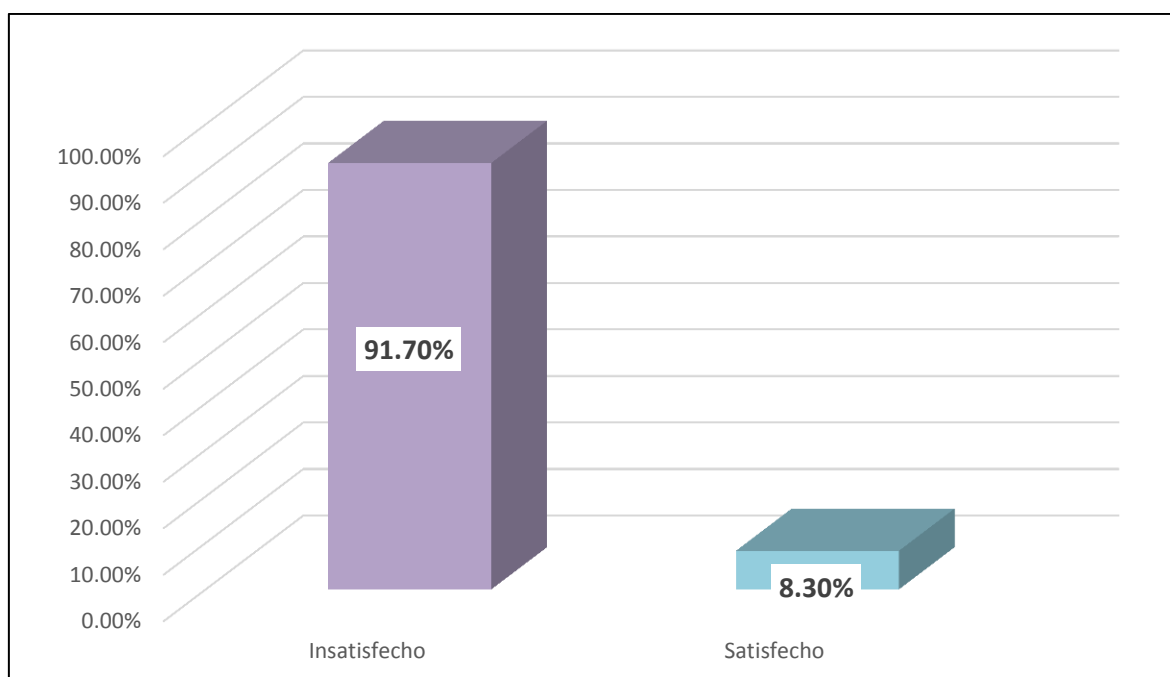


Figura 5. Niveles de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Es preciso señalar que respecto a la variable satisfacción laboral se determinó solo dos niveles que fueron los extremos (insatisfecho – satisfecho) porque no existe un nivel intermedio o casi satisfecho, en tal sentido se presenta en la tabla 11 y figura 5 los niveles de la satisfacción laboral en la muestra de estudio, donde el 91.7% indicó que está insatisfecho y solo el 8.3% se encuentra satisfecho laboralmente.

Tabla 12

Niveles de la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	86	89.6
Satisfecho	10	10.4
Total	96	100,0

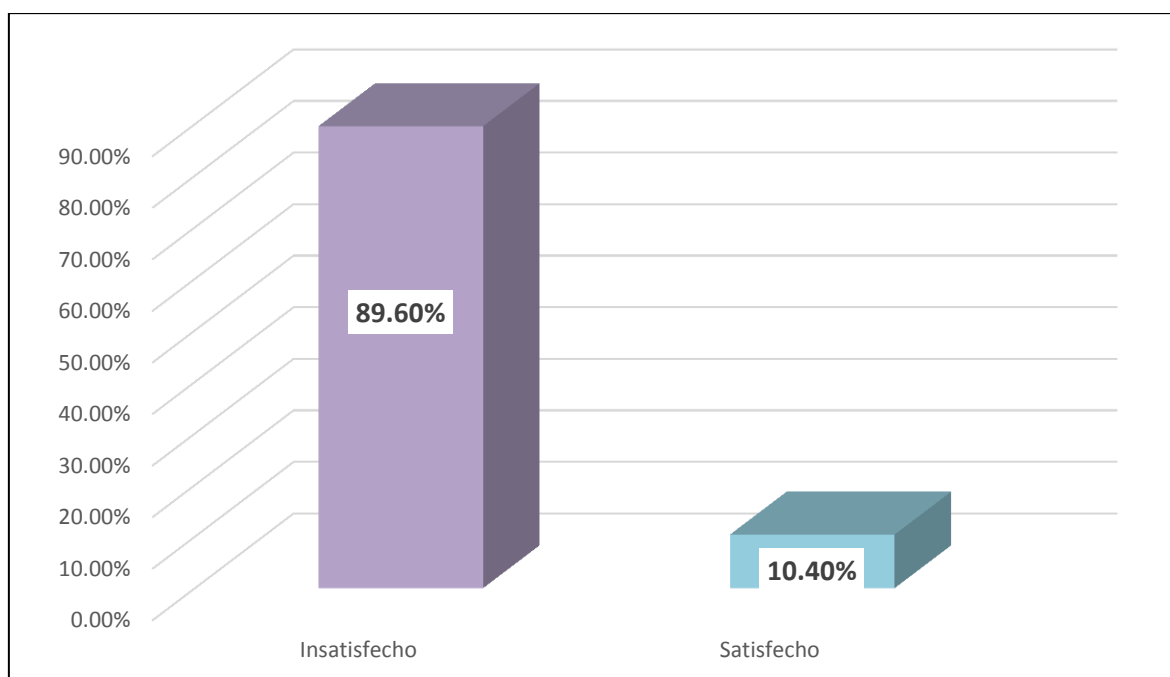


Figura 6. Niveles de la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

En la tabla 12 y figura 6 se presentan los niveles de la significación de las tareas, donde el 89.6% indicó estar insatisfecho mientras que el 10.40% se encuentra satisfecho con las tareas que desempeña en el instituto.

Tabla 13

Niveles de las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	86	89.6
Satisfecho	10	10.4
Total	96	100,0

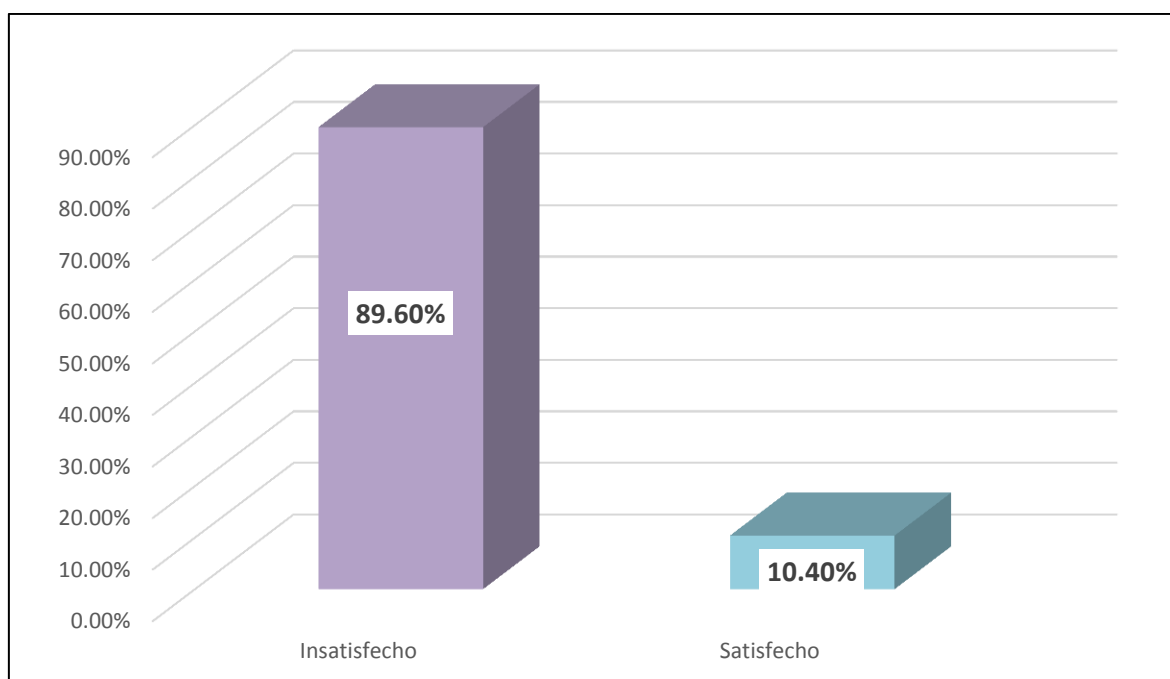


Figura 7. Niveles de las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

En la tabla 13 y figura 7 se presentan los niveles de las condiciones de trabajo, donde el 89.6% indicó estar insatisfecho mientras que el 10.40% se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo.

Tabla 14

Niveles del reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	85	88.5
Satisfecho	11	11.5
Total	96	100,0

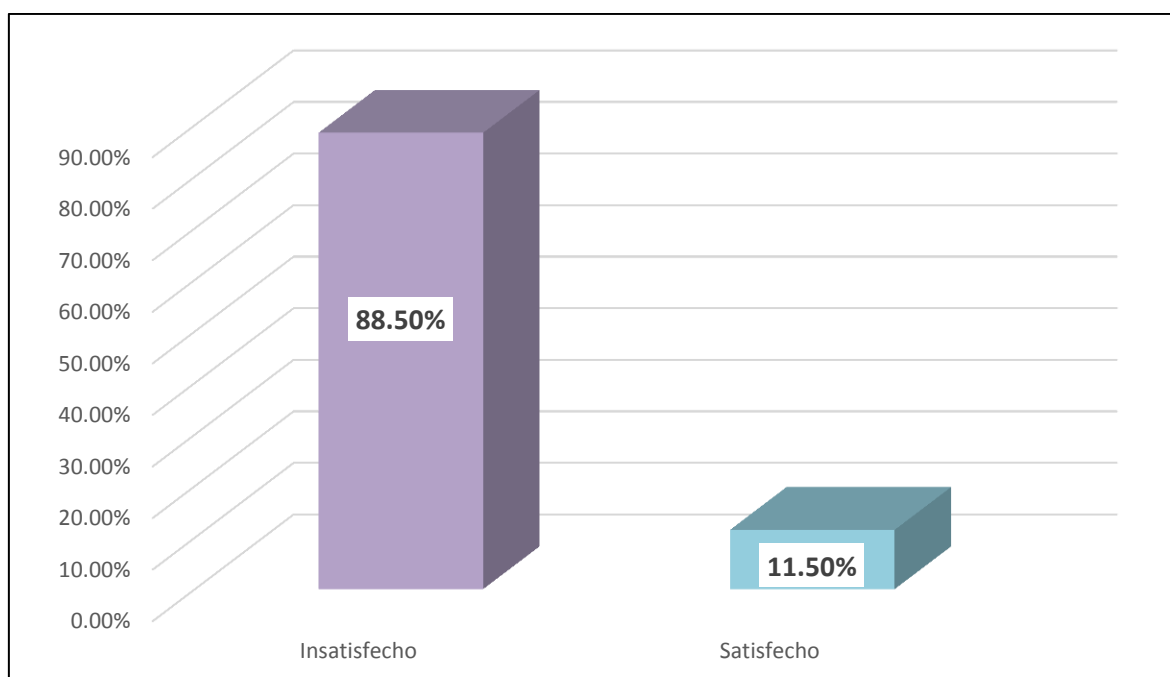


Figura 8. Niveles del reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

En la tabla 14 y figura 8 se presentan los niveles del reconocimiento personal y/o social donde el 88.5% indicó estar insatisfecho y solo el 11.5% se encuentra satisfecho.

Tabla 15

Niveles de los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	92	95.8
Satisfecho	4	4.2
Total	96	100,0

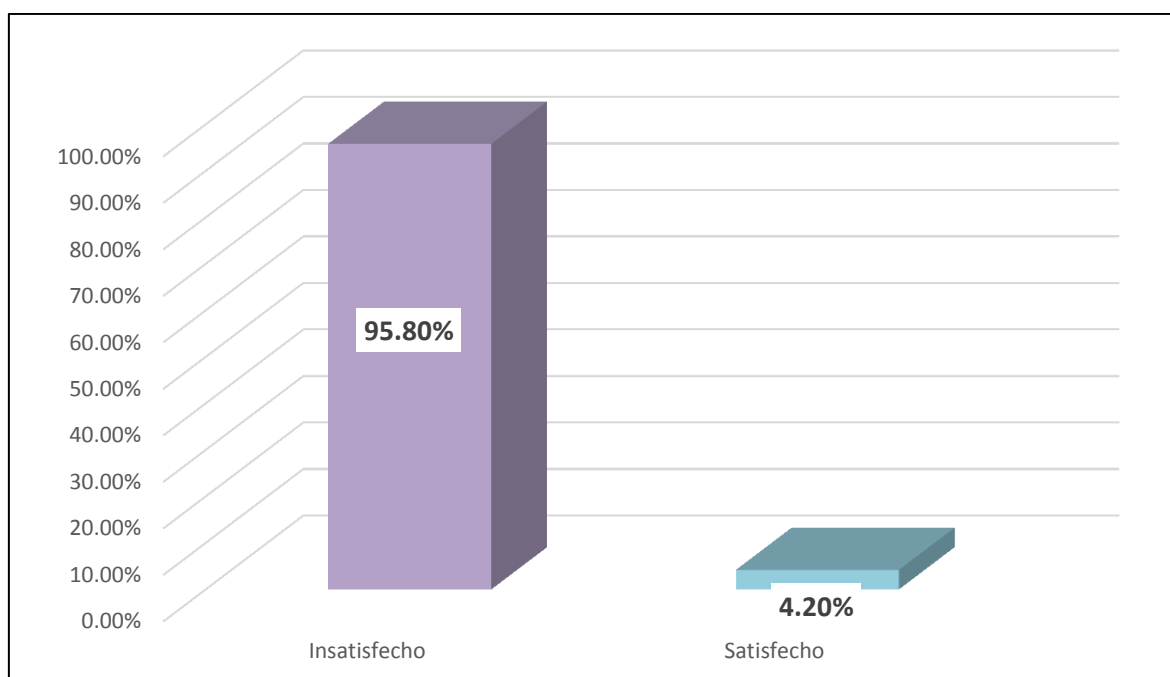


Figura 9. Niveles de los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

En la tabla 15 y figura 9 se presentan los niveles de los beneficios económicos donde el 98.5% indicó estar insatisfecho y solo el 4.2% se encuentra satisfecho.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Hipótesis:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

H_A : El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 16

Correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	96	96
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 16 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación

de los cuestionarios el valor de 0.409 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

H_A : El clima organizacional se relaciona positivamente con la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 17

Correlación de Spearman entre el clima organizacional y la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

			Clima organizacional	Significación de las tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	1,000	,535**
		N	96	96
	Significación de las tareas	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	,535**	1,000
		N	96	96

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 14 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.535 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y moderada entre el clima organizacional y la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

H_A : El clima organizacional se relaciona positivamente con las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 18

Correlación de Spearman entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	1,000	,342**
		N	96	96
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	,342**	1,000
		N	96	96

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 18 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.342 y $p = .001$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

H_A : El clima organizacional se relaciona positivamente con el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 19

Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

			Clima organizacional	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	1,000	,315**
		N	96	96
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	,315**	1,000
		N	,002	.
			96	96

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 19 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.315 y $p = .002$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

H_A : El clima organizacional se relaciona positivamente con los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 20

Correlación de Spearman entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

			Clima organizacional	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	1,000	,209*
		N	96	96
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	,209*	1,000
		N	96	96

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 20 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.209 y $p = .041$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y escasa entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo realizado titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016” surge por prestar atención al desgano, desmotivación, a veces hasta molestos para atender a los estudiantes o visitantes por parte de los docentes, desgraciadamente esto obligaba a que reciban respuestas subidas de tono, pero quizás era una respuesta o manifestación básicamente al factor económico y condiciones laborales, porque el Estado invierte sumas paupérrimas en los institutos, más aún el sistema burocrático hace que los docentes concentren esfuerzos por la parte administrativa y no pedagógica, pero a decir verdad en el camino de aprender y desaprender se pierde tiempo y lo que trae consigo el fracaso por parte de los docentes y malestar por esa burocracia que finalmente solo hace aglutinar papeles y no incentivar la creatividad.

Asimismo en la muestra de estudio no solo se presentan dichos problemas sino también que la comunidad vive pendiente de los diferentes problemas que puedan ocurrir por efecto de la naturaleza y es de conocimiento que todos los años desde el mes de diciembre se exponen a diferentes desastres naturales lo que genera la pérdida de los recursos materiales, además de la suspensión de actividades académicas y que luego en el periodo o año siguiente obligan a completar la currícula en días no programados para el estudio lo que implica al estudiante y docente faltar o suspender las clases, en consecuencia el grado de satisfacción se ve mermado así como el clima organizacional.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las variables en estudio demostrándose que existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016 ($Rho = .409$, $p=.000$), esta situación es preocupante porque se presupone que a mejor clima organizacional mejor o más elevado el nivel de satisfacción laboral pero esto no es aplicable en los institutos de estudio debido a la predominancia del nivel pésimo y regular, en consecuencia como indica Schneider el clima es una percepción o interpretación que tienen los clientes internos o externos respecto al instituto, dicha afirmación también fue continuada por Flores (1987) y Hellriegel

(1974 como se citó en Uribe, 2015), en efecto Brunet (1987) amplía el concepto al señalar que también incluye las características personales del docente quien es el encargado de brindar el servicio educativo, igualmente es puntual señalar lo indicado por Tagiuri y Litwin (1968 como se citó en Garcia & Casiano, 2007) porque la interpretación dependerá del receptor así como de los factores externos e internos que intervienen para dicha percepción, entendiendo que el receptor puede ser otro docente como también estudiante, entonces esto lleva a corroborar que es una calificación cualitativa tal como también afirmó Forehand y Gilmer (1964) pero que dicha calificación es variable, dinámica y está en constante cambio, dicha aseveración es contradictoria con la de Denison (1991, como se citó en Berthoud & López, 2013) y también con lo señalado por Koys y DeCotiis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Núñez, 2015) porque sostienen que la calificación del clima organizacional es relativamente permanente, aunque en parte se acepta dicha afirmación porque cuando existe la intervención de variables externas hacen que los docentes cambien su forma de actuar o atender a los estudiantes, además de observar cambios bruscos cuando se realiza la evaluación docente, calidad de servicio, entre otros que miden en su conjunto al instituto o también la presencia de la supervisión externa.

De esta manera no se habla de una percepción sino de una sumatoria de percepciones y que se evidencia en la labor docente (Álvarez, 1992, como se citó Matute, Becerra, & Muñoz, 2008; Alvarado, 2003) sin embargo esta situación va más allá porque se refleja en la conducta laboral además de estar ligado con el grado de motivación de cada docente como lo ha sostenido Hellriegel (1974, como se citó en Uribe, 2015), pero también se debe señalar que cada integrante del instituto y para el caso como se había señalado el docente ha decidido trabajar en dicha institución porque tenía alguna expectativa como lo señala Vroom (como se citó en Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013) pero que en el tiempo ha ido perdiendo sentido y consideran que deben de ir a trabajar para tener a cambio una recompensa económica, pésima pero permite en parte satisfacer sus necesidades.

En tal sentido en el presente trabajo se ha realizado la evaluación interna del clima organizacional, es decir desde la perspectiva del mismo trabajador, esto fue avalado por Álvarez (1992), por otra parte la opinión del docente es valiosísima para la gestión de los institutos porque a partir de dichas percepciones y opinión se puede realizar mejoras internas, es así que esto ha sido fundamentado por Halpin y Crofts (1963) y Rodríguez (1999), porque las percepciones no solo son subjetivas sino que son socialmente compartidas entre los miembros del instituto, esto lleva a la reflexión por que los docentes comparten dichas opiniones y más aún si es pésima, sin lugar a dudas esta apreciación es compartida y generalizada tal como también lo señaló Litwin y Stringer (1968, como se citó en González, 2004), en consecuencia los institutos deben de incluir planes para mejorar el clima organizacional con el objetivo de mejorar los comportamientos y su desempeño, lo anterior ha sido expuesto por Gómez y Vicario (2008), pero que en las organizaciones estatales (institutos) no se presta atención.

Sin embargo los conceptos de la satisfacción laboral sostienen que esta es una variable completa porque no solo incluye el campo laboral sino también personal, puesto que del resultado que obtenga en ella tendrán la capacidad para poder satisfacer otras necesidades, pero esto no se cumple en los institutos de Lima Este ya que desde el primer momento sostienen que son mal pagados, en consecuencia el nivel de motivación disminuye así como el de satisfacción de las necesidades (Rodríguez, 2006, Chang, Salazar, & Nuñez, 2015), más aún este comportamiento o situación pasa a tener predominancia al momento de tratar los problemas del instituto, y a ello se suma que los directivos se sienten “atados de manos” porque el factor económico que consideran importante los docentes no esta a su alcance y que depende del gobierno central, de este modo esto se traduce en un bajo nivel de grado de bienestar (Boada y Tous (como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015) y a partir de ello demostrará una actitud frente a su respectivo trabajo docente, que en la realidad de estudio es totalmente pésima (Robbins y Coulter, 2010), sin embargo también en la encuesta se obtuvo como resultado que el nivel de afecto, producto de las evaluaciones en su centro de labores es baja, dicha afirmación es contradictoria con la de Mottaz (1988 como se citó en Bonillo & Nieto, 2002), pero a su vez esta situación fue evidenciada en

su momento por Herzberg (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013) al sostener que los factores extrínsecos están íntimamente relacionados con la insatisfacción laboral como es en el estudio y no logran dicha satisfacción como lo señalan teóricamente Yuki (1990), Gilmer (1971) en conclusión la percepción u opinión sobre la satisfacción laboral es desfavorable, tomando como referencia los niveles que plantea Keith y Nestrom (1991).

De este modo es preciso señalar que los resultados obtenidos respecto a la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral son totalmente contradictorios con los de Yovera (2013) porque demostró que si existe comunicación, además de generar un clima de confianza, brindar participación y otros factores que permiten a los docentes desempeñarse adecuadamente aunque paradójicamente el Director no se preocupe por el bienestar de los docentes, del mismo modo se coincide con Rojas (2013) en lo que respecta al grado de insatisfacción que se traduce en inseguridad en el trabajo, por otra parte se coincide con García (2016) al afirmar que la motivación se relaciona con la satisfacción laboral, es necesario hacer hincapié que se coincide con Rodríguez (2016) al afirmar que también demostró la relación entre las variables, pero no coincidimos en el grado de correlación, porque el autor antes mencionado determinó una correlación casi perfecta, esto permitiría afirmar que dicha organización funciona casi como una organización ideal, sin embargo se coincide una vez más con los resultados de Pérez y Rivera (2015) porque también demostraron la relación entre variables, de la misma forma sucede con lo obtenido por Olivares y otros (2006) al afirmar que el grado de satisfacción es buena y desde luego estos resultados ratifican lo antes demostrado.

También se ha demostrado en el trabajo que existe correlación positiva y moderada entre el clima organizacional y la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, estos resultados armonizan en parte con los de García (2016) por que el grado de satisfacción es débil respecto a las tareas, de la misma forma se coincide en parte con Rodríguez (2016) porque demostró correlación entre el

clima organizacional y la significatividad de tareas, pero no se está de acuerdo con el nivel de correlación.

También se ha demostrado que existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, estos resultados armonizan con los de Rojas (2013) al afirmar que los docentes no tienen condiciones para realizar su tarea, sin embargo se armoniza en parte con Rodríguez (2016) al demostrar que existe relación pero no con el grado ya que el obtuvo un nivel elevado, pero si se armoniza con Olivares y otros (2006) respecto al nivel regular de las condiciones laborales, pero que no tiene relación con la satisfacción de las necesidades como lo planteó Maslow, porque los recursos al ser paupérrimos no les permite cubrir o satisfacer las siguientes necesidades y menos tienen la esperanza de llegar a la autorrealización

De la misma forma existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, estos resultados armonizan con los de Tapias (2014) porque en su institución el nivel de reconocimiento es desfavorable, igualmente con García (2016) respecto a que la motivación se relaciona con el reconocimiento personal y/o social, y también con los de Rodríguez (2016) por determinar que existe relación entre el clima organizacional y el reconocimiento.

Finalmente existe correlación positiva y escasa entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, asimismo se armoniza con García (2016) en parte respecto a que la motivación se relaciona con los beneficios económicos, aunque el grado de satisfacción es superior a los obtenidos en el presente trabajo, igualmente con Rodríguez (2016) por demostrarse que si existe relación pero no con el grado de correlación, así también se opone los resultados a los de Olivares y otros (2006) al afirmar que el

nivel remunerativo es regular, sin embargo quizá en el afán de la expectativa por la recompensa a su desempeño el docente decidió trabajar en el instituto además de considerarlo atractivo, aunque después del tiempo de permanencia muchos a la fecha no sienten que han logrado satisfacción y consideran que una alternativa sería retirarse pero tampoco encuentran otra oportunidad que les brinde mejores condiciones como lo señala Vroom (como se citó en Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013)

Finalmente, este trabajo es importante para la DRELM porque tendrá un documento donde se evidencia el pésimo y regular nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral, a pesar que existe esfuerzo de cada director por tratar de mejorar esto no se logra porque los recursos económicos dependen del gobierno central, sin embargo otro error muy común en el Estado es que año a año los presupuestos son los mismos no existiendo modificaciones en las cantidades y recursos para brindar mejores condiciones, no solo a los docentes sino también a los estudiantes, por otra parte los resultados serán públicos y a partir de esto se invita a la comunidad académica a diseñar propuestas o intervenciones para mejorar la situación de las variables de estudio.

V. CONCLUSIONES

- Primera : Existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
- Segunda : Existe correlación positiva y moderada entre el clima organizacional y la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
- Tercera : Existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
- Cuarta : Existe correlación Positiva y débil entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social Según Los Docentes De Los Institutos De Educación Superior Tecnológico Público De Lima Este 2016.
- Quinta . Existe correlación positiva y escasa entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera : El Estado debe brindar mejores condiciones laborales y motivar al trabajo que desempeña el docente, además de reestructurar los procesos para que sea dinámico y fomente la creatividad, de tal forma que se convierta en una organización ágil para el desempeño de la labor docente y administrativa.
- Segunda : En los institutos se deben de revisar el manual de procedimientos y reestructurar a la realidad pero con el aporte de todos los miembros de la organización.
- Tercera : Los institutos deben de realizar convenios con otras organizaciones además de volverse agente receptor de donación y así mejorar las condiciones de trabajo y estudio.
- Cuarta : Los Directores deben de crear programas de motivación y reconocimiento al personal, que no necesariamente se trata de una variable económica.
- Quinta : El factor económico debe de considerarse en el presupuesto anual por el pliego y buscar que periodo a periodo exista el incremento necesario para que el docente logre satisfacer sus necesidades.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I2012 *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de Maestría. Lima: PUCP.
- Alvarado, O2003 *Gerencia y marketing educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Begoña, M2015 *Preparación de pedidos y venta de productos*. España: Paraninfo S.A.
- Bonillo, D., & Nieto, F2002 La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo 11*, 189-200.
- Brunet, L1987 *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México D.F. : Trillas.
- Centro de Investigación y Documentación Educativa de España2008 *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid: CIDE.
- Chang, M., Salazar, M., & Nuñez, A2015 Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3490-3507.
- Chiavenato2001 *Administración*. Colombia: McGraw -Hill.
- Fuentes, M2012 *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- García, E. R., & Casiano R., A2007 *Clima y Compromiso Organizacional*. Obtenido de Vol, I Version electronica: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- García, J2016 *Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015*. Tesis de Maestría. Lima: UCV.
- Gilmer, H1971 *Psicología industrial*. España: Martinez.
- González, A2004 *Evaluación del clima escolar como factor de calidad*. Madrid: La Muralla.

- González, I2004 *Medición del Clima organizacional*. Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Hernández, F., & Soriano, E1997 *La enseñanza de las matemáticas en el primer ciclo de la educación primaria una experiencia didáctica*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M2014 *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jlménez, J., Teshiba, M., Teshiba, M., Romo, J., Álvarez, M., Villafania, P., . . . Nesta, B2006 *Matemáticas 1. Aritmética y preálgebra*. México: Umbral.
- La República11 de agosto de 2015 *La República*. Obtenido de <http://larepublica.pe/impresas/en-portada/397618-80-de-institutos-publicos-funcionan-en-regulares-y-malas-condiciones>
- Litwin, G., & Stringer, R1968 *Motivation and organization climate*. Cambridge: Harvard University.
- Martínez, H., & Ávila, E2010 *Metodología de la investigación*. México: Cengage Learning.
- Mastachi, M2015 *Aprendizaje de las operaciones básicas en aritmética a través de la resolución de problemas*Tesis de maestría México: Universidad Veracruzana.
- Matute, G., Becerra, M., & Muñoz, R2008 *Clima organizacional en las empresas mineras: el caso Orcopampa*. Lima: Cordillera S.A.C.
- Muchinsky, & P1995 *Psicología aplicada al trabajo*. España: Brower.S.A.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A2014 *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W., & Maldonado, M2006 Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento académico de Clínica Estomatológica. *Estomatol Herediana*, 21-25.

- Patlán, J., & Flores, R. Setiembre de 2013 Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Epírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y Trabajo*, 131-139.
- Pérez, N., & Rivera, P. 2015 *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pintado, E. 2014 *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano* Cuarta edición ed. Lima: Edgar Alan Pintado Pasapera.
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso 2004 *Manual de estilos de aprendizaje*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Quispe, D. 2014 *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado año 2013*. Tesis de Doctorado. Lima: USMP.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 1996 *Administración*. D.F., Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S., & Coulter, M. 2010 *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. 2013 *Fundamentos de administración*. México: Pearson Education.
- Rodríguez, A. 2006 *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, V. 2016 *Clima organizacional y satisfacción laboral en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Julio C. Tello", Villa El Salvador, 2015*. Tesis de Maestría. Lima: UCV.
- Rojas, C. 2013 Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales Universidades Sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 94-126.

- Sánchez, A2008 *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo*. Tesis de Maestría. Huancayo: UNCP.
- Sánchez, C1996 *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú: Mantaro.
- Tapias, A2014 *Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba* Tesis de Maestría. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Tuckman, B., & Monetti, D2011 *Psicología educativa*. México: Cengage Learning.
- Uribe, J2015 *Clima y ambiente organizacional*. México: El Manual Moderno.
- Vasquez, M2010 *Efecto del programa "Matemática para todos" en el logro de aprendizajes en matemática de alumnos de primaria – Ventanilla* Tesis de maestría Lima: USIL.
- Wayne, D2002 *Bioestadística: base para el análisis de las ciencias de la salud*. México: Limusa Wiley.
- Yovera, D2013 *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy*. Tesis de Maestría. Independencia: Universidad Nacional Abierta.
- Yuky, W1990 *Conducta organizacional y psicología del personal*. México: CECOSA.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Definición conceptual de la variable	
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	<p><small>Koys y DeCotiis (1991 como se citó en Chang, Salazar, & Nuñez, 2015, p. 2), señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; [...] son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización</small></p> <p><small>Satisfacción Laboral "es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional" (Palma, 2005, p. 34</small></p>	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Metodología	
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción de tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción de tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	Paradigma	Positivismos
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	El clima organizacional se relaciona positivamente con las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	Enfoque	Cuantitativo
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	El clima organizacional se relaciona positivamente con el reconocimiento personal y/o social según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	Tipo	Aplicado
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	El clima organizacional se relaciona positivamente con los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.	Diseño	No experimental descriptivo correlacional
			Población	122 docentes
			Muestra / Muestreo	Muestreo estratificado 96
			Técnica de Rec. Datos	Encuesta Instrumento de Rec. Datos: Cuestionario
			Método de análisis de datos	Coefficiente correlacional de Rho de Spearman

Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA
ORGANIZACIONAL

I. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicación

Marcar con una (X) la respuesta que considere correcta:

		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
D1: Autonomía						
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
D2: Cohesión						
6	Los docentes que trabajan en el instituto se ayudan los unos a los otros.					
7	Los docentes que trabajan en el instituto se llevan					

	bien entre sí.					
8	Los docentes que trabajan en el instituto tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre los docentes que trabajan en el instituto					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabajan en el instituto					
D3: Confianza						
11	Confío en el Director del instituto no divulgue las cosas que le conté en forma confidencial					
12	El Director es una persona de principios definidos					
13	El Director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	El Director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	Es improbable que el Director me brinde un mal consejo.					
D4: Presión		1	2	3	4	5
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi instituto es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los docentes del instituto en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
D5: Apoyo		1	2	3	4	5
21	Puedo contar con la ayuda del Director cuando la necesito					
22	Al Director le interesa que me desarrolle					

	profesionalmente.					
23	El Director me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con el Director sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	El Director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
D6: Reconocimiento		1	2	3	4	5
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	El Director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	El Director es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	El Director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
D7: Equidad		1	2	3	4	5
31	Puedo contar con un trato justo por parte del Director					
32	Los objetivos que fija el Director para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi Director me halague sin motivos.					
34	El Director no tiene favoritos					
35	Si el Director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
D8: Innovación		1	2	3	4	5
36	El Director me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	Al Director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas					

38	El Director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	El Director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	El Director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991) por (Chang, Salazar, & Nuñez, 2015)

Anexo 3: Cuestionario de satisfacción laboral

Cuestionario Satisfacción Laboral

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN LA SATISFACCIÓN
LABORAL

I. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la satisfacción laboral. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicación

Marcar con una (X) la respuesta que considere correcta:

N°	Ítem	Total de				
		Desacuerdo	uerdo Indeciso	acuerdo	Acuerdo	
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					

11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
18	Siento que recibo de parte de la institución donde laboro "mal trato"					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 4: Base de datos de la variable Clima organizacional

Nr o	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	p2 0
1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2
2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	2	1	1	3	3	1	1
3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1
4	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	2
5	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2
6	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	2	3
7	3	3	1	3	2	2	3	3	1	3	4	1	1	4	1	1	4	1	2	4
8	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3
9	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	2	3
10	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2
11	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1
12	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3
13	1	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2
14	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1
15	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1
16	4	2	4	3	2	4	1	4	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	4	1
17	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	1	3
18	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3
19	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	1	1	2
20	3	2	1	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3
21	4	1	2	4	2	3	4	1	3	4	3	1	4	1	4	2	1	4	3	1
22	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3
23	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	3
24	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	2
25	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3
26	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3
27	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3
28	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1
29	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2
30	4	1	5	1	1	1	4	3	3	1	5	2	1	3	4	2	3	1	5	1
31	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	2
32	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2
33	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2
34	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	3	1
35	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3
36	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2
37	4	3	4	1	3	4	2	1	4	3	1	4	1	1	4	2	2	4	1	3
38	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3
39	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1
40	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2
41	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2
42	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2

43	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3
44	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2
45	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
46	2	3	1	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	1	2
47	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1
48	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2
49	1	1	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2
50	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3
51	3	2	1	4	1	4	1	3	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	2	2
52	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2
53	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	1
54	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1
55	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1
56	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1
57	1	2	1	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	2
58	3	3	4	3	4	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1
59	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2
60	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	3
61	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	4	3	1	4	3	2	3	3
62	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3
63	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2
64	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	3
65	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3
66	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1	2	3
67	4	3	1	4	1	2	4	3	2	4	2	3	4	2	1	4	1	1	3	4
68	1	1	3	1	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3
69	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	4	2	1
70	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	2	2
71	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2
72	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2
73	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3
74	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3
75	4	4	1	1	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	1	1	4	1	1	1
76	1	1	1	2	4	2	2	1	1	4	2	1	4	1	4	4	3	1	4	4
77	2	1	4	2	4	1	4	1	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2
78	4	1	1	1	2	4	4	1	4	2	1	2	1	4	4	2	1	2	1	1
79	4	4	1	1	1	4	1	2	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	4
80	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3
81	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1
82	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
83	2	1	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2
84	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1
85	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3
86	1	3	1	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1
87	3	3	1	1	4	2	4	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3

88	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1
89	1	2	1	1	1	3	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3
90	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3
91	4	3	1	4	3	2	4	3	1	2	3	4	3	1	1	4	3	1	3	4
92	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	3	2	2
93	2	2	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	3
94	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2
95	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3
96	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2

Nro	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35
1	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	1	2
2	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3
3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1
4	1	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	2
5	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2
6	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1
7	1	1	4	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	3
8	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	3	1
9	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	3	2	1	1
10	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	1	3
11	2	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1
12	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3
13	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2
14	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3
15	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1
16	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3
17	1	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2
18	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1
19	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2
20	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3
21	4	2	3	4	3	4	3	4	1	1	2	4	3	2	2
22	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1
23	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1
24	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2
25	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2
26	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	3	2
27	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	2
28	1	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	2
29	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	3	2	2
30	1	5	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1
31	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3
32	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2
33	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2
34	1	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3
35	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1
36	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3
37	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2
38	1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	2	1
39	2	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1
40	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2
41	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3
42	3	2	3	2	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1
43	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2
44	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	1	2

45	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4
46	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	1
47	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
48	1	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1
49	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	2	1	3	3
50	3	1	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1
51	4	4	4	4	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2
52	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1
53	3	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	1
54	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2
55	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	3
56	3	3	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3
57	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3
58	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3
59	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2
60	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1
61	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2
62	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2
63	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1
64	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2
65	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3
66	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	2
67	1	1	4	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1
68	3	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1
69	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1
70	2	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	1
71	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3
72	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	2
73	2	1	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
74	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
75	1	2	4	2	2	1	3	1	2	1	4	1	1	1	4
76	4	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	2	4	4
77	2	4	4	2	1	2	2	4	1	4	1	1	4	4	2
78	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	1	4
79	4	1	1	4	2	2	4	4	2	2	1	2	1	1	4
80	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3
81	1	2	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2
82	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1
83	2	1	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	1
84	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
85	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1
86	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2
87	1	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2
88	2	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2
89	1	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2

90	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2
91	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2
92	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3
93	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1
94	1	1	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2
95	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	2

Nro	p36	p37	p38	p39	p40
1	3	3	2	2	3
2	3	2	3	1	3
3	3	1	1	2	2
4	3	2	2	1	3
5	3	1	2	2	3
6	2	3	1	3	3
7	2	3	3	3	2
8	1	2	2	1	1
9	2	3	3	1	2
10	2	3	1	1	2
11	2	3	3	3	1
12	1	3	2	1	2
13	2	3	3	3	2
14	3	2	2	3	1
15	1	3	2	3	1
16	3	2	1	3	3
17	1	1	3	1	1
18	2	1	2	2	1
19	3	2	3	2	2
20	1	1	2	1	2
21	3	3	1	1	3
22	3	3	1	3	3
23	1	3	3	1	2
24	2	2	1	3	1
25	1	2	1	3	3
26	1	2	1	3	1
27	3	1	1	2	1
28	1	2	3	3	1
29	3	3	1	1	2
30	3	3	1	2	2
31	2	1	3	3	2
32	3	3	1	2	1
33	1	3	2	1	2
34	1	3	2	3	1
35	2	2	1	1	2
36	2	3	3	1	3
37	2	3	3	2	1
38	2	2	3	1	1
39	1	3	2	3	2
40	2	1	3	2	2
41	3	2	2	1	3
42	2	3	3	2	3
43	3	3	1	1	3
44	1	1	1	3	1

45	1	2	1	2	1
46	2	2	1	1	3
47	3	1	1	3	1
48	3	1	3	3	2
49	1	1	3	3	2
50	2	2	3	1	2
51	2	1	3	3	1
52	2	1	2	3	3
53	1	3	2	2	3
54	3	3	2	3	2
55	1	1	1	1	3
56	3	2	3	1	1
57	2	2	3	2	1
58	1	1	1	2	1
59	1	1	3	1	2
60	1	1	1	1	3
61	3	3	3	3	1
62	1	3	2	2	2
63	2	2	3	3	1
64	1	3	1	3	3
65	2	2	3	2	2
66	3	3	3	3	3
67	1	1	2	2	3
68	2	2	2	1	1
69	2	2	2	3	3
70	2	1	1	3	3
71	3	1	2	3	1
72	2	1	1	1	2
73	2	3	2	1	2
74	1	3	2	1	2
75	4	4	4	4	2
76	4	1	1	2	1
77	4	3	4	1	3
78	4	2	2	1	1
79	1	1	4	2	1
80	3	3	2	2	1
81	3	3	2	1	2
82	1	2	1	2	2
83	3	3	3	2	1
84	3	3	3	3	3
85	3	2	1	1	1
86	1	1	2	2	1
87	2	1	3	3	2
88	1	1	2	1	2
89	1	3	2	2	1

90	2	1	1	1	1
91	2	1	3	2	2
92	2	3	1	1	1
93	3	3	3	3	3

94	3	1	3	3	1
95	2	2	1	2	3
96	1	2	2	1	3

Anexo 5: Base de datos de la variable satisfacción laboral

Nro	o1	o2	o3	o4	o5	o6	o7	o8	o9	o10	o11	o12	o13	o14
1	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	1	3	4	1
2	1	2	3	4	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2
3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1
4	3	2	4	3	1	1	3	2	1	2	1	2	3	3
5	4	1	3	3	1	1	3	4	1	1	3	4	2	4
6	2	3	3	3	2	1	3	1	1	3	2	3	1	3
7	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4
8	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2
9	1	2	2	3	2	4	3	3	1	2	2	1	1	1
10	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
11	3	1	2	1	1	4	2	1	2	2	4	1	3	1
12	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1
13	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1
15	3	1	3	2	2	3	3	2	1	4	1	3	2	3
16	3	2	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3
17	3	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2
18	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2
19	2	2	1	1	3	1	2	3	3	1	2	1	2	3
20	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3
21	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
22	3	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	3	2
23	3	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3
24	1	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1
25	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3
26	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3
27	2	3	2	3	3	3	1	2	4	1	2	1	3	1
28	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2
29	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1
30	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3
31	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
32	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2
33	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3
34	1	3	1	3	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1
35	1	3	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1
36	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2
37	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2
38	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1
39	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3
40	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1
41	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1

42	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3
43	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2
44	4	2	3	1	1	2	1	4	3	2	4	3	4	4
45	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	1
46	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3
47	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1	2
48	1	3	3	1	2	3	3	4	2	1	2	1	1	1
49	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1
50	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3
51	3	1	3	4	1	3	4	3	1	3	4	2	3	2
52	3	1	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3
53	3	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1
54	3	2	1	3	3	4	3	3	1	1	4	2	4	2
55	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	3
56	1	1	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2
57	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3
58	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1
59	2	3	2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	2
60	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	1
61	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3
62	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2
63	2	2	1	2	1	3	3	1	4	1	1	2	2	3
64	1	3	1	3	2	4	1	1	3	3	4	2	4	2
65	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	2
66	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1
67	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2
68	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3
69	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	1	3	1
70	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	3	2
71	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	2
72	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1
73	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2
74	4	3	4	4	3	2	4	3	1	3	4	4	4	3
75	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1
76	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	4	3	3
77	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2
78	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3
79	1	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3
80	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	3	3	1	3
81	3	1	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	1
82	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1
83	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1
84	2	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	2	1
85	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	3	2	2
86	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2

87	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
88	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	3
89	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	2
90	1	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	3
91	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	2	3	2
92	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4
93	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1
94	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2
95	3	1	2	3	1	1	1	3	1	4	3	3	2	1
96	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	2	3

Nro	o15	o16	o17	o18	o19	o20	o21	o22	o23	o24	o25	o26	o27
1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
2	1	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	1	3
3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3
4	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1
5	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	1	2
6	3	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4
8	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1
9	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2
10	3	1	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	1
11	3	3	1	2	4	2	1	1	3	1	3	2	1
12	2	3	1	1	2	3	2	1	3	3	1	2	3
13	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2
14	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	1
15	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1
16	1	1	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2
17	4	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3
18	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2
19	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1
20	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1
21	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3
22	2	3	2	1	3	1	3	1	1	2	3	2	1
23	3	3	1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2
24	3	1	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3
25	3	2	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1
26	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3
27	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1
28	3	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2
29	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1
30	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3
31	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3
32	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2
33	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2
34	3	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2
35	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3
36	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	3	1
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	1	1	3
39	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2
40	1	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1
41	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
42	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2
43	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	3
44	3	3	4	2	2	4	2	2	3	1	2	1	2

45	1	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	1	3
46	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3
47	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
48	3	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1
49	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3
50	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2
51	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
52	3	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1
53	2	1	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2
54	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	1	2	1
55	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3
56	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2
57	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1
58	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1
59	1	1	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1
60	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1
61	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3
62	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2
63	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1
64	2	2	2	1	4	1	1	3	3	1	3	1	2
65	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2
66	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
67	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1
68	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	2	1	3
69	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1
70	3	3	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2
71	2	1	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	3
72	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3
73	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2
74	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
75	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1
76	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2
77	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3
78	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1
79	2	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	3
80	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3
81	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2
82	3	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2
83	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2
84	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1
85	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	3
86	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2
87	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2
88	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1
89	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3

90	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3
91	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2
92	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3
93	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3
94	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1
95	3	2	2	4	3	1	3	2	1	3	2	3	1
96	2	1	3	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2

Anexo 6: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Autonomía								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Propongo mis propias actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	✓		✓		✓		
D2: Cohesión								
6	Los docentes que trabajan en el instituto se ayudan los unos a los otros.	✓		✓		✓		
7	Los docentes que trabajan en el instituto se llevan bien entre si.	✓		✓		✓		
8	Los docentes que trabajan en el instituto tienen un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre los docentes que trabajan en el instituto	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabajan en el instituto	✓		✓		✓		
D3: Confianza								
11	Confío en el Director del instituto no divulgue las cosas que le conté en forma confidencial	✓		✓		✓		
12	El Director es una persona de principios definidos	✓		✓		✓		
13	EL Director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
14	El Director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓		✓		✓		
15	Es improbable que el Director me brinde un mal consejo.	✓		✓		✓		

D4: Presión		✓		✓		✓	
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓		✓		✓	
17	Mi instituto es un lugar relajado para trabajar.	✓		✓		✓	
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓		✓		✓	
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓		✓		✓	
20	Muchas de los docentes del instituto en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓		✓		✓	
D5: Apoyo							
21	Puedo contar con la ayuda del Director cuando la necesito	✓		✓		✓	
22	Al Director le interesa que me desarrolle profesionalmente.	✓		✓		✓	
23	El Director me respalda 100%	✓		✓		✓	
24	Es fácil hablar con el Director sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓	
25	El Director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓		✓		✓	
D6: Reconocimiento							
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓		✓		✓	
28	El Director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓	
29	El Director es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓		✓		✓	
30	El Director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓	
D7: Equidad							
31	Puedo contar con un trato justo por parte del Director	✓		✓		✓	
32	Los objetivos que fija el Director para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓	
33	Es poco probable que mi Director me halague sin motivos.	✓		✓		✓	

34	El Director no tiene favoritos	✓		✓		✓		
35	Si el Director despidе a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓		
D8: Innovación								
36	El Director me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓		
37	Al Director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	✓		✓		✓		
38	El Director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
39	El Director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	✓		✓		✓		
40	El Director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

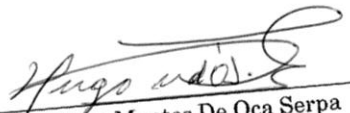
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Hugo Montes De Oca Serpa** DNI: 0.6.6.0.1494.....

Especialidad del validador: Psicología Educativa y organizacional.....

.....16 de junio del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Dr. Hugo Montes De Oca Serpa
DNI 06601494
CPRN° 9382

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 : Significación de las tareas	✓						
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución donde laboro "mal trato"	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social							
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓	
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓	
24	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Beneficios económicos							
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓	
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓	
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓	
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓	
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia esperado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Hugo Montes De Oca Serpa** DNI: 06601494

Especialidad del validador: Psicología educativa - organizacional

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

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

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

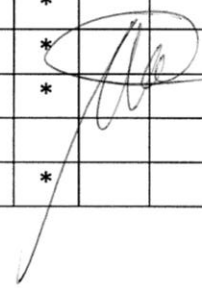
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...16...de...junio...del 20...16

Hugo Montes De Oca Serpa
 Dr. Hugo Montes De Oca Serpa
 DNI

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Autonomía								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	*		*		*		
2	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	*		*		*		
3	Propongo mis propias actividades de trabajo.	*		*		*		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	*		*		*		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	*		*		*		
D2: Cohesión								
6	Los docentes que trabajan en el instituto se ayudan los unos a los otros.	*		*		*		
7	Los docentes que trabajan en el instituto se llevan bien entre si.	*		*		*		
8	Los docentes que trabajan en el instituto tienen un interés personal el uno por el otro.	*		*		*		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre los docentes que trabajan en el instituto	*		*		*		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabajan en el instituto	*		*		*		
D3: Confianza								
11	Confío en el Director del instituto no divulgue las cosas que le conté en forma confidencial	*		*		*		
12	El Director es una persona de principios definidos	*		*		*		
13	EL Director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	*		*		*		
14	El Director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	*		*		*		
15	Es improbable que el Director me brinde un mal consejo.	*		*		*		
D4: Presión								
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	*		*		*		



17	Mi instituto es un lugar relajado para trabajar.	*		*		*		
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	*		*		*		
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	*		*		*		
20	Muchas de los docentes del instituto en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	*		*		*		
D5: Apoyo								
21	Puedo contar con la ayuda del Director cuando la necesito	*		*		*		
22	Al Director le interesa que me desarrolle profesionalmente.	*		*		*		
23	El Director me respalda 100%	*		*		*		
24	Es fácil hablar con el Director sobre problemas relacionados con el trabajo.	*		*		*		
25	El Director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	*		*		*		
D6: Reconocimiento								
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	*		*		*		
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	*		*		*		
28	El Director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	*		*		*		
29	El Director es rápido para reconocer una buena ejecución.	*		*		*		
30	El Director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	*		*		*		
D7: Equidad								
31	Puedo contar con un trato justo por parte del Director	*		*		*		
32	Los objetivos que fija el Director para mi trabajo son razonables.	*		*		*		
33	Es poco probable que mi Director me halague sin motivos.	*		*		*		
34	El Director no tiene favoritos	*		*		*		

35	Si el Director despidе a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	*		*		*		
D8: Innovación								
36	El Director me anima a desarrollar mis propias ideas.	*		*		*		
37	Al Director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	*		*		*		
38	El Director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	*		*		*		
39	El Director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	*		*		*		
40	El Director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	*		*		*		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Irma Carhuacho Mendoza DNI: 40460914

Especialidad del validador: Investigación - Administración

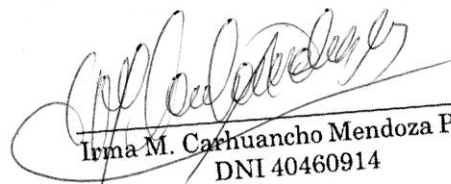
15.06.2016

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

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

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

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


 Irma M. Carhuacho Mendoza Ph. D.
 DNI 40460914

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 : Significación de las tareas	*		*		*		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	*		*		*		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	*		*		*		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	*		*		*		
18	Siento que recibo de parte de la institución donde laboro "mal trato"	*		*		*		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	*		*		*		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	*		*		*		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	*		*		*		
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	*		*		*		
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	*		*		*		
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	*		*		*		
8	Me gusta la actividad que realizo.	*		*		*		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	*		*		*		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	*		*		*		
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	*		*		*		
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	*		*		*		
20	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.	*		*		*		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	*		*		*		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	*		*		*		
	Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social	*		*		*		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	*		*		*		
11	Me disgusta mi horario.	*		*		*		

13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	*		*		*		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	*		*		*		
24	Me siento mal con lo que gano.	*		*		*		
	Dimensión 4:Beneficios económicos	*		*		*		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	*		*		*		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	*		*		*		
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	*		*		*		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	*		*		*		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	*		*		*		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Irma Carhuacho Mendoza DNI: 40460914

Especialidad del validador: Investigación - Administración

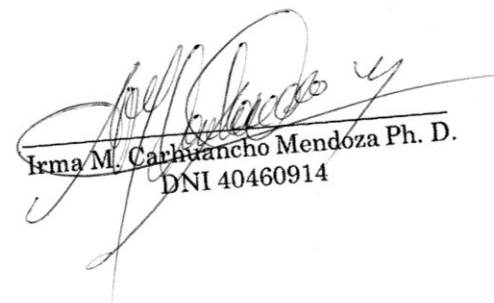
15.06.2016

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

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

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

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


Irma M. Carhuacho Mendoza Ph. D.
DNI 40460914

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Autonomía								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Propongo mis propias actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	✓		✓		✓		
D2: Cohesión								
6	Los docentes que trabajan en el instituto se ayudan los unos a los otros.	✓		✓		✓		
7	Los docentes que trabajan en el instituto se llevan bien entre si.	✓		✓		✓		
8	Los docentes que trabajan en el instituto tienen un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre los docentes que trabajan en el instituto	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabajan en el instituto	✓		✓		✓		
D3: Confianza								
11	Confío en el Director del instituto no divulgue las cosas que le conté en forma confidencial	✓		✓		✓		
12	El Director es una persona de principios definidos	✓		✓		✓		
13	EL Director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
14	El Director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓		✓		✓		
15	Es improbable que el Director me brinde un mal consejo.	✓		✓		✓		
D4: Presión								

16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓		✓		✓	
17	Mi instituto es un lugar relajado para trabajar.	✓					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	/		/		/	
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	/		/		/	
20	Muchas de los docentes del instituto en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	/		/		/	
D5: Apoyo							
21	Puedo contar con la ayuda del Director cuando la necesito	/		/		/	
22	Al Director le interesa que me desarrolle profesionalmente.	/		/		/	
23	El Director me respalda 100%	/		/		/	
24	Es fácil hablar con el Director sobre problemas relacionados con el trabajo.	/		/		/	
25	El Director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	/		/		/	
D6: Reconocimiento							
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	/		/		/	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	/		/		/	
28	El Director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	/		/		/	
29	El Director es rápido para reconocer una buena ejecución.	/		/		/	
30	El Director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	/		/		/	
D7: Equidad							
31	Puedo contar con un trato justo por parte del Director	/		/		/	
32	Los objetivos que fija el Director para mi trabajo son razonables.	/		/		/	
33	Es poco probable que mi Director me halague sin motivos.	/		/		/	
34	El Director no tiene favoritos	/		/		/	

35	Si el Director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓	
D8: Innovación							
36	El Director me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓	
37	Al Director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	✓		✓		✓	
38	El Director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	
39	El Director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	✓		✓		✓	
40	El Director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN LA REDACCIÓN DE LOS ÍTEMS

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

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

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

2



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 : Significación de las tareas							
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución donde laboro "mal trato"	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social							
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	/		/		/	
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	/		/		/	
24	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/	
	Dimensión 4: Beneficios económicos	/		/		/	
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	/		/		/	
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	/		/		/	
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	/		/		/	
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	/		/		/	
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN LA REDACCIÓN DE LOS ÍTEM S

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: DR. CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910


Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

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

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

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

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


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Ulises Córdova García
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 7:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Elizabeth Nancy Berrocal Giráldez, berrocal.n@hotmail.com

3. RESUMEN

El presente trabajo se desarrolló porque se observó que el clima organizacional no funcionaba como debería de ser y ello lamentablemente generaba cierta desazón en la satisfacción laboral.

La investigación desarrollada se fundamentó metodológicamente en el enfoque cuantitativo, en tal sentido se ha seguido el método hipotético deductivo, siendo el diseño descriptivo correlacional es así que se cumplió con los requisitos respectivos, luego se aplicó a la muestra de estudio ambos cuestionarios para finalmente determinar la correlación de Spearman porque ambas variables eran categóricas.

Finalmente se logró que la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es débil, asimismo resultó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.

4. PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, satisfacción laboral, tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento, beneficios económicos.

5. ABSTRACT

The present work was developed because it was observed that the organizational climate did not work as it should and that unfortunately generated some discomfort in job satisfaction.

The research developed was methodologically based on the quantitative approach, in that sense the hypothetical deductive method has been followed, the descriptive design being correlational, so that the respective requirements were met, then the questionnaire was applied to the study sample to finally determine The Spearman correlation because both variables were categorical.

Finally, the correlation between the organizational climate and job satisfaction was weak, as was the relationship between the organizational climate and job satisfaction, working conditions, personal and / or social recognition and economic benefits.

6. KEYWORDS

Organizational climate, job satisfaction, tasks, working conditions, recognition, economic benefits.

7. INTRODUCCIÓN

Al referirnos a los institutos de educación superior tecnológico público superiores remontemos que fueron creados para que los futuros profesionales se especialicen en determinadas áreas y cuya actividad sea práctica, es así que el estado peruano aproximadamente en promedio invierte \$1350 en cada alumno, mientras que en México invierte cerca de \$ 8000, y en países que tienen mejor situación económica llega a los \$ 14000, es decir con ello se demuestra el abismo que existe para invertir en los institutos de educación superior tecnológico público y que no solo implica los recursos materiales para las clases sino también la infraestructura, el pago de las planillas, la inversión y otros que permita a los docentes tener las condiciones para que trabajen y se sientan satisfechos con la labor que realizan (La República, 2015).

En los institutos de educación superior tecnológico público del cono este de Lima se ha identificado según la DRELM que existen tres institutos de educación superior tecnológico público nacionales, el primero es el IESTP Ramiro Prialé

Prialé que brinda las carreras de Contabilidad, Cosmética dermatológica, Enfermería técnica, Computación e informática tiene como objetivo atender las localidades Chosica Huarochirí, Chaclacayo y Santa Anita, mientras que el IESTP Misioneros Monfortianos ubicado en Chaclacayo tiene 20 años formando profesionales en las carreras de Computación e Informática, Mecánica automotriz y Enfermería técnica si bien reconocen que en sus inicios tuvieron gran demanda con el tiempo ha sido necesario aplicar DCB para estar acorde a la demanda del mercado pero sobretodo captar más estudiantes, finalmente el IEST Huaycán ubicado en Huaycán creado en 1991 forma profesionales en Enfermería Técnica, Mecánica automotriz, Electrónica industrial y Computación e Informática, pero si observamos los tres institutos de educación superior tecnológico público tienen una ubicación muy cercana, el mercado objetivo son los estudiantes del cono este como son de Ate, Huaycán, Chosica, Chaclacayo entre otros, es decir las tres instituciones del estado compiten por el mismo mercado además incluimos a los institutos de educación superior tecnológico público privados el mercado está saturado y ello trae consigo la reducción de personal que a la vez genera malos entendidos, competencia desleal, deserción de los estudiantes, merma de la calidad educativa, malas relaciones humanas y que finalmente se evidencia con el descontento de los docentes, estudiantes, población con el riesgo que ante tal situación el MINEDU pueda clausurar dichos centros de preparación técnica.

8. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación que ha tenido como objetivo determinar la relación entre las variables, es así que se aplicó desde el inicio hasta el diseño del informe final el método hipotético deductivo, para ello el trabajo se sostiene en lo señalado por Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014) sustentan que:

El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación [...] los pasos son de la observación o descubrimiento del problema, formulación de la hipótesis,

deducción de consecuencias (observables y medibles) contrastables de la hipótesis, y observación, verificación o experimentación. (p. 136)

En tal sentido inicialmente se identificó los problemas que tenían cada instituto, es así que se decidió trabajar con las variables clima organizacional y satisfacción laboral, luego ya con mayor tiempo y detenimiento se procedió a describir dicha problemática, formulando como directriz o hipótesis la existencia de una relación entre ambas variables, en tal sentido fue necesario y exigible profundizar en los conceptos planteados por diferentes autores así como la teoría, los mismos que han sido el soporte para luego optar los instrumentos de medición y finalmente abordar a la contrastación de hipótesis.

Para la investigación la población estuvo constituida por los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público públicos de Lima Este.

Tabla N° 01

Población de estudio

Nro	Instituto	Doc.		Nro
		Permanentes	Contratados	
1	IESTP Ramiro Prialé Prialé	18	27	45
2	IESTP Misioneros Monforteanos	17	15	32
3	IESTP Huaycán	18	27	45
	Total	53	69	122

Para la investigación se ha realizado en primer lugar el muestreo aleatorio simple, que consiste en un muestreo probabilístico, cuyo objetivo fue determinar el número de muestra a partir de la población.

Ficha técnica para medir la variable Clima organizacional

1. Nombre: Cuestionario que mide la percepción del Clima organizacional
2. Autor: Koys & Decottis (1991) adaptado por Chang, Salazar, & Nuñez (2015)
3. Objetivo: Medición del nivel de Clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
4. Forma de aplicación: Directa
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por ocho dimensiones denominadas Autonomía (5), cohesión (5), confianza (5), presión (5), apoyo (5), reconocimiento (5), equidad (5) e innovación (5) haciendo un total de 40 ítems.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).
8. Niveles:
 - Pésimo [40,93]
 - Regular [94,147]
 - Bueno [148,200]
9. Validez del instrumento: El instrumento diseñado para la variable Clima organizacional fue sometido a la validez de expertos al respecto Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...) (p. 201).
10. Asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo, de acuerdo a los lineamientos de la UCV (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto para esta tarea se consultó y validaron profesionales especialistas en el área.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Número item
Clima organizacional	Autonomía	Autodeterminación Responsabilidad	1 al 5
	Cohesión	Relaciones entre los trabajadores Material	6 al 10
	Confianza	Comunicación Confidencia	11 al 15
	Presión	Estándares de desempeño Funcionamiento Tarea	16 al 20
	Apoyo	Respaldo y tolerancia Comportamiento	21 al 25
	Reconocimiento	Recompensa por su trabajo	26 al 30
	Equidad	Políticas Reglamentos	31 al 35
	Innovación	Riesgo Creatividad	36 al 40

Fuente: Chang, Salazar, & Nuñez (2015).

Ficha técnica para medir la variable Satisfacción laboral

1. Nombre: Cuestionario que mide la percepción de la Satisfacción laboral
2. Autor: Palma (2010)
3. Objetivo: Medición del nivel de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

4. Forma de aplicación: Directa

5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por cuatro dimensiones denominadas Significación de las tareas (8), Condiciones de trabajo (9), Reconocimiento personal y/o social (5) y Beneficios económicos (5) haciendo un total de 27 items.

7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

8. Niveles:

Dimensión / Variable	Satisfecho	Insatisfecho
Significación de las tareas	[8 , 24]	[25 , 40]
Condiciones de trabajo	[9 , 27]	[28 , 45]
Reconocimiento personal y/o social	[5 , 15]	[16 , 25]
Beneficios económicos	[5 , 15]	[16 , 25]
Satisfacción laboral	[27 , 81]	[82 , 135]

9. Validez del instrumento: El instrumento diseñado para la variable Clima organizacional fue sometido a la validez de expertos al respecto Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...) (p. 201).

Tabla 3

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Número item
Satisfacción laboral	Significación de las tareas	Cumplimiento del trabajo	3, 4, 7, 18, 21,
		Desarrollo personal	22, 25, 26
	Condiciones de trabajo	Entorno físico laboral	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27
			Reconocimiento personal y/o social
	Beneficios económicos	Compensación económica	2, 5, 9, 10, 16

Fuente: Palma (2010).

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Tabla 4

Niveles del clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	82	85,4
Regular	14	14,6
Bueno	-	-
Total	96	100,0

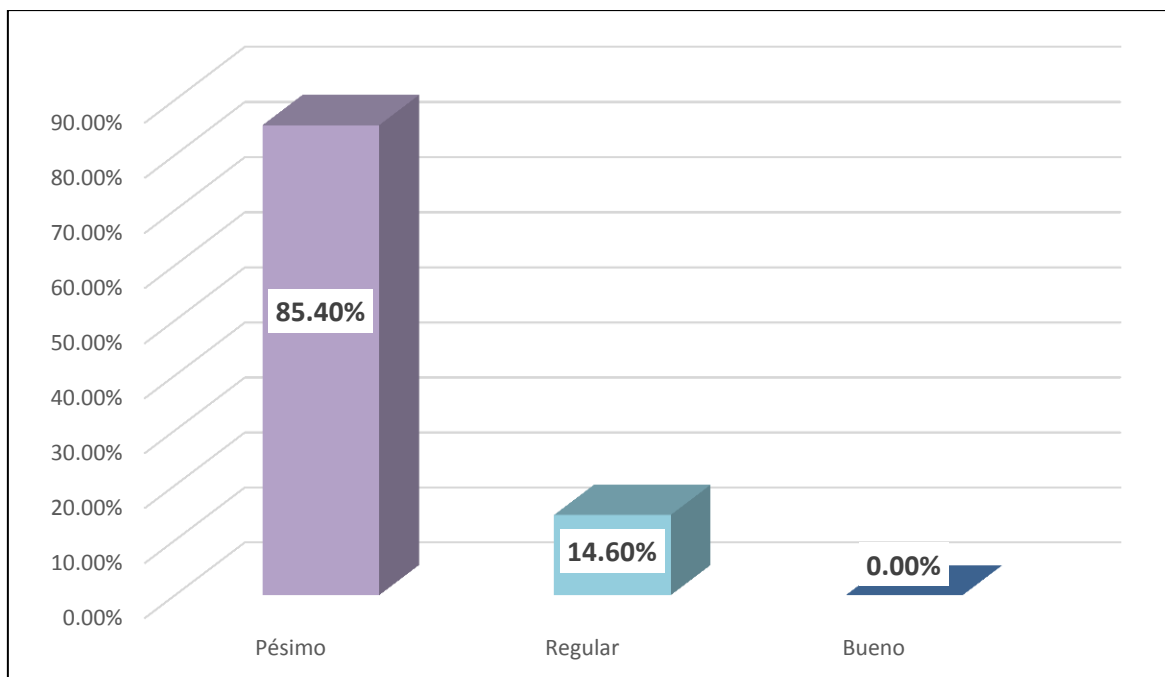


Figura 1. Niveles del clima organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

En la tabla 4 y figura 1 se presentan los niveles del clima organizacional de la muestra de estudio, donde el 85.4% indicó que el nivel es pésimo y solo el 14.6% opinó que es regular el clima organizacional, dichos resultados permiten afirmar que dicha situación merma las relaciones interpersonales, la comunicación, etc y que esta situación es percibida por los estudiantes.

Tabla 5

Niveles de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	88	91.7
Satisfecho	8	8.3
Total	96	100,0

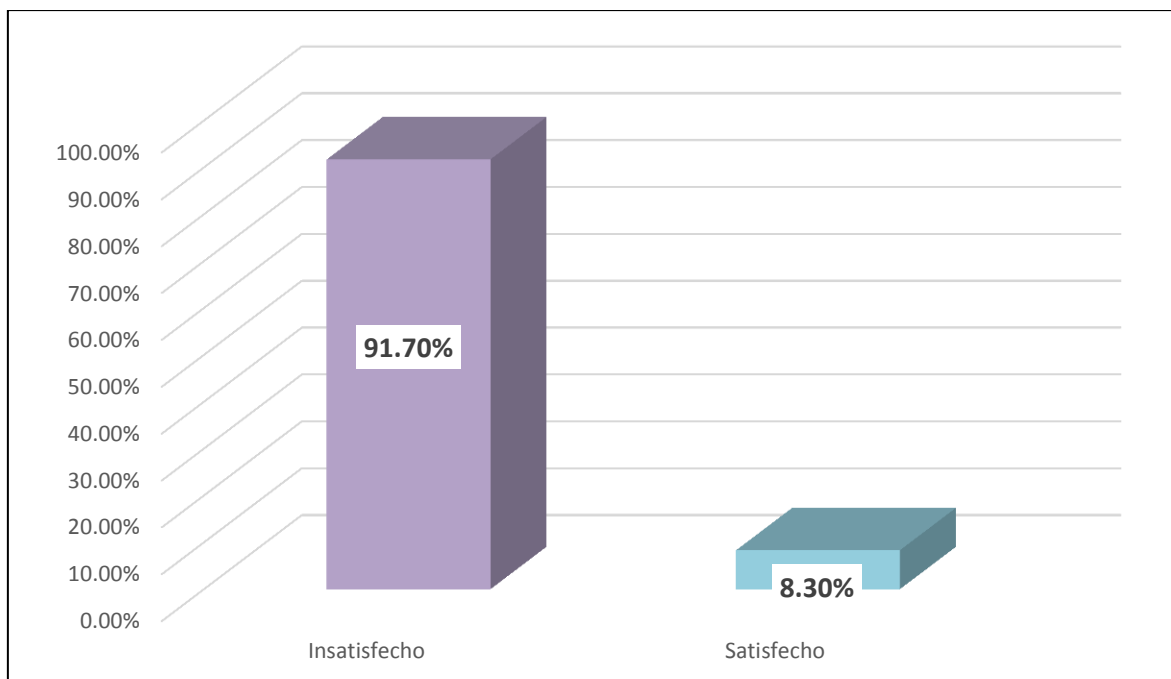


Figura 2. Niveles de la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

En la tabla 5 y figura 2 se presentan los niveles de la satisfacción laboral de la muestra de estudio, donde el 91.7% indicó que está insatisfecho y solo el 8.3% se encuentra satisfecho laboralmente.

10. DISCUSIÓN

El trabajo realizado titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016”, ha tenido como objetivo determinar la relación entre las variables, es así que existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, dichos resultados son totalmente contradictorios con los de Yovera (2013) porque existe comunicación, además de generar un clima de confianza, brindar participación y otros factores que permiten a los docentes desempeñarse adecuadamente aunque paradójicamente el Director no se preocupe por el bienestar de los docentes, asimismo se coincide con Rojas (2013) en lo que respecta al grado

de insatisfacción que se traduce en inseguridad en el trabajo, de la misma forma se coincide en parte con García (2016) al afirmar que la motivación se relaciona con la satisfacción laboral, es necesario hacer hincapié que coincidimos con Rodríguez (2016) al afirmar que también demostró la relación entre las variables, pero no coincidimos en el grado de correlación, porque el autor antes mencionado determinó una correlación casi perfecta, esto permitiría afirmar que dicha organización funciona casi como una organización ideal, sin embargo se coincide una vez más con los resultados de Pérez y Rivera (2015) porque también demostraron la relación entre variables, de la misma forma sucede con lo obtenido por Olivares y otros (2006) al afirmar que el grado de satisfacción es buena y desde luego estos resultados ratifican lo antes demostrado.

11. CONCLUSIONES

- Primera : Existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
- Segunda : Existe correlación positiva y moderada entre el clima organizacional y la significación de las tareas según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
- Tercera : Existe correlación positiva y débil entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.
- Cuarta : Existe correlación Positiva y débil entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social Según Los Docentes De Los Institutos De Educación Superior Tecnológico Público De Lima Este 2016.
- Quinta . Existe correlación positiva y escasa entre el clima organizacional y los beneficios económicos según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016.

12. REFERENCIAS

- Chang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2015). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3490-3507.
- Chiavenato. (2001). *Administración*. Colombia: McGraw -Hill.
- García, J. (2016). *Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015*. Tesis de Maestría. Lima: UCV.
- Hernández, F., & Soriano, E. (1997). *La enseñanza de las matemáticas en el primer ciclo de la educación primaria una experiencia didáctica*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W., & Maldonado, M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento académico de Clínica Estomatológica. *Estomatol Herediana*, 21-25.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pintado, E. (2014). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. (Cuarta edición ed.). Lima: Edgar Alan Pintado Pasapera.

- Rodríguez, V. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Julio C. Tello", Villa El Salvador, 2015*. Tesis de Maestría. Lima: UCV.
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales Universidades Sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 94-126.
- Yovera, D. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy*. Tesis de Maestría. Independencia: Universidad Nacional Abierta.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO


Yo, Elizabeth Nancy Berrocal Giráldez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 15382263, con el artículo titulado

“Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha, Ate, 26 de noviembre del 2016.


Elizabeth Berrocal Giráldez
DNI N° 15382263

Anexo 8: Constancia de Aplicación de Instrumento.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de Educación de
Lima Metropolitana

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"MISIONEROS MONFORTIANOS"
R.M. N° 1477 - 91 - ED
REVALIDADO R.D. 092-2006-ED

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO "MISIONEROS MONFORTIANOS"

HACE CONSTAR:

Que, el Sra. **BERROCAL GIRALDEZ, Elizabeth Nancy**,
Identificada con **DNI N° 15382263**, docente de la IESTP "**RAMIRO
PRIALE PRIALE**", aplico encuesta, en nuestra Institución, en el
mes de **setiembre del 2016**.

Se expide la presente constancia a solicitud del
interesado para los fines que crea conveniente.

Chaclacayo, 30 de Enero del 2017




Mg. Dilyna Cruz Fierro Magro
Directora General
I.E.S.T.P. "Misioneros Monfortianos"

DCFMS/DG/IESTP "MM"