

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima institucional y satisfacción laboral del
Instituto de Educación Superior Tecnológico
Público San Marcos – Huari 2018**

Tesis para obtener el Grado Académico de
Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y
Gestión Educativa

Autora:

Blas Martínez, Eva Karina

Asesor:

Morales Cuidad, Jorge Samuel

**Chimbote - Perú
2019**

INDICE

1.	Palabra Clave	iv
2.	Título.....	v
3.	Resumen.....	vi
4.	Abstract	vii
5.	Introducción.....	1
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica	2
5.1.1.	Antecedentes.....	2
5.1.2.	Fundamentación Científica.....	14
5.2.	Justificación de la Investigación.....	29
5.3.	Problema.....	30
5.4.	Conceptualización y Operacionalización de las Variables.....	32
5.4.1.	Conceptualización de las variables.....	32
5.4.2.	Operacionalización de las variables.....	34
5.5.	Hipótesis.....	36
5.6.	Objetivos :.....	36
5.6.1.	General.....	36
5.6.2.	Específico	36
6.	Metodología.....	36
6.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	36
6.1.1.	Tipo de Investigación.....	36
6.1.2.	Diseño de la Investigación.....	37
6.2.	Población y muestra.....	38
6.2.1.	Población.....	38
6.2.2.	Muestra.....	38
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación	38
6.4.	Procesamiento y análisis de la investigación.....	39
7.	Resultados	40

7.1. Procesamiento de resultados.....	40
7.2. Análisis y descripción de los resultados.....	41
7.3. Prueba de verificación de hipótesis.....	43
8. Análisis y discusión.....	45
9. Conclusiones y Recomendaciones.....	47
9.1. Conclusiones.....	47
9.2. Recomendaciones.....	48
10. Agradecimiento	49
11. Referencias bibliográficas.....	50
12. Anexos.....	53

1. Palabras Clave:

Tema	Clima Institucional - Satisfacción Laboral
Especialidad	Educación

Topic	Institutional Climate - Work Satisfacción
Specialty	Education

2. Línea de Investigación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Teoría y Tecnologías que fundamentan la educación.	Ciencias Sociales	5.3. Otras Ciencias Sociales.	Ciencias Sociales , Interdisciplinaria

2. Título:

Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

Institutional Climate and Labor Satisfaction of the Public Technological Higher Education Institute San Marcos - Huari 2018.

3. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018 , tiene como propósito relacionar el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos Huari 2018. Para la metodología se hizo a través del tipo de investigación correlacional con diseño de investigación transversal, la muestra estuvo conformada por 15 trabajadores entre directivos, administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos Huari 2018 , del distrito de San Marcos ; se usó la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario previamente validado. En los resultados generales se obtuvo que la relación entre el Clima Institucional y la Satisfacción Laboral fue Nivel Medio; de esta manera se cumple la hipótesis de investigación.

4. Abstract

The present research work entitled: Institutional climate and job satisfaction in the workers of the San Marcos - Huari Public School of Technological Supervision Education 2018, has the purpose of relating the institutional climate and job satisfaction in the workers of the Institute of Higher Technological Public Education San Marcos Huari 2018. For the methodology was made through the type of correlational research with cross-sectional research design, the sample consisted of 15 workers among managers, administrators and teachers of the Higher Institute of Public Technological Education San Marcos Huari 2018, district of San Marcos; the survey technique was used and the instrument that was used was the previously validated questionnaire. In the general results it was obtained that the relationship between the Institutional Climate and the Labor Satisfaction was High; in this way the research hypothesis is fulfilled.

5. Introducción

En las organizaciones se crean unas determinadas situaciones que condicionan el desempeño de las tareas y la consecución de objetivos, y tales situaciones van a estar en todo momento moduladas por las múltiples interacciones que se den entre éstas y las características personales y de grupo de sus miembros, de cuyos resultados dependerá la conducta y eficacia que se logren el desempeño de las tareas, en consecución de los objetivos. (Rodríguez, et al. 2004).

El estudio del clima institucional, tal como se considera en la actualidad, surge desde la perspectiva del enfoque sistémico, por entender que las personas que constituyen la organización están influidas tanto por las características de la institución y como por sus propias características personales, que les influyen en las percepciones que tienen acerca del entorno laboral. Este enfoque permite considerar a los Institutos Superiores como contextos ambientales y culturales desde una perspectiva global y dinámica en la que todos los componentes están en interacción, de modo que los comportamientos individuales y de grupo están influidos y a su vez, influyen en los diferentes niveles de la organización. (Rodríguez, et al., 2004, p. 254).

Los estudios de clima institucional y de satisfacción laboral resultan necesarias, porque propician en los empleados expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyen así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la organización.

El presente estudio denominado “Clima Institucional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018, tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y satisfacción laboral ; cuyo propósito es propiciar información válida y actualizada a fin de que los directivos de dicha casa de estudios superiores formulen estrategias, orientadas a fortalecer o mejorar el clima institucional y satisfacción laboral de sus

trabajadores, mediante talleres, cursos de capacitación, así como también plantear y desarrollar un programa de incentivos para el personal de ésta y poder contribuir con ello, en la mejora del clima institucional y satisfacción laboral.

El trabajo de investigación plantea el problema de la investigación, dentro de ello se hace la información del problema, las limitaciones, justificación y los objetivos del trabajo de la investigación. En seguida mencionamos la fundamentación teórica de la investigación, se hace conocer sobre los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual. Para ello se tomará como base las opiniones y definiciones de los autores conocedores del tema. También se presenta la metodología de la investigación, el cual contiene las hipótesis, las variables, operacionalización de las variables, metodología de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

Y por último se da a conocer en el trabajo de tesis, los resultados de la investigación, dentro de ello se tiene el análisis e interpretación de los resultados, confiabilidad del instrumento, comprobación de las hipótesis, discusiones, conclusiones, recomendaciones, para facilitar la comprensión de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores, se ha visto por conveniente acompañarlos con una serie de gráficos estadísticos que harán la interpretación más didáctica y entendible.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

En los antecedentes se expondrá las principales fuentes recabadas que servirán de respaldo para la sustentación de la tesis titulada, Clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. México. “El objetivo del estudio fue analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima

organizacional en el sector industrial. Se utilizaron variables de clima psicológico-organizacional (Cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y satisfacción laboral (Conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo). El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial, utilizando el estadístico t de student de muestras independientes. Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada. Estos hallazgos afirman los resultados de otros estudios realizados en cuanto a la relación de estas tres variables. Por lo que se concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral”.

Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, y Padilla (2017), Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Chile. “donde su objetivo principal fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. La metodología utilizada fue un estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y

administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$). La conclusión, fue que, La percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos”.

Zambrano, Ramón, y Espinoza (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. Ecuador. “donde el objetivo fue socializar los resultados para contribuir a la reflexión, el conocimiento, la divulgación y la toma de decisiones en el escenario docente universitario. Para su desarrollo se empleó una estrategia metodológica coincidente con el proceso de investigación, la cual incluyó revisión bibliográfica, documental digital, encuestas. El artículo ofrece un panorama epistemológico del asunto y demuestra que los estudios de clima organizacional revelan su carácter descriptor de una organización e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman; movimiento que agrupa aspectos como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización”.

Chiang y San Martín (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Chile. “el objetivo principal fue medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. En la investigación se realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. La fiabilidad de las escalas varía desde meritorios a excelentes, con tamaño de Alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9. Los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de desempeño alta. Mientras que los valores de satisfacción laboral se distribuyen en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de laboralmente satisfechos, tanto para la muestra femenina como masculina. El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género

femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino”.

Peña, Díaz y Puente (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. México. “a fin de proporcionar al directivo de la empresa, sugerencias de cambio, de reforzamiento y/o de mejora. Para la realización de este estudio se determinó que la Muestra fuese por consenso, formada por 20 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional se utilizó el Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord (1976), compuesto por 35 ítems correspondiente a 7 variables, y para medir la satisfacción laboral se rediseño el instrumento de JSS de Spector (1985), que consta de 40 reactivos considerándose 10 variables. El análisis de fiabilidad de los cuestionarios arroja un coeficiente de alpha de Cronbach para la escala de satisfacción laboral y de clima organizacional de 0.89 y 0.851 respectivamente. Una vez tabulados los datos, el tratamiento estadístico consistió en calcular Frecuencias, Medias, Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia, usando el programa SSPS (versión 17.0); llegando a la conclusión que tienen una relación directa y significativa entre la Actitud hacia el Cambio y la variable Comunicación”.

Pecino, Mañas, Díaz, y López (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. España. “donde el objetivo del estudio fue comprobar la relación del clima y la satisfacción laboral en el contexto de una universidad pública. Los datos fueron recogidos de 318 empleados públicos del personal de administración y servicios. Se realizaron análisis multinivel para comprobar los efectos transnivel del clima, operacionalizado a nivel de las áreas administrativas, y la satisfacción laboral individual. El modelo de Kopelman, Brief y Guzzo (1990) sirve de marco teórico para mostrar las relaciones entre el clima y los estados cognitivos y afectivos, como la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el clima de las áreas tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, lo que tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras de

recursos humanos que fomenten el bienestar y el compromiso de los empleados, en la construcción de una organización saludable y responsable socialmente”.

Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2014), *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. Colombia. “el cual analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utiliza una metodología cuantitativa rigurosa, a través de la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factoriales Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Además, a través de Ecuaciones Estructurales se analiza la relación entre los constructos antes mencionados. El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano. Los resultados de este estudio corroboran y enriquecen conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre estos constructos, a través de un instrumento de medición nuevo y de fácil aplicación. Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano de este tipo de organizaciones”.

Sandoval, Magaña, y Surdez (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*. “donde el objetivo de esta investigación fue determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos, es decir, grupos de investigadores que cultivan una o más líneas de generación y aplicación del conocimiento. El estudio se realizó en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obedece a que el profesorado se encuentra supeditado a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental transeccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para

medir el constructo en el contexto de la educación superior. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las Divisiones Académicas de la Universidad”.

Juárez (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. “pretende correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud. El estudio fue observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert- Thurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson. Ambos índices presentaron alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional. Se concluye que un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente”.

Vargas (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. México. “cuyo objetivo fue describir y analizar las características de la organización del trabajo (tamaño de la fuerza laboral, objeto del trabajo, medios de producción, división y distribución del trabajo), así como sus implicaciones en la satisfacción laboral de los trabajadores; el cual se basa en las entrevistas a 16 miembros de una organización, concluye que entre los factores fundamentales de la motivación y satisfacción laboral, se encuentran las relaciones y la comunicación informal, así como la imagen o percepción de la conducta del dueño o director general”.

Chiang, Salazar y Núñez (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1. Chile; “tuvo el propósito de de conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud del sector estatal. La muestra del trabajo está compuesta por 327 trabajadores, miembros de 14 servicios de un hospital público tipo 1. Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un cuestionario que mide el clima organizacional con respuestas basadas en escala tipo Likert, de cinco puntos. Para medir la satisfacción laboral se utiliza el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1989) que tiene una estructura de cinco factores. El análisis de fiabilidad de los cuestionarios arroja un coeficiente alpha de Cronbach para la escala de clima organizacional y de satisfacción laboral de 0,969 y 0,925, respectivamente. La estructura de las escalas se estudia a través de un análisis factorial exploratorio. Para la escala de clima organizacional los factores extraídos son 12, con un coeficiente alfa alto (entre 0,74 y 0,94). Para la escala de satisfacción laboral los factores extraídos son 5, con un coeficiente alfa alto (entre 0,73 y 0,87). Respecto del efecto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, se encontró que existen dimensiones de clima organizacional que tienen relaciones estadísticamente significativas con variables de satisfacción laboral”.

Marin y Placencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. “Lima mencionan que la motivación y la satisfacción laboral son claves para la Gestión de Recursos Humanos en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. El estudio fue descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. El nivel de motivación laboral fue medianamente

motivado (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: Relaciones con el jefe y Relaciones con los compañeros de trabajo, mientras que los de menor promedio fueron: Prestigio o status y Políticas y directrices de la organización. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo y Responsabilidad, mientras que el de menor promedio fue: Desarrollo profesional. El nivel de la satisfacción laboral fue medianamente satisfecho (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue Relación personal, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron Presión en el trabajo, Variedad de la tarea y Distensión en el trabajo. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Dentro de las conclusiones se indica que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue medianamente motivado. El nivel de la satisfacción laboral fue medianamente satisfecho”.

Quispe (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015, de la Universidad Nacional José María Arguedas. “El propósito de este trabajo de investigación fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas. A fin de proporcionar al directivo de la institución, sugerencias de cambio, reforzamiento y/o de mejora. Para la realización de este estudio se determinó como muestra al total de la población, conformada por 30 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional, compuesto por 21 ítems correspondiente a 5 dimensiones, y para medir la satisfacción laboral, compuesto por 14 ítems correspondiente a 2 dimensiones, validados por tres expertos en la materia. El análisis de fiabilidad de los cuestionarios arroja un coeficiente de Alfa

de Cronbach para la escala de clima organizacional y satisfacción laboral de 0.796 y 0.721 respectivamente confiables. La hipótesis principal señalaba que existía relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. La principal conclusión comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó las dimensiones de clima organizacional la estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad se correlacionaron de forma significativa y positiva con la satisfacción laboral. Sin embargo no se encontró relación entre la dimensión recompensa con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial el Apurímac”.

Arias y Arias (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Arequipa. “donde se pretende valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello se trabajó con un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada y se aplicó el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado. Se concluye, por tanto, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada”.

Castillo (2014). “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”. Pontificia Universidad Católica del Perú. “la cual se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral; se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada *Great Place To Work*. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien

trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente)”.

Esteban y Acuña (2014). “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión”. Lima. “donde el objetivo fue analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de 426 docentes de la Universidad Peruana Unión de Lima durante el periodo 2013. El diseño utilizado corresponde a un tipo descriptivo correlacional, pues las variables de estudio ya existen en la realidad. La técnica de análisis que se utiliza corresponde a una correlación múltiple con cierta causalidad que pretende explicar las relaciones existentes entre las variables estudiadas estableciendo una dirección, identificando cuáles son las causas y efectos. Es decir se trató de establecer la contribución independiente de diversas variables predictoras sobre la variable: criterio. Considerando el análisis de regresión múltiple para explicar los distintos modelos según las hipótesis de trabajo formuladas se llegó a determinar mediante el coeficiente de determinación R del modelo final una medición sobre satisfacción laboral equivalente a un valor de 0,720, lo cual explica que un 50.7% de la variabilidad de satisfacción laboral, intrínseca y extrínseca del personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organización, implicación y misión asumidas, asimismo del compromiso cristiano-compromiso con Dios asumido”.

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria; realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, “donde indican que el nivel de satisfacción de las personas que laboran en un institución, pública o privada, es un aspecto que no se soslaya en la administración moderna, en tanto depende de su acción el logro de los objetivos organizacionales. El estudio abordó la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el estamento docente de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM, el mismo que contempló el reconocimiento del estado del arte relacionado al problema de investigación, la elaboración teórica de cada una de las variables, hasta arribar a sendos instrumentos de medición de los constructos. Se encontró una relación directa entre ambas variables”.

Torres y Zegarra (2014). “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 – Perú”. “tratan sobre el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la t de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno-2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral”.

Calcina (2013). “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012”. “cuyo objetivo fue determinar la

relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Se aplicó la metodología aplicada, que corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva – correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros”.

Campos (2013). Motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San José”. Chiclayo. “donde nos indica que el estudio es de naturaleza cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, con el objetivo de determinar la relación existente entre la motivación y el Clima Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Emblemática San José de Chiclayo. La muestra estuvo constituida por cuarenta y cuatro profesores. Se utilizó como instrumento la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y el Cuestionario del Clima Organizacional. Los resultados muestran que los niveles de motivación tienden a niveles medios (47.7%), además, entre los factores del clima organizacional: los docentes consideran que hay niveles medios de comunicación (59.1%); en el factor liderazgo presentan niveles medios (45.5%) y bajos (25%) indicando que no hay un ejercicio activo de liderazgo, en cuanto al clima organizacional general, tiene prevalencia a niveles medianamente favorables (50%). Finalmente, las pruebas de correlación C de Pearson (0.675), indican que existe una influencia significativa entre los niveles de motivación y clima organizacional”.

Olivares, Quintana, Matta, Choy, Ronquillo, y Maldonado (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima. “donde se determinó la satisfacción laboral del personal docente del Departamento

Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en Febrero del 2005. Se utilizó una encuesta usando la escala de Liker, midiendo los cuatro factores de la satisfacción laboral: por la institución, por la remuneración, por la tensión laboral y por las condiciones laborales. La satisfacción laboral por la institución fue Buena. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue Regular. Además la satisfacción laboral global fue Regular”.

5.1.2. Fundamentación teórica y científica

5.1.2.1. Clima Institucional

Según Zambrano, Ramón y Espinoza (2017); “la creciente competitividad que caracteriza las relaciones empresariales en las primeras décadas del siglo XXI obliga a investigar los elementos que las tensionan, son determinadas por un entorno cambiante y altamente influenciado, con un creciente cambio tecnológico, lo que confiere mayor significado al estudio del clima organizacional. Se asume que existe una relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral imperante en las instituciones productivas y de servicios, relación que se torna proporcional para los indicadores productivos y de calidad. El concepto de clima organizacional tuvo su auge a partir de la década de los 60’s, aunado a la definición de desarrollo organizacional. En general los autores coinciden en señalar que el ambiente laboral es generado por las emociones, actitudes, expectativas y motivaciones de los empleados; hecho que explica la estrecha relación con la dinámica de desenvolvimiento grupal, con las características propias de la organización, en su ambiente físico como en la manera en que se estructura y aplican los estilos de dirección y liderazgo, entre otros factores. Elementos que se manifiestan en la productividad y la satisfacción laboral mostrado por los empleados”.

“En el tratamiento del tema se evidencia el interés por su medición e intervención constante en empresas de los contextos nacional e internacional. La

importancia que se le ha dado se debe a la estrecha relación con diferentes procesos como la eficiencia, eficacia y calidad, criterios que posibilitan un óptimo desarrollo organizacional” (Zambrano, J., 2017).

“Al identificar que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en el que se desempeñan los miembros de una organización, se comprende su esencia como espacio físico de relaciones sociales entre el colectivo o equipo de trabajo. Espacio que puede variar de acuerdo con la situación que se presente en los diferentes tipos de organizaciones, en las que se incluyen las empresariales y otras como las educativas y universitarias” (Zambrano, J., Ramón, M., y Espinoza, E., 2017).

La consideración de que toda organización crea su propio clima definido por costumbres y estilos particulares es expresado por Katz, et al. (1999), “el clima laboral refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal, establece las presiones internas y externas de las personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física y las modalidades de comunicación y ejercicio de autoridad dentro del sistema”. Es destacable la idea de Chiavenato (2002), “quien lo define como la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. Enfoque apropiado del concepto que sugiere su existencia a partir de la incorporación en el comportamiento de los sujetos. Idea que utiliza para mostrar la influencia del ambiente en el interés de los actores”.

“La significación del clima organizacional guarda estrecha relación con los procesos productivos ya que se identifica en la productividad y la eficiencia, aspectos que se expresan en la eficacia y calidad de los resultados de la organización, fuente de posibilidades para un óptimo desarrollo organizacional”. Un estudio de Tamayo (1999), lo confirma al destacar “la heterogeneidad de dimensiones que posee tal visión espacial, dada la variedad de ambientes de trabajo, las especificidades de cada uno de ellos y la importancia de su evaluación, factores que al interactuar son un efecto del crecimiento influido de manera directa”.

5.1.2.2. Componentes del clima organizacional

En la figura 1 se presenta la forma en que, según Brunet, (2011) “interactúan componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, así como la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional que a su vez, produce los resultados que se observan a nivel de rendimiento organizacional, individual o de grupo”.

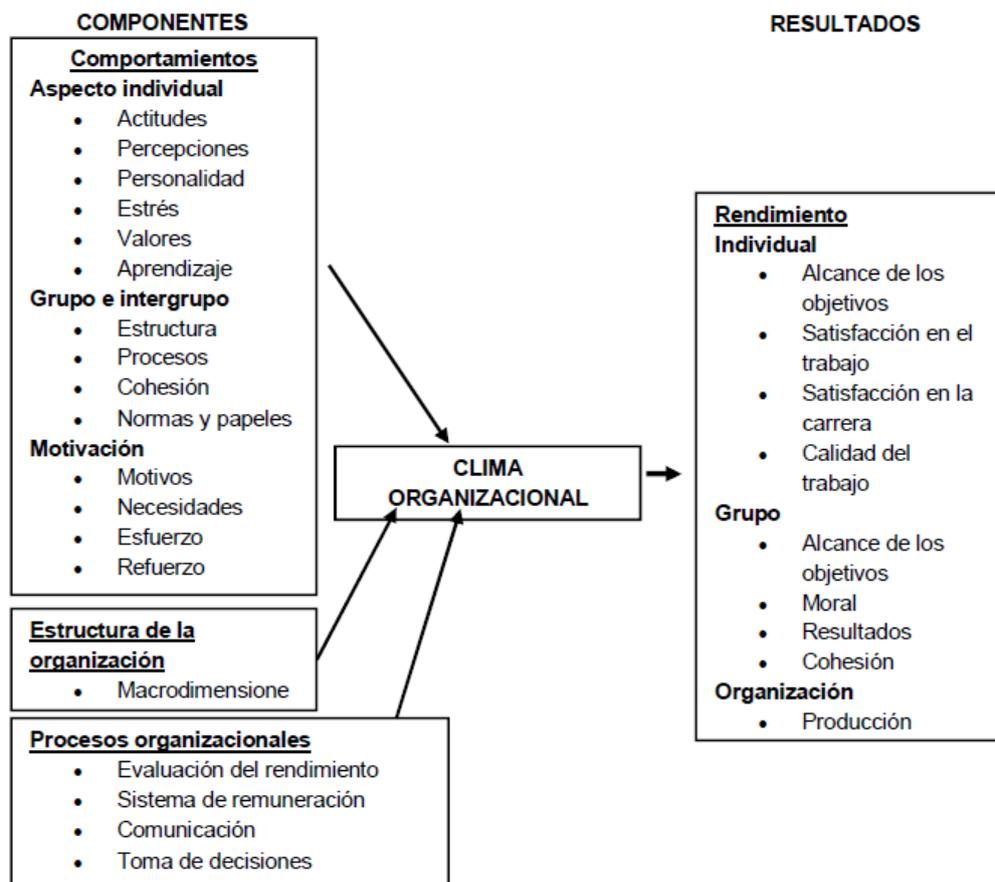


Figura 1. Componentes y resultados del clima organizacional
Fuente: Elaboración a partir de Brunet (2011. p. 40)

5.1.2.3. Factores que influyen en el clima organizacional: comportamiento organizacional y elementos ambientales

“Los estudios sobre clima organizacional tienen en cuenta el ambiente físico, que incluye el espacio físico de sus instalaciones y equipos y otros elementos ambientales como la forma en que se estructura, estilos de dirección, el

ambiente social que generan los conflictos entre personas o entre departamentos y la comunicación; aptitudes y actitudes, las motivaciones y expectativas que poseen a nivel individual y expresadas en las relaciones grupales; comportamiento organizacional identificado en indicadores relacionados con la productividad y la satisfacción laboral, entre otros” (Zambrano, J., Ramón, M., y Espinoza, E., 2017). “Si el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en el que se desempeñan los miembros de una organización, se puede hablar de ese espacio físico y de las relaciones sociales entre el colectivo o equipo de trabajo, el cual varía de acuerdo con la situación presentada en los diferentes tipos de organizaciones que incluye las empresariales y otras como las organizaciones educativas y universitarias”.

“Diversos trabajos sobre clima organizacional indagan sobre el ambiente de la organización y la forma en que es percibido por los empleados en un proceso de interacción social que se produce en determinada estructura organizacional. Esta relación se expresa por variables: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Estos elementos determinan el comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (Zambrano, J., 2017).

Para Lewin (1988), “la concepción que tiene de sí el trabajador y del ambiente, con el cual interactúa constituye la atmósfera o clima psicológico; es decir, una realidad empírica que puede ser demostrada en la organización como cualquier hecho físico”.

Recalde Segovia (2016), “asume las definiciones de comportamiento organizacional de Chiavenato, quien lo define como la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”.

“El comportamiento organizacional se refiere a las actitudes y maneras de proceder de las personas dentro del ámbito organizacional, el comportamiento depende de conceptos como colaboración, clasificación de aptitudes personales, personalidad, liderazgo y sobre todo organización. La empresa y el personal que

labora dentro de ella, lo toman como herramientas para incrementar productividad, eficacia y calidad de los productos o servicios, con lo cual obtienen el beneficio económico, factor primordial de toda empresa” (Zambrano, 2017).

Domínguez, Ramírez y García (2013), “al estudiar la relación entre clima organizacional y productividad analizan las causales de la productividad y sostienen que no existe causa única de la productividad, se pueden tener causalidades de la productividad en función de los recursos utilizados en el logro de los resultados. La tecnología, el recurso humano y la administración sostienen una participación activa en la generación del resultado empresarial”.

“El valor intrínseco de una organización está principalmente en sus activos intangibles, estos constituyen la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Esos activos dependen del capital humano, conjunto de talentos que actúan en un contexto organizacional que les proporcione estructura, respaldo e impulso, ahí surge el comportamiento organizacional” (Chiavenato, 2011).

“El comportamiento humano surge de la interacción recíproca del capital intangible y el capital humano. El capital humano debe trabajar dentro de una estructura organizacional adecuada y de una cultura organizacional que le brinde impulso, estabilidad y desarrollo. Cuando estos tres elementos (talentos, organización y comportamiento) se conjugan, se tienen las condiciones para que la organización se desempeñe en términos excepcionales” (Zambrano, J., 2017).

“Existen dos tipos de variables que afectan el comportamiento organizacional: dependientes e independientes. La calidad del comportamiento organizacional está influenciada por variables dependientes como la productividad, el ausentismo, satisfacción en el trabajo y por variables independientes como el nivel individual, el nivel grupal y el organizacional. Las variables independientes son las que más afectan al comportamiento de una persona en la organización, pues la familia, deudas, conflictos intrapersonales hacen que una persona se preocupe y llegue a estresarse y cambie su estado y manera de interactuar” (Zambrano, 2017).

El elemento influyente en el comportamiento individual es el aprendizaje, resultante de la experiencia adquirida (Alles, 2008). “El aprendizaje es sistemático, implica una transformación en el modo de actuar y está ligado a la experiencia que se adquiere a lo largo de la vida. Las personas pueden tener conocimientos de actividades o situaciones, pero el aprendizaje requiere de la aplicación del conocimiento; además, el conocimiento puede ser favorable o desfavorable, con ello puede buscarse la forma de incrementar el rendimiento de las personas teniendo en cuenta que el aplicar castigos solo puede provocar efectos negativos”.

“La relación entre las acciones de intervención que ayuden a conseguir mejoras e incrementos innovadores en la productividad mediante estudios del clima en las organizaciones, es abordada por diferentes autores que establecen la relación entre el clima de la organización y la conducta, en diferentes dimensiones” (Furnham, 2001; Marchant, 2006).

“Diversos autores llaman la atención acerca de la problemática planteada a las organizaciones que debe conciliar las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y las necesidades y deseos de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales. Esto puede lograrse con la coordinación de grupos e individuos para obtener la colaboración y la eficacia requerida. Las personas en una organización tienen comportamientos individuales y grupales, con lo que pueden obtenerse resultados individuales y como grupo” (Zambrano, J., 2017).

“La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo. La calidad del recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para el sostenimiento y mejora” (Marchant & Quijano, 2006).

5.1.2.4. Satisfacción laboral

“Enfocar la productividad desde el factor humano permite que en la organización se potencie la satisfacción laboral, cuando el personal siente placer,

disfruta la labor que desempeña y considera favorable su organización; en este tipo de entidad los conflictos son escasos y existe un marco óptimo para el desarrollo del trabajo. Las indagaciones que relacionan satisfacción laboral y clima organizacional adquieren mayor presencia cada día, existe consenso respecto a que son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones” (Zambrano, 2017).

Martínez Caraballo (2007) “llama la atención sobre el creciente interés por la gestión relacionada con la satisfacción laboral, determinada, en su consideración por dos factores: el deseo de corregir la gestión empresarial de último período, enfocada unilateralmente a eficacia y flexibilidad y querer responder a la nueva demanda del mercado laboral, lo cual conduce a concebir una nueva lógica del trabajo”.

Para Chiang, et al. (2008), “la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hacerlo de actitudes”. En un estudio realizado en el sector público en Chile estos autores, siguiendo a Bravo (1996, p.70), “parten de considerarla como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”.

Por otra parte, Rodríguez, Paz Retamal, Lizana & Cornejo (2011), citan a Carr, Schmidt, Ford & DeShon (2003), y refieren que el “estudio del desempeño en organizaciones públicas debe considerar como medida el qué tan bien ejecuta una persona su rol en el trabajo”. “Este rol puede medirse como un índice de resultado (productividad) o comparación de las conductas de las personas frente a las expectativas de la organización, como es el caso de la evaluación de desempeño profesional” (Pritchard, 1992). “Parece que en las instituciones públicas no basta con considerar los factores asociados a la productividad, debe considerarse una medida de desempeño que integre aspectos normativos, sociales y profesionales”.

Recientemente un estudio realizado, en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo en Guayaquil, por Almeida Quezada & Fierro Ulloa (2015, p. 155), que “establece la relación entre psicología organizacional positiva respecto al paradigma tradicional de los recursos humanos y las maneras en que el engagement se relaciona, de forma positiva, con el buen desempeño y compromiso organizacional. Las relaciones sociales en la organización, motivación, estilos de dirección y liderazgo”.

“El comportamiento y desempeño de los individuos tendrá que ver con la cultura organizacional que exista en la organización, los estilos de liderazgo, la motivación, comunicación y recompensas, entre otros factores, y la manera en que todo ello ejerce influencia directa sobre los integrantes del grupo” (Zambrano, 2017).

Para Chiavenato (1990), “el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Influyen en él la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo y sus características las que dependen de la satisfacción de los miembros de una organización. En el clima se reflejan las dinámicas de los miembros como es la motivación, la satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad”.

Auspiciados por la Secretaría de Salud de México, Romero Sánchez & Jaramillo Solorios (2010), “han favorecido el estudio de la relación entre el clima laboral y el factor humano y cómo la autoestima, la motivación y el estrés interactúan e influyen en la calidad del clima laboral”. García Sanz (2012, p.5), “realiza un estudio de las teorías motivacionales y su aplicación en el ámbito laboral y relaciona programas para favorecer la motivación, parte del presupuesto de que la motivación impulsa al individuo a realizar determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. El clima laboral desarrolla el nivel de satisfacción y motivación de los empleados con la consecuente reacción en la productividad empresarial y el logro de sus metas”.

5.1.2.5. Características y modelos del desempeño laboral.

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes:

- **Adaptabilidad**, “se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas. **Comunicación**, es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente”.
- **Iniciativa**, “la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido”.
- **Conocimientos**, “se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo”.
- **Trabajo en Equipo**, “es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso”.
- **Estándares de Trabajo**, “la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo”.
- **Desarrollo de Talentos**, “la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros”.
- **Potencia el Diseño del Trabajo**, “se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta”.
- **Maximiza el Desempeño**, “la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva”.

5.1.2.6. Fuentes de satisfacción en el puesto

Luthans (2008) afirma. “Existen varios factores que influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, un estudio descubrió que si los campos de especialidad de estudiantes universitarios coincidían con sus empleos, dicha correspondencia predecía la satisfacción laboral subsiguiente”. Sin embargo, las influencias y principales se resumen junto con las cinco dimensiones:

- a. El trabajo mismo.- “El contenido del trabajo mismo es una fuente importante de satisfacción laboral. Aun nivel más pragmático, algunos de los ingredientes más importantes de un empleo satisfactorio, descubiertos por encuestas a través de los años, incluyen un trabajo desafiante e interesante; además una encuesta descubrió que el desarrollo de la carrera (no necesariamente la promoción) era más importante para empleados tanto jóvenes como de mayor edad”.(p.142)
- b. El pago.- “Se reconoce que los sueldo son un factor significativo, aunque cognitivamente complejo, y multidimensional de la satisfacción laboral. El dinero no solo ayuda a las personas a satisfacer sus necesidades básicas sino también es para satisfacer necesidades de nivel superior. Con frecuencia los empleados consideran que el pago es un reflejo de como la administración ve su contribución a la organización". (p.143)
- c. Oportunidades de promoción.- “Las oportunidades de promoción parecen tener un efecto variable en la satisfacción laboral. Esto se debe a que las promociones adquieren diversas formas y tienen muchas recompensas adicionales. Por ejemplo, los individuos que son promovidos con base en su antigüedad experimentan con frecuencia satisfacción laboral, pero no tanta como los que son promovidos con base en su desempeño. Por otro lado, una promoción con un aumento salarial de 10% no está satisfactoria como una con un aumento de un 20%. Estas diferencias ayudan a explicar por qué las promociones de directivos son más satisfactorias que las promociones en los niveles inferiores de las organizaciones. Del mismo modo, en los últimos años, con el apalancamiento de las organizaciones y las estrategias de delegación de

autoridad que lo acompañan, la promoción, en el sentido tradicional por la escala corporativa jerárquica del éxito, ya no está disponibles como antes. Los empleados que operan en el nuevo paradigma, saben que las promociones usuales ya no están disponibles, pero tampoco son deseadas. Un ambiente de trabajo positivo y las oportunidades para crecer intelectualmente y ampliar la base de habilidades se han vuelto para muchos más importantes que las oportunidades de promoción”. (p.143)

- d. Supervisión.- “La supervisión es otra fuente moderada e importante de la satisfacción laboral. No obstante, se puede decir, por ahora existen dos dimensiones de estilo de supervisión que influyen en la satisfacción laboral. Una se centra en los empleados y se mide según el grado con el que un supervisor adquiere un interés personal y se preocupa por el empleado. Se manifiesta comúnmente en acciones en vigilar el desempeño del empleado. Proporcionarle consejos y ayuda y comunicarse con él a nivel personal y oficial. La otra dimensión es la participación o influencia, representada por los administradores que permiten a sus empleados participar en decisiones que afectan sus propios empleos. En mayoría de los casos, este método genera una mayor satisfacción.” (p.143)
- e. Grupo de trabajo.- “La naturaleza del grupo de trabajo o equipo tiene un efecto en la satisfacción laboral. Los colegas o miembros de equipos, amistosos y cooperadores, son una fuente moderada de satisfacción para empleados individuales. El grupo de trabajo, especialmente un equipo unido, sirve como una fuente de apoyo, bienestar y consejo para los miembros individuales. La investigación indica que los grupos que requieren mucha interdependencia entre los miembros para llevar a cabo el trabajo tienen mayor satisfacción. Un buen grupo de trabajo o equipo eficaz hace que el trabajo sea más agradable. Sin embargo, este factor no es esencial para la satisfacción laboral. Por otro lado, si existe la condición contraria (no es fácil llevarse bien con las personas), este factor puede producir un factor negativo en la satisfacción laboral. Además, la investigación realizada a través de las culturas indica que

si los miembros se resisten a los equipos en general y a los equipos auto dirigidos en particular, se sentirán menos satisfechos que si aceptaran formar parte de ellos”. (p.144)

- f. Condiciones de trabajo.- “Las condiciones de trabajo producen un efecto moderado en la satisfacción laboral. Si las condiciones de trabajo son buenas (ejemplo ambiente limpio y atractivo), al personal se le facilitara llevar a cabo su trabajo. Si las condiciones de trabajo son deficientes (ejemplo ambiente caluroso y ruidoso), al personal se le dificultará realizar sus tareas. En otras palabras, el efecto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral es similar al del grupo de trabajo. Si las condiciones son buenas puede haber o no un problema de satisfacción; si las condiciones son deficientes, muy probable lo habrá”. (p.144) Arbaiza (2010) menciona.

“La satisfacción en el puesto vendría a ser un sentimiento que refleja las actitudes hacia las tareas y funciones que un empleado realiza en un centro laboral. Existen diversos factores para que una persona se sienta satisfecha o insatisfecha en su puesto de trabajo”. (p.183) Landy (1989) citado en Arbaiza L. propone la siguiente lista de factores laborales y sus efectos sobre la satisfacción de los empleados:

Tabla 1
Factores laborales

Factores laborales	Efectos
1. El trabajo en si <ul style="list-style-type: none"> • Implica retos • Implica exigencias físicas • Implica interés personal 	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo es desafiante y el empleado lo realiza con éxito es satisfactorio. • El trabajo agobiante es insatisfactorio. • El trabajo interesante es satisfactorio.
2. La estructura de gratificaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Las gratificaciones son equitativas, es satisfactorio.
3. Las condiciones del trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Físicas • Logro de objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Si las condiciones de trabajo son iguales a las necesidades físicas, es satisfactorio. • Si las condiciones de trabajo promueve el logro de objetivos, es satisfactorio.
4. La propia persona	<ul style="list-style-type: none"> • Si la persona mantiene alta su autoestima, es satisfactorio.
5. Otras personas	<ul style="list-style-type: none"> • Si los supervisores, colegas y subordinados, ven las cosas igual que uno mismo, es satisfactorio.
6. Organización y administración	<ul style="list-style-type: none"> • Si la organización posee políticas que ayuden a los empleados a obtener gratificaciones, es satisfactorio.
7. Prestaciones adicionales	<ul style="list-style-type: none"> • Las prestaciones no tienen mayor influencia en la satisfacción de los empleados.

Fuente: Landy, F.J. (citado en Arbaiza L.) *psychology of behavior*. Pacific grove, C. A: Brooks/cole.

5.1.2.7. Clima y Satisfacción laboral

“Sin lugar a dudas, la satisfacción laboral es el tópico de carácter positivo más investigado en la historia de la Psicología Industrial y Organizacional” (Judge y Klinger, 2007; Wright, 2006); además, “ocupa un papel central en muchas teorías y modelos sobre las actitudes y conductas de los individuos, debido a sus aplicaciones prácticas en la mejora de las vidas de los empleados y en la búsqueda de la felicidad” (Wright, 2005) y en el logro de la eficiencia organizacional (Bowen y Ostroff, 2004; Ostroff y Bowen, 2000).

La definición más utilizada y difundida de la satisfacción laboral es la ofrecida por Locke (1976) que la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (p.1300).

“Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados,

trataríamos con una actitud fruto de actitudes específicas relacionadas con aspectos del trabajo y de la organización” (Peiró, 1984).

“No obstante, las últimas tendencias en el estudio de la satisfacción laboral conectadas con la revolución afectiva” (Barsade, Brief y Spataro, 2003), “señalan que la conducta es una consecuencia, más que un componente de las actitudes, por lo que éstas se concretarían en dos únicos componentes: cognitivo y afectivo”. Así, Judge, Hulin y Dalal (2012) definen las “satisfacciones laborales como respuestas psicológicas multidimensionales hacia el trabajo, incluyendo componentes cognitivos (evaluativos) y afectivos (emocionales). La definición en plural de estos autores intenta explicar que no sólo es significativo considerar la satisfacción laboral en un sentido global o general, sino también es significativo considerar las satisfacciones con aspectos más concretos de nuestro trabajo (compañeros, retribución, empresa, etc.)”.

“Para finalizar, las profundas transformaciones que se han producido en las organizaciones y en el trabajo, además del efecto que la crisis económica actual proyecta sobre el mundo laboral con un alarmante desempleo, aconsejan una mirada hacia la conservación de niveles adecuados de felicidad en los empleados. Esta preocupación se manifiesta en este trabajo en el estudio de la satisfacción laboral, como un elemento esencial del santo grial de la investigación organizacional: la tesis del feliz y productivo empleado” (Weiss, 2002; Wright, 2005).

Kopelman et al. (1990) “mostraron una preocupación acerca de cómo el contexto laboral (cultura y clima) contribuye a la eficiencia organizacional (productividad). A partir de esta idea desarrollaron un modelo que conecta la cultura organizacional con la productividad a través de diferentes elementos claramente diferenciados (véase Figura 1). La cultura organizacional tiene una notable influencia en el tipo de prácticas de gestión de recursos humanos que una organización implementa para conseguir una mayor productividad y eficiencia”.

“Y ese impacto sobre la productividad se logra a través de sus efectos sobre el clima organizacional, esto es, sobre cómo los empleados interpretan su contexto

y en-torno laboral. Por tanto, el clima tiene un papel mediador entre las prácticas de recursos humanos y la productividad. A su vez, el clima se traduce en importantes conductas de los empleados ligadas al desempeño, al logro y a la ciudadanía, todas ellas relacionadas directamente con la productividad”.

Esta conexión se realiza a través de determinados estados cognitivos y afectivos organizacional, en concreto la motivación y la satisfacción laboral.

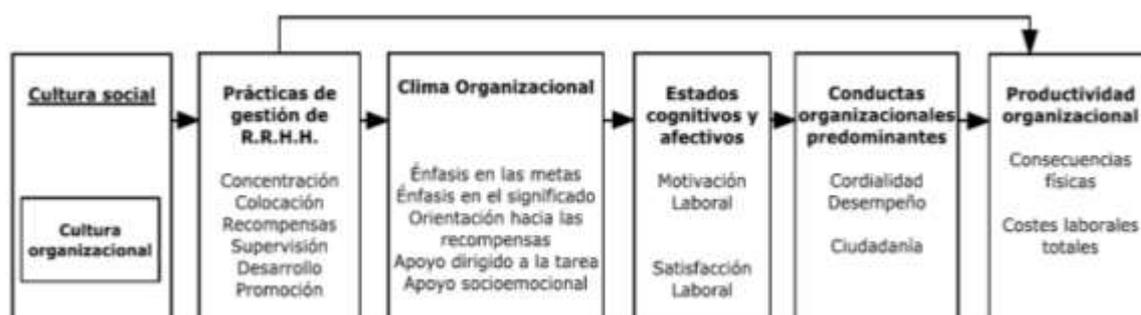


Figura 2. Modelo de Kopelman, Brief y Guzzo (1990).

Por tanto, existen dos elementos relevantes del modelo de Kopelman et al. (1990) “que son importantes para nuestro estudio. Por un lado, el clima a nivel de las áreas administrativas en las que se estructura la administración universitaria y los estados cognitivos y afectivos de los empleados, entre los que incluimos la satisfacción laboral”. “En relación con ellos existen numerosos estudios que han confirmado sus relaciones significativas en diferentes contextos ocupacionales, mostrando que cuando los empleados perciben más positivamente los climas de los que forman parte se sienten más satisfechos y, en consecuencia, las organizaciones muestran índices de mayor productividad y desempeño” (Mañas, González-Romá y Peiró,1999).

5.2. Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica a partir de las pocas investigaciones y estudios que abordan en forma integral el clima institucional en el sector educación.

La presente investigación servirá como diagnóstico institucional en profundidad ; sirviéndoles a las autoridades pertinentes de los institutos superiores , disponer de elementos de juicio de valor para la toma de decisiones en intervenir organizacionalmente para conservar los elementos positivos y tratar de mitigar las relaciones humanas que son negativas a muchas personas.

Otro motivo por la cual se justifica la investigación , es por sus beneficios, que son extensivos al Director de la institución superior y otras autoridades ; a los docentes y plana administrativa que se encuentran inmensas dentro de este sistema educativo , e inclusive indirectamente también a los mismos estudiantes, que finalmente al recibir empleados con calidad y efectividad en el desempeño deben reconocer que parte de ello es intrínseco al individuo.

Desde este punto de vista tomo importancia en el sentido que trata de hacer una comparación de la teoría que fundamenta que el clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral en los institutos superiores, por ello el conocimiento a lograrse por medio de la comprobación de hipótesis, debe contribuir a establecer la comprensión de la teoría y los hechos reales de la gestión de la institución. El estudio pretende aportar mayores conocimientos sobre las dificultades que existen en la adecuada aplicación del clima institucional para una buena satisfacción laboral de los trabajadores de un instituto superior y también puedan ser utilizadas en otras investigaciones. El estudio es pertinente , porque la investigación va a permitir implementar estrategias para lograr un buen clima institucional y por consiguiente una buena satisfacción laboral.

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a las instituciones Educativas tecnológicas Superiores; orientándolos de una forma adecuada sobre el clima institucional, que contribuirá a mejorar óptimamente la satisfacción laboral.

5.3. Problema

Conocer o investigar sobre el Clima Institucional en los institutos superiores tecnológicos, se ha convertido en una cuestión de interés para todas aquellas instituciones competitivas que desean alcanzar un mayor rendimiento y una mejora en el servicio prestado (García e Ibarra, 2011, p. 5). Por ello en estos momentos se hace necesario que las instituciones se preocupen por determinar qué motiva a sus trabajadores a dar lo mejor de ellos, comprenderlos, ya que el proceder de los empleados en la institución trae como resultado que se produzca un clima que puede afectar tanto a los sujetos mismos como a los objetivos de la organización.

La realidad que se describe líneas arriba, se puede palpar en cualquier otra institución de cualquier parte del mundo, por eso una institución solo subsiste cuando dos o más sujetos o miembros se unen para colaborar entre si y lograr los objetivos comunes, que no se podrán alcanzar si ésta se da por iniciativa individual. En Latinoamérica, específicamente en Santiago de Chile, las empresas se preocupan por medir el clima institucional al interior de sus organizaciones, tal como lo revela la encuesta hecha por la consultora Mercer Chile publicada por la revista de negocios América Economía (2013), donde publica que dicho estudio arroja que nueve de cada diez empresas miden el clima laboral al interior de sus organizaciones y que el 63% de las empresas realiza las encuestas una vez al año. En nuestro país, en el año 2012 los ministerios de Educación y Salud implementaron un plan piloto para mejorar el clima institucional en las instituciones educativas y así prevenir el estrés laboral en los profesores de las instituciones educativas de Lima y Callao, con la finalidad de tonificar la salud emotiva de los profesores y que ello se vea reflejado en el incremento de su ejercicio en el aula y sobre todo en la comunidad educativa.

En la de Ancash los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, actualmente se encuentran en un periodo de expansión donde buscan incrementar su cobertura con nuevas carreras profesionales y a la vez buscan mejorar su imagen frente a sus posibles competidores como son las filiales de

diversas universidades que hoy en día están apareciendo en la región, sin embargo en estos últimos años en dichas instituciones han sucedido una serie de situaciones que afectan en forma directa a los institutos como tal, estos son: la falta de comunicación, los celos profesionales, falta de identificación, pugna por las encargaturas de jefaturas o dirección, entre otros; lo que hace que dificulte la satisfacción laboral, debido a que el ambiente que en ellos se percibe no está posibilitando el desarrollo de las actividades de cada uno de los trabajadores, todo ello sumado al desinterés de las autoridades de la DRE no permite lograr el desarrollo deseado en cada una de las instituciones.

Por ello, de persistir estas situaciones se podría arribar al descontento total por parte del alumnado, generando la deserción de los mismos, así como el descontrol del personal docente que allí labora, lo que contribuiría en la instauración de un clima de insatisfacción e inseguridad dentro de las instituciones. Por eso se hace necesario que se identifique alternativas de solución, mediante estrategias que propicien climas de trabajo motivadores que permitan a los docentes tanto nombrados como contratados a desarrollar un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de sus instituciones, permitiendo así mejorar el clima institucional que allí se está desarrollando y sobre todo colaborar para alcanzar una buena satisfacción laboral en cada una de ellas. Si partimos de esta problemática aparece la necesidad de examinar la correlación que se da entre el clima institucional y satisfacción laboral ; y a la vez buscar la mejora del ambiente organizacional en cada uno de las instituciones de educación superior tecnológicas públicas de la región de Ancash.

La problemática expuesta requiere un mejor conocimiento y estudio por tal razón el problema que constituye el punto de partida de la presente investigación es el siguiente :

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – 2018.

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Conceptualización de las variables :

5.4.1.1. Clima Institucional

Definición conceptual :

Considerando que se trata de un estudio en el contexto educativo se asume la postura de Andrea Miño Sepúlveda (2012) “quien se refiere a la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas”.

Definición operacional:

“Respuestas dadas por los miembros de la institución referentes a la estructura, oportunidad de desarrollo, calidez y apoyo, equipo y distribución de las personas y material, consideración y apoyo de la Dirección, motivación laboral, recompensa y estilo de supervisión (estas dimensiones son definidas con mayor detención en la descripción del cuestionario). Estas respuestas se enmarcan dentro de un continuo que va desde muy favorable hasta muy desfavorable” (Miñano, 2012).

5.4.1.2. Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Al respecto Porter (1966) “manifiesta que es la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida. Así mismo Griffin y Baternan , lo definen como un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo , el sueldo , la supervisión , los beneficios, las oportunidades de promoción , las condiciones de trabajo , los compañeros y las prácticas de la organización”.

Definición operacional:

Por satisfacción laboral se entiende aquel conjunto de respuestas efectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo.

5.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento institucional	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.	1
		Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.	2
		Ejecuta roles asignados.	3
	Capacidad organizacional	Exsite buenas relaciones entre todos los trabajadores.	4
		Se percibe confianza entre todo el personal.	5
		Se capacita constantemente.	6
	Dinámica institucional	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.	7
		Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.	8
			Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores extrínsecos	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .	1
		Se siente satisfecho con su remuneración.	2
		Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.	3
		Trabaja en buenas condiciones laborales.	4
		Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.	5
		Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.	6
	Factores intrínsecos	Se siente a gusto en su trabajo mismo .	7
		Recibe reconocimiento y estímulos.	8
		Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.	9
		Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.	10
		Es empático con sus compañeros de labor.	11
		Asume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.	12

5.5. HIPÓTESIS

Existe una relación significativa entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos Huari 2018 .

5.6. OBJETIVOS

5.6.1. General

- Determinar la relación entre el clima Institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.

5.6.2. Específicos

- Identificar el Nivel de Clima Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.
- Identificar el Nivel de Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.
- Establecer la relación entre el Clima Institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.

6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de investigación

6.1.1. Tipo de Investigación

Investigación básica – Descriptiva Correlacional considerando los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010) “señalan que los estudios descriptivos son un tipo de investigación no experimental que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra , este estudio es sustantivo , o básico dado que se analizan las variables dentro de su naturaleza sin alterar ninguna de sus

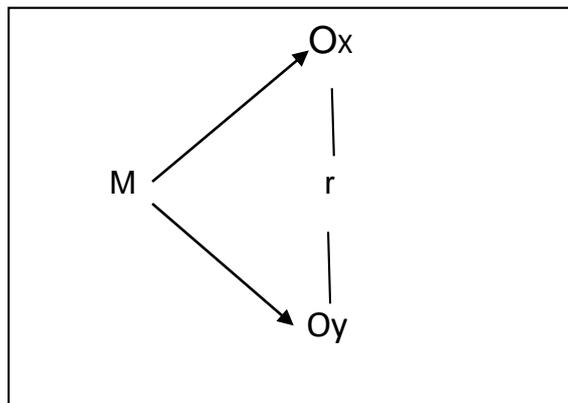
características como es el caso del Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018”.

6.1.2. Diseño de la investigación

Diseño No Experimental – Transversal – Correlacional siguiendo a Hernández , Fernández y Baptista (2010) “es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza , sin buscar manipular sus características , asimismo , es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento , también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los 15 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018”.

El diseño descriptivo - correlacional tiene el siguiente diagrama:

Dónde:



Donde:

M : muestra

Ox: Observación de la variable Clima Institucional

Oy: Observación de la variable Satisfacción Laboral

r: coeficiente de correlación

6.2. Población y Muestra

6.2.1. Población

La población comprende a todos los 15 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos de la Provincia de Huari , Distrito de San Marcos , DRE Ancash , lo cual está determinada por un total de 15 trabajadores , siguiendo los fundamentos de Hernández , Fernández y Baptista (2010, p212), “la población está conformada por la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos que se necesitan para la investigación que en su conjunto comprende un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público y un total de 15 trabajadores entre directivos , docentes , administrativos”.

6.2.2. Muestra

Es probabilística censal, siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista(2010, p.69) “la muestra probabilística censal son aquellas donde todos los miembros de la población pertenecen a la muestra de acuerdo a la intención del investigador. En tal sentido, se analizará a un total de 15 trabajadores entre directivos, docentes y administrativos”.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica: “Encuesta a la muestra porque se pretende obtener información anónima , objetiva y confiable de las variables en estudio.El instrumento que se usó es la encuesta para la recolección de la información se elaboró un instrumento denominado cuestionario de percepción del Clima Institucional y Satisfacción Laboral” , que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir , el mismo que permite obtener información anónima , objetiva y confiable , constituyendo un recurso para salvaguardar la validez de las respuestas.En relación a lo anterior,el cuestionario permitió evaluar y precisar el comportamiento de ambas variables , para la elaboración del mismo se tomó como

punto de inicio la tabla de operacionalización de las variables. El cuestionario, estuvo dirigido a los trabajadores, a fin de determinar los niveles como mecanismo de relación de las variables en relación a las dimensiones establecidas, de manera particular para este estudio como mecanismo para asegurar la adaptación de los trabajadores y de la investigación, cabe precisar que dicho instrumento mide los conocimientos en una sola intervención”.

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Mediante el coeficiente de Cronbach que es el indicador más importante, puesto que proporciona estimaciones reales de confiabilidad.

Alfa de Cronbach : Variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	12

Alfa de Cronbach: Variable clima institucional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	9

Se aplicaron los instrumentos a una muestra piloto de tamaño 15 y haciendo uso del indicador Alfa Cronbach se obtuvo una confiabilidad de ($r = 0,761$) para el instrumento de satisfacción laboral y de ($r = 0,766$) para el instrumento clima institucional. Estos resultados indican la estabilidad de los cuestionarios, es decir, en distintas aplicaciones se ha medido de la misma forma y aproximadamente con la misma exactitud, lo cual nos permite decir que la consistencia interna de los instrumentos son aceptables.

Método de Baremos

Se utilizó este método con el fin de determinar los niveles de cada variable, como a continuación se presenta:

Satisfacción laboral		
Mínimo	12	
Máximo	60	
Diferencia	48	
Niveles	3	
Amplitud del intervalo	16	
Intervalos		
BAJO	12	27
MEDIO	28	44
ALTO	45	60
Clima institucional		
Mínimo	09	
Máximo	45	
Diferencia	36	
Niveles	3	
Amplitud del intervalo	12	
Intervalos		
BAJO	09	20
MEDIO	21	33
ALTO	34	45

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para la evaluación de percepción de los datos obtenidos en el presente trabajo se exponen los resultados en base al análisis estadístico de los datos recolectados con el cuestionario de percepción del Clima Institucional y Satisfacción Laboral, para ello se realizaron las siguientes acciones: Se empleará la estadística descriptiva evidenciando medias, error estándar, tabla %, coeficiente de correlación. En ambos casos se empleará el programa estadístico SPSS versión 24. Para determinar la relación de las variables se utilizará la distribución de Spearman.

7. Resultados

7.1. Procesamiento de resultados

Para obtener los resultados del presente trabajo de investigación titulada “Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018”.

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información fueron la distribución de los datos en tablas de frecuencia y porcentajes, presentando las Figuras donde se aprecian los gráficos de barras fruto de esta tabulación, comunicando los resultados.

En la Tabla 1 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos después de la tabulación respectiva de la variable Clima Institucional, así como en la Figura 1 se presentan los porcentajes en gráfico de barras que nos indican los niveles respectivos. Además se presenta la interpretación.

En la Tabla 2 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos después de la tabulación respectiva de la variable Satisfacción Laboral, así como en la Figura 2 se presentan los porcentajes en gráfico de barras que nos indican los niveles respectivos. Además se presenta la interpretación.

Por último luego de desarrollar la estadística inferencial con la prueba de correlación Rho de Spearman, se toma la decisión respectiva de rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna determinando que existe relación entre las variables Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018.

7.2. Análisis y descripción de resultados

Tabla 1.

Nivel del Clima Institucional de la muestra de estudios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	33.3
Medio	10	66.7
Alto	0	0.0
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia

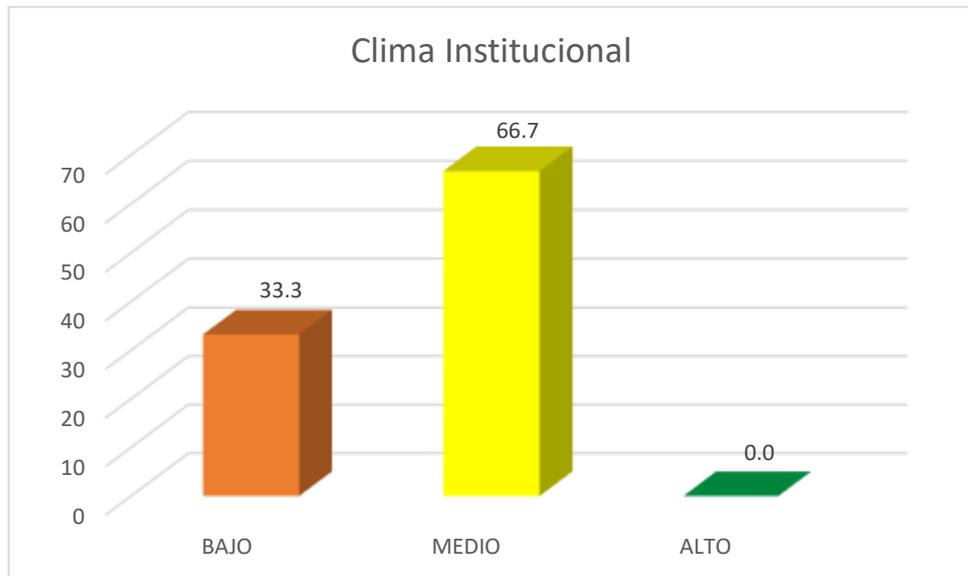


Figura 1. Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable Clima Institucional a trabajadores del I. E. S. T. P. San Marcos-Huari 2018.

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 2 y la figura 3, de los 15 trabajadores que se les entrevistó, 05 trabajadores que representa el 33.3% se encuentra en el nivel bajo, 10 trabajadores que representan el 66.7% se encuentran en el nivel medio y 0 trabajadores que representan el 0% el nivel alto de Clima Institucional, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Tabla 2. Nivel de Satisfacción Laboral de la muestra de estudios de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	5	33.3
Medio	10	66.7
Alto	0	0.0
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia

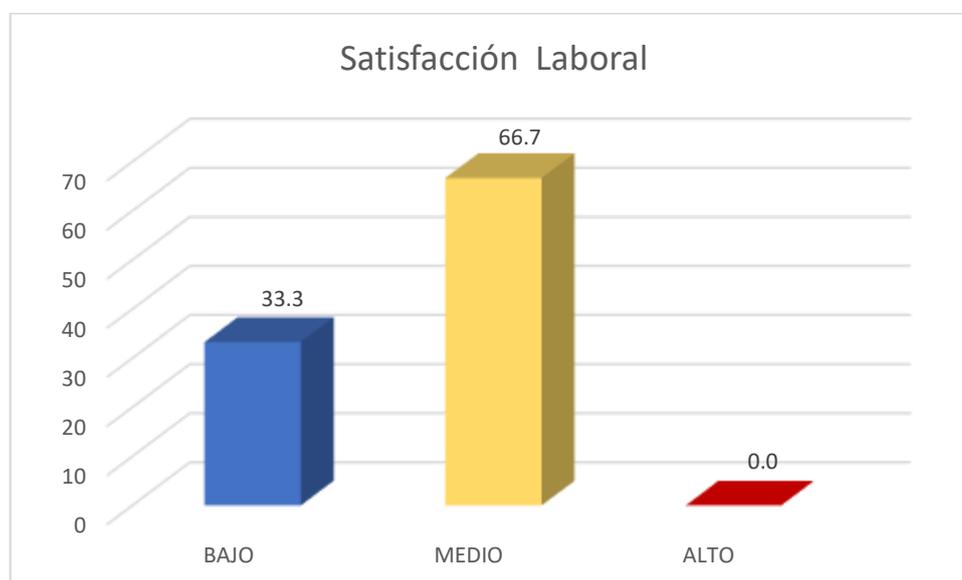


Figura 2. Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable Satisfacción Laboral a trabajadores del I.E.S.T.P. San Marcos-Huari 2018.

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 3 y la figura 4, de los 15 trabajadores que se les entrevistó, 05 trabajadores que representa el 33.3% se encuentran en el nivel bajo, 10 trabajadores que representan el 66.7% se encuentran en el nivel medio y 0 trabajadores que representan el 0% el nivel alto de Satisfacción Laboral, respectivamente, es decir, se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Tabla 4. Presentación de resultados de la media aritmética y desviación estándar respectivamente.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Clima Institucional	23,8	4,039	15
Satisfaccion Laboral	30,27	4,48	15

Fuente.- Datos registrados en el registro auxiliar del investigador.

Con respecto a los estadísticos descriptivos, se observa que para la muestra, de 15 trabajadores, la media aritmética correspondiente a la variable Clima Institucional es de 23,8 y una desviación estándar de 4,039, y la media aritmética para la variable Satisfacción Laboral es de 30,27 y una desviación estándar de 4,48 la cual nos indica que la dispersión es estrecho, es decir, los datos se encuentran muy cercanos con referencia a la media aritmética.

7.3. Prueba de Verificación de hipótesis

Para verificar la hipótesis estadística se usó la prueba de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas, luego de usar el SPSS versión 24, presentamos los siguientes resultados.

Tabla 3. Presentación de resultados de la Prueba de correlación Rho de Spearman

Correlaciones		Clima	Satisfaccion
		Institucional	Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,750
	Clima_Institucional	Sig. (bilateral)	.
			0,001
	N	15	15
	Coeficiente de correlación	0,750	1,000
	Satisfaccion_Laboral	Sig. (bilateral)	0,001
N	15	15	

Fuente: Datos registrados en el registro auxiliar del investigador.

Interpretación.-

De acuerdo con la tabla 5, se observa que, para la muestra de 15 trabajadores, la correlación Rho de Spearman es de 0,750, es decir, la relación o dependencia que existe entre las variables Clima Institucional y Satisfacción Laboral es de significatividad positiva y alta.

Decisión estadística.-

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Determinando que existe una relación de significatividad positiva y alta entre las variables Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018.

8. Análisis y Discusión

Los resultados de este estudio muestran que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima institucional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima institucional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari. Al establecer la correlación existente entre ambas variables se encontró que la correlación *Rho de Spearman* es de 0,750, que existe una relación de significatividad positiva y alta entre las variables Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari 2018, por lo cual un trabajo de la institución en mención con niveles altos de motivación va a contribuir a un mejor clima laboral, mejorando su desempeño, mostrando buenas relaciones con sus colegas, ejerciendo un liderazgo eficiente y sintiendo más satisfacción laboral; con lo que se afirma la existencia de una estrecha relación entre la calidad de vida laboral y el clima institucional; la misma que radica, en que las empresas necesitan del capital humano para su óptimo funcionamiento. Tal es así que, según los resultados obtenidos el 66.7% se encuentran en un nivel medio del Clima Institucional de la muestra de estudios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos-Huari, i de igual manera el nivel de satisfacción laboral.

Considerando la importancia del clima organizacional y satisfacción laboral, se llevaron a cabo diversas investigaciones que aportan con valiosas conclusiones que sirven como argumento y dan soporte a los resultados o contrastación de las hipótesis. Por lo que, los resultados presentados, corroboran las conclusiones similares obtenidas en otros estudios que han analizado la relación entre los mismos constructos como por ejemplo; Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla A. (2017), en su estudio denominado: “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, “donde un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un

alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo; por lo que se concluye que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos”.

De igual manera Arias, W. y Arias, G. (2014) realizaron la investigación titulada: “Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado” en Arequipa, “donde se pretende valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado. Se concluye, por tanto, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada”.

“Los hallazgos encontrados en el presente estudio de satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de una institución pública de educación superior, suponen que este establecimiento educacional es exitoso en el logro de sus objetivos organizacionales, puesto que en su mayoría tanto docentes como personal administrativo se encontraron satisfechos con su trabajo y perciben un buen clima organizacional, independiente de sus características sociodemográficas y laborales”.

“El estudio de factores como la satisfacción laboral y el clima organizacional en un lugar de trabajo permite generar diagnósticos de la situación laboral de sus funcionarios, información que si es bien utilizada por el nivel institucional de una organización, ayudaría en la implementación de estrategias dirigidas a mejorar el entorno laboral, considerando que el recurso humano cumple un rol fundamental en el logro de metas de una institución”.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

Se determinó la relación entre el clima Institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos, donde, a medida que mejora el clima institucional, se incrementa positivamente el nivel de satisfacción laboral en la institución mencionada; por lo que se permite afirmar que si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral.

Se identificó el Nivel de Clima Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos, siendo de los 15 trabajadores que se les entrevistó, 05 trabajadores que representa el 33.3% se encuentra en el nivel bajo, 10 trabajadores que representan el 66.7% se encuentran en el nivel medio y 0 trabajadores que representan el 0% el nivel alto de Clima Institucional, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Se identificó el Nivel de satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos, siendo de los 15 trabajadores que se les entrevistó, 05 trabajadores que representa el 33.3% se encuentra en el nivel bajo, 10 trabajadores que representan el 66.7% se encuentran en el nivel medio y 0 trabajadores que representan el 0% el nivel alto de Clima Institucional, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Se determinó que la correlación Rho de Spearman es de 0,750, es decir, la relación o dependencia que existe entre las variables Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari, existe una relación de significatividad positiva y alta.

9.2.Recomendaciones

Invertir en Clima institucional y satisfacción laboral, tomando en cuenta la presente investigación, para mejorar esta variables y con este soporte apostar por un significativo desarrollo institucional.

Realizar cursos de empoderamiento para que el trabajador se identifique con la empresa y sus objetivos.

Desarrollar actividades recreativas y deportivas con la finalidad de fortalecer la integración y cohesión grupal.

Implementar talleres de juegos de roles donde se planteen y resuelvan los conflictos latentes o manifiestos entre el personal así como los problemas comunicacionales. Desarrollar un periódico mural o un sistema WEB para facilitar la comunicación grupal.

Explicar con detalle el Manual de Organización y funciones así como los perfiles de cada puesto. Delinear con claridad las líneas de mando y de comunicación.

Establecer un sistema de trabajo más participativo entre sus colaboradores, de esa manera poder escuchar las dudas, los aportes y las recomendaciones de los trabajadores en aras de mejorar la comunicación en la empresa.

Establecer políticas que fomenten la promoción, los ascensos, los premios y líneas de carrera del personal.

10. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por todas sus bendiciones que generó en mí , como profesional y persona.

A la Universidad San Pedro sección de posgrado de la facultad de Educación y Humanidades que compartieron sus conocimientos y experiencias para poder alcanzar mis metas ,gracias por haberme acogido en sus aulas en este largo proceso de aprendizaje.

Al decano de la Facultad de Educación y Humanidades , Dr. Julio Landeras Rodríguez por la buena gestión que realiza en el cargo encomendado y por brindarnos apoyo y motivación permante para culminar mi estudio de posgrado.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (1a ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Arias, W. y Arias, G. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. *Cienc Trab.*, 16 (51), 185-191.
- Brief, A.P. y Motowidlo, S.J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors*. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1a ed). México: Trillas.
- Calcina, Y. (2013). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina*. Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *COMUNI@CCIÓN*, 1 (1), 22-29.
- Campos, J. (2013). *Motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática "San José" – Chiclayo, 2013*. Universidad Señor de Sipán - Perú. Chiclayo.
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Tesis de Grado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, E. (1994). *Administración*. Editorial San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiang M, San Martín N, 2015. *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Cienc Trab.*, 17 (54), 159-165.
- Chiang, M., Salazar, C. Y Núñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1*. *Theoria*, 16 (2), 61-76.
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1), 59-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4721419.pdf>.
- Esteban, F. y Acuña, R. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1).
- Furrham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México , México D.F.: Editorial McGraw Hill.

- Juarez, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social; 50 (3), 307-314.
- Katz, D. y Kahn, R. (1999). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Manosalvas, C. Manosalvas, L. y Nieves, J. (2014). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. AD-minister, pp. 5-15. DOI: 10.17230/ad-minister.26.1. Recuperado de www.eafit.edu.co/ad-minister.
- Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociales Online, 3(1), 58-69. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/1.htm>.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horiz Med, 17(4), 42-52.
- Meza, E. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México*. COMUNI@CIÓN, 8(2), 148 – 158.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Cienc Trab., 19 (58), 7-13.
- Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W. y Maldonado M. (2006). *Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica*. Rev Estomatol Herediana, 16(1), 21 - 25.
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., y López, J. (2015). *Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario*. Anales de psicología, 31 (2), 658-666.
- Peña M., Díaz G. y Puente A. (2015). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar*. Revista Internacional Administración & Finanzas, 8(1).
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional José María Arguedas.
- Recalde, I. (2016). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la compañía de transporte pesado Transcamovich CIA. TDA., de la ciudad de Latacunga*. Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Romero Sánchez, H., y Jaramillo Solorios, R. M. (2010). *Clima organizacional su relación con el factor humano*. México: Secretaría de Salud. Subsecretaría de Administración y Finanzas.

- Sandoval, M., Magaña, D. y Surdez, E. (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*. Actualidades Investigativas en Educación, 13 (3), 1-24.
- Tamayo, A. (1999). *Valores en clima organizacional*. Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos. Brasília: Universidade de Brasília.
- Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Industrial Data, 17(2), 56-66.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 - Perú*. COMUNI@CCIÓN, 6 (2), 5 - 14.
- Vargas, J. (2011). *Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado*. Revista Electrónica Nova Scientia, 4 (1), 172 – 204.
- Zambrano, J., Ramón, M., y Espinoza, E. (2017). *Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala*. Universidad y Sociedad, 9(2), 163-172. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.	¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018 ?	Existe una relación de influencia significativa entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos Huari 2018.	Determinar la relación entre el clima Institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.	<p>Identificar el Nivel de Clima Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.</p> <p>Identificar el Nivel de Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.</p> <p>Establecer la relación entre el Clima Institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos –Huari 2018.</p>

ANEXO N° 2 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA INSTITUCIONAL	Considerando que se trata de un estudio en el contexto educativo se asume la postura de Andrea Miño Sepúlveda (2012) quien se refiere a la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas.	Comportamiento Institucional	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.
			Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.
			Ejecuta roles asignados.
		Capacidad Organizacional	Exsiste buenas relaciones entre todos los trabajadores.
			Se percibe confianza entre todo el personal.
			Se capacita constantemente.
		Dinámica Institucional	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.
			Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.
			Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.

ANEXO N° 2 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
SATISFACCIÓN LABORAL	Al respecto Porter (1966) manifiesta que es la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida. Así mismo Griffin y Baternan , lo definen como un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo , el sueldo , la supervisión , los beneficios, las oportunidades de promoción , las condiciones de trabajo , los compañeros y las prácticas de la organización.	FACTORES EXTRÍNSECOS	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .
			Se siente satisfecho con su remuneración.
			Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.
			Trabaja en buenas condiciones laborales.
			Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.
			Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.
		FACTORES INTRÍNSECOS	Se siente a gusto en su trabajo mismo .
			Recibe reconocimiento y estímulos.
			Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.
			Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.
			Es empático con sus compañeros de labor.
			Asume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.

ANEXO N° 3: ENCUESTA 1

Estimado trabajador del I.E.S.T.P. San Marcos :

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de Clima Institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos Huari -2018 , con el propósito de estudios de post grado , Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni ningún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas , teniendo en cuenta la siguiente leyenda :

		1. Muy Mala	2. Mala	3. Regular	4. Buena	5. Muy Buena
N°	Comportamiento institucional	MM	M	R	B	MB
01	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.					
02	Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.					
03	Ejecuta roles asignados.					
	Capacidad organizacional	MM	M	R	B	MB
04	Exsiste buenas relaciones entre todos los trabajadores.					
05	Se percibe confianza entre todo el personal.					
06	Se capacita constantemente.					
	Dinámica institucional	MM	M	R	B	MB
07	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.					
08	Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.					
09	Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.					

ANEXO N° 4 ENCUESTA 2

Estimado trabajador del I.E.S.T.P. San Marcos :

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de Satisfacción Laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos Huari -2018 , con el propósito de estudios de post grado , Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni ningún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas , teniendo en cuenta la siguiente leyenda :

	1. Muy Mala	2. Mala	3. Regular	4. Buena	5. Muy Buena			
N°	Trabajo mismo			MM	M	R	B	MB
01	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .							
02	Se siente satisfecho con su remuneración.							
03	Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.							
	Reconocimiento			MM	M	R	B	MB
04	Trabaja en buenas condiciones laborales.							
05	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.							
06	Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.							
	Personalidad			MM	M	R	B	MB
07	Se siente a gusto en su trabajo mismo .							
08	Recibe reconocimiento y estímulos.							
09	Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.							
	Autonomía			MM	M	R	B	MB
10	Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.							
11	Es empático con sus compañeros de labor.							
12	Asume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.							

CALCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA CLIMA INSTITUCIONAL

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza total

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Encuesta	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	Total
1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31
3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	28
4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	28
5	2	2	3	3	4	4	3	4	3	28
6	3	2	3	3	2	2	3	3	2	23
7	3	3	2	2	2	2	3	4	2	23
8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
9	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
10	3	3	2	2	2	2	3	4	2	23
11	3	3	2	3	2	2	4	2	3	24
12	2	3	3	2	3	4	3	2	3	25
13	2	3	3	2	3	4	3	2	3	25
14	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32
Varianza	0,410	0,352	0,429	0,781	0,638	0,781	0,314	0,686	0,410	

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	9

CALCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA SATISFACCIÓN LABORAL

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza total

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Encuesta	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	Total
1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	31
2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	30
3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	37
4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	36
6	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	24
7	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	26
8	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	34
9	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	31
10	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	25
11	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	31
12	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	31
13	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	31
14	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	25
15	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	25
Varianza	0,238	0,410	0,638	0,238	0,314	0,829	1,029	0,552	0,210	0,124	0,457	0,924	

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	12

**ANEXO N° 5 : VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								SUGERENCIAS	
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento Institucional	Estructura	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.	✓		✓		✓		✓			
			Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.										
		Responsabilidad	Ejecuta roles asignados.										
		Relaciones Interpersonales	Exsiste buenas relaciones entre todos los trabajadores.										
			Se percibe confianza entre todo el personal.										
	Se capacita constantemente.												
	Dinámica Institucional	Autonomía	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.										
			Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.										
		Identidad	Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.										

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								SUGERENCIAS				
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores Extrínsecos	Política y procedimiento	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .													
		Pago	Se siente satisfecho con su remuneración.													
			Supervisión	Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.												
		Factores Intrínsecos	Supervisión	Trabaja en buenas condiciones laborales.												
			Condiciones Laborales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.												
			Relaciones Interpersonales	Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.												
				El trabajo mismo	Se siente a gusto en su trabajo mismo .											
	Factores Intrínsecos	El trabajo mismo	Recibe reconocimiento y estímulos.													
		Reconocimiento	Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.													
			Responsabilidad	Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.												
		Autonomía	Responsabilidad	Es empático con sus compañeros de labor.												
			Autonomía	Asume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.												



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N°- 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018

INVESTIGADOR

Eva Karina Blas Martínez

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I APELLIDOS Y : Bocanegra Romero Mary
NOMBRES Esther
II GRADO : Mg. en Psicología Educativa
ACADÉMICO
III EXPERIENCIA : 10 años
DOCENTE

4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO:



Mary E. Bocanegra
Mg. Mary E. Bocanegra Romero
DIRECTORA (e)
C R 052-034072

5. OPINION DEL EXPERTO:

Es aplicable y guarda relación a la
variable 1 con la variable 2.

05 de Setiembre2018

ngay E. B. S.
Cui 32791999
Firma y N° DNI del experto.

**ANEXO N° 5 : VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento Institucional	Estructura	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.	✓		✓		✓		✓		
			Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.	✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	Ejecuta roles asignados.	✓		✓		✓		✓		
	Relaciones Interpersonales		Exsiste buenas relaciones entre todos los trabajadores.	✓		✓		✓		✓		
		Se percibe confianza entre todo el personal.	✓		✓		✓		✓			
		Se capacita constantemente.	✓		✓		✓		✓			
	Dinámica Institucional	Autonomía	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.	✓		✓		✓		✓		
			Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.	✓		✓		✓		✓		
		Identidad	Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.	✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores Extrínsecos	Política y procedimiento	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .	✓		✓		✓		✓		
			Se siente satisfecho con su remuneración.	✓		✓		✓		✓		
		Pago	Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.	✓		✓		✓		✓		
			Supervisión	Trabaja en buenas condiciones laborales.	✓		✓		✓		✓	
		Condiciones Laborales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.	✓		✓		✓		✓		
			Relaciones Interpersonales	Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.	✓		✓		✓		✓	
		Factores Intrínsecos	Relaciones Interpersonales	Se siente a gusto en su trabajo mismo .	✓		✓		✓		✓	
	El trabajo mismo			Recibe reconocimiento y estímulos.	✓		✓		✓		✓	
	Reconocimiento		Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
			Responsabilidad	Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.	✓		✓		✓		✓	
	Autonomía		Es empático con sus compañeros de labor.	✓		✓		✓		✓		
			Autonomía	Assume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N°- 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018

INVESTIGADOR

Eva Karina Blas Martínez

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I APELLIDOS Y : *Miranda Caldas*
NOMBRES : *Eduardo Javier*

II GRADO : *Magister en Educación con*
ACADÉMICO : *Mención en: Administración Educativa.*

III EXPERIENCIA : *10 años.*
DOCENTE :

4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO:

5. OPINION DEL EXPERTO:

Se comprueba y verifica que los resultados de la
Investigación, son de cumplimiento, las conclusiones
la Discusión, así como el título, variables, hipótesis.
Es aceptable el trabajo de investigación.

10 de Septiembre 2018


DNI 3278532
Firma y N° DNI del experto.

**ANEXO N° 5 : VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huarí 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								SUGERENCIAS
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento Institucional	Estructura	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.	✓		✓		✓		✓		
			Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.	✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	Ejecuta roles asignados.	✓		✓		✓		✓		
			Relaciones Interpersonales	Existe buenas relaciones entre todos los trabajadores.	✓		✓		✓		✓	
		Capacidad Organizacional	Relaciones Interpersonales	Se percibe confianza entre todo el personal.	✓		✓		✓		✓	
				Se capacita constantemente.	✓		✓		✓		✓	
	Dinámica Institucional			Autonomía Identidad	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.	✓		✓		✓		✓
		Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.	✓			✓		✓		✓		
		Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.	✓			✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS				
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.			Tiene coherencia con los indicadores.			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores Extrínsecos	Política y procedimiento	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .	✓		✓		✓		✓				
		Pago	Se siente satisfecho con su remuneración.	✓		✓		✓		✓				
			Supervisión	Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.	✓		✓		✓		✓			
		Factores Intrínsecos	Condiciones Laborales	Trabaja en buenas condiciones laborales.	✓		✓		✓		✓			
				Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.	✓		✓		✓		✓			
			Relaciones Interpersonales	Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.	✓		✓		✓		✓			
				Se siente a gusto en su trabajo mismo .	✓		✓		✓		✓			
	Factores Intrínsecos	El trabajo mismo	Recibe reconocimiento y estímulos.	✓		✓		✓		✓				
			Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.	✓		✓		✓		✓				
		Reconocimiento	Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.	✓		✓		✓		✓				
		Responsabilidad	Es empático con sus compañeros de labor.	✓		✓		✓		✓				
		Autonomía	Asume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓				



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N°- 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima Institucional y Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018

INVESTIGADOR

Eva Karina Blas Martínez

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I APELLIDOS Y NOMBRES : Bernaspi Espinoza, Hernán Hugo

II GRADO ACADÉMICO : Dr. en Ciencias de la Educación

III EXPERIENCIA DOCENTE : 23 años

4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO:

5. OPINION DEL EXPERTO:

se estima que el presente informe de
tesis presenta toda su estructura por
donde y que existe mucha responsa-
bilidad de parte de la investigadora.

..... 11 de Setiembre 2018

.....
Firma y N° DNI del experto.
1786333

**ANEXO N° 5 : VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huarí 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento Institucional	Estructura	Emprende conocimientos sobre las políticas y reglamentos de la institución.	✓		✓		✓		✓		
			Cumple con sus responsabilidades de manera efectiva.	✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	Ejecuta roles asignados.	✓		✓		✓		✓		
	Capacidad Organizacional	Relaciones Interpersonales	Existe buenas relaciones entre todos los trabajadores.	✓		✓		✓		✓		
			Se percibe confianza entre todo el personal.	✓		✓		✓		✓		
			Se capacita constantemente.	✓		✓		✓		✓		
	Dinámica Institucional	Autonomía e Identidad	Desarrolla un pertinente compromiso con la institución.	✓		✓		✓		✓		
			Se siente estimulado por sus logros y buen desempeño.	✓		✓		✓		✓		
			Recibe implicancia y pertenencia en la satisfacción por la labor realizada.	✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS				
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.			Tiene coherencia con los indicadores.			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores Extrínsecos	Política y procedimiento	Ejecuta una buena política y procedimiento en su labor .	✓		✓		✓		✓				
		Pago	Se siente satisfecho con su remuneración.	✓		✓		✓		✓				
			Supervisión	Se le supervisa en el trabajo permanentemente sin hostigamiento.	✓		✓		✓		✓			
		Condiciones Laborales	Trabaja en buenas condiciones laborales.	✓		✓		✓		✓				
			Relaciones Interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y demás agentes educativos.	✓		✓		✓		✓			
		Factores Intrínsecos	El trabajo mismo	Reclama sus derechos debidamente fundamentados y en el tiempo adecuado.	✓		✓		✓		✓			
	Se siente a gusto en su trabajo mismo .			✓		✓		✓		✓				
	Reconocimiento		Recibe reconocimiento y estímulos.	✓		✓		✓		✓				
			Mucha responsabilidad y sobrecarga en el trabajo.	✓		✓		✓		✓				
	Responsabilidad		Tiene autonomía propia en sus decisiones en bienestar común más que individual.	✓		✓		✓		✓				
			Autonomía	Es empático con sus compañeros de labor.	✓		✓		✓		✓			
				Asume cualquier circunstancia de emergencia por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓			