

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



**Clima Institucional y satisfacción laboral en la
Institución Educativa Particular Diocesana San
José Obrero - Chimbote; 2017**

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

Autora: Simón Mendoza, Nora

Asesor: Dr. Macedo Chauca, Telmo

CHIMBOTE - PERÚ

2018

INDICE

1. PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS	iv
2. TÍTULO DEL TRABAJO.....	v
3. RESUMEN.....	vi
4. ABSTRACT.....	vii
5. INTRODUCCIÓN.....	01
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	01
5.1.1. Antecedentes.....	01
5.1.2. Fundamentación científica.....	05
5.2. Justificación de la investigación	15
5.3. Problema.....	16
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	17
5.4.1. Definición conceptual.....	17
5.4.2. Definición operacional.....	17
5.4.3. Operacionalización de las variables.....	18
5.5. Hipótesis.....	21
5.6. Objetivos.....	21
5.6.1. Objetivo general.....	21
5.6.2. Objetivos específicos.....	21
6. METODOLOGÍA.....	22
6.1. Tipo y diseño de la investigación.....	22
6.1.1. Tipo de investigación.....	22
6.1.2. Diseño de investigación.....	22
6.2. Población y muestra	23
6.2.1 Población	23

6.3. Técnicas e instrumentos de recojo de información.....	23
6.3.1. Técnicas.....	23
6.3.2. Instrumentos	24
6.4. Análisis y procesamiento de información.....	26
7. RESULTADOS.....	26
7.1.Presentación.....	26
7.2.Análisis e interpretación (a través de tablas y figuras).....	27
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
10. AGRADECIMIENTOS.....	39
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
12. APÉNDICE Y ANEXOS.....	43

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

1. Palabras Claves:

Tema	Clima institucional; Satisfacción laboral
Especialidad	Educación superior

Keywords:

Theme	Institutional climate; Work satisfaction	
Specialty	Higher education	
Area	Sub area	Discipline
Social Sciences	Education Sciences	General Education (Pedagogical Training)

Líneas de Investigación: Educación General

2. CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DIOCESANA SAN JOSÉ OBRERO -CHIMBOTE; 2017

3. RESUMEN DEL PROYECTO

La presente investigación tuvo como propósito: Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana San José Obrero -Chimbote; 2017. Para llevar a cabo el estudio, se trabajó con una población de 40 personas que laboran en la Institución Educativa, quienes participaron en responder un cuestionario estructurado, para determinar el clima

institucional y para medir la satisfacción laboral. Este estudio es de tipo descriptiva correlacional de corte transversal. Asimismo, el procesamiento de información se llevó a cabo mediante la estadística descriptiva. Los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación revelaron que existe relación significativa alta entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa San Obrero -Chimbote; 2017. Que arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson 0,812.

4. ABSTRACT

The purpose of this research was to: Determine the relationship that exists between the Institutional Climate and Labor Satisfaction in the Particular Educational Institution Diocesana San José Obrero -Chimbote; 2017. To carry out the study, we worked with a population of 40 people who work in the Educational Institution, who participated in answering a structured questionnaire, to determine the institutional climate and to measure job satisfaction. This study is descriptive of cross-sectional correlational type. Likewise, information processing was carried out through descriptive statistics. The

results obtained from this research revealed that there is a significant relationship between institutional climate and job satisfaction in the educational institution San Obrero -Chimbote; 2017. They showed a correlation coefficient of Pearson 0.812.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

En el mundo competitivo que estamos inmersos, las diferentes instituciones educativas tanto privadas como estatales, vistas como grandes organizaciones de la educación, presentan diferentes características o factores que motivan y brindan satisfacción a sus colaboradores. Porque todo trabajador satisfecho va a desempeñarse eficientemente en sus labores y brindará un mejor rendimiento para la institución.

En este marco referencial, Urteaga (2015) describe que los aspectos con mayor envergadura para un trabajador son la satisfacción y las características que se presentan en su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo institucional.

Pérez (2013-p12) señala “en el contexto de la globalización, en los últimos años, se observa que crece el interés en las organizaciones por enfocar la atención al capital humano que trabaja en dichas organizaciones. Paulatinamente, se ha adquirido conciencia de que, además de la remuneración, es importante prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones y de generar oportunidades de realización personal de los trabajadores. Por tal motivo, es que, los estudios de clima organizacional y de satisfacción laboral resultan imprescindibles, porque propician en los empleados expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyendo 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 trabajo de investigación tiene como antecedentes de estudio a los siguientes trabajos, los cuales contribuirán de manera sustantiva para el desarrollo del trabajo realizado, así tenemos:

En el contexto internacional , **Polanco (2014)**, en su tesis titulada, ” El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” ,de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras .En una de sus conclusiones señaló: que el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total lo cual incluye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para poder integrarse a la sociedad expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral ,la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

De la misma manera **Hinojosa,(2010)** en su trabajo de investigación, “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses”, de la Universidad Playa Ancha(Programa de Doctorado en Gestión y Políticas Educativas) Chile, llegó a las siguientes conclusiones: que a la vista de los resultados, parece lógico culminar que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por todo lo expresado, se desprende que la incidencia en la mejora de las dimensiones del clima organizacional, puede ser una buena herramienta en las instituciones, para influir en la satisfacción laboral, y obtener todas las ventajas que de ella redundan, como la mejora en la disposición de los

profesores, mayor interés en el proyecto educativo y quehacer institucional, mejor interrelación entre pares y convivencia positiva de todos los estamentos que componen la institución.

En el contexto nacional tenemos, **Ascarza,(2017)**, en su Tesis titulada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En una de sus conclusiones afirmó: A la luz de los resultados que existe correlación significativa entre la percepción general del clima organizacional con la satisfacción laboral. Encontramos con la satisfacción laboral extrínseca, $Rho = 0.326$, lo que muestra la percepción del personal acerca del énfasis que pone la institución sobre las normas de rendimiento, reglas, procedimiento y trámites, satisfacción intrínseca $Rho = 0.321$, comprende la percepción del personal sobre la adecuación de la recompensa recibida, en la medida que la institución utiliza más el premio que el castigo y satisfacción general $Rho = 0.347$, comprende como el personal exterioriza su cultura organizacional referente a su institución, sus compañeros de trabajo, las normas, salarios, todas ellas muy significativas, dejan ver que ambas variables se afectan mutuamente en dirección positiva. Cuando una sube, sube la otra y viceversa.

Sin embargo, **Quispe (2015)**, en su tesis titulada” Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”, de la Universidad Nacional José María Arguedas. Llegó a las siguientes conclusiones: Siendo el objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Sometidos al coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Por tanto, se considera comprobada la hipótesis

general. Siendo el cuarto objetivo específico determinar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional con la satisfacción laboral. Sometidos al coeficiente de Spearman el valor “sig.” es de 0.382, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, que No existe relación significativa entre la dimensión recompensa con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, en la provincia de Andahuaylas, 2015.

Asimismo, **Saucedo y Peña (2015)**, en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera de Lima Este, 2015” de la Universidad Peruana Unión, llegaron a las siguientes conclusiones: De manera general, se comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa papelera de Lima Este, obteniendo así un nivel promedio en ambas variables. Se comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y el factor extrínseco y el factor intrínseco en los trabajadores de una empresa papelera de Lima Este.

Además **Chirinos (2014)**, en su tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundaria de la institución educativa “Bartolomé Herrera”-2014” ,de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega ,llegó a las siguientes conclusiones, que la variable Clima Organizacional en sus 11 dimensiones: Liderazgo, Innovación, Recompensa, Confort, Estructura, Toma de Decisiones, Comunicación, Remuneración, Identidad, Conflicto - Cooperación y Motivación, está relacionada directamente con la Satisfacción Laboral del Personal Docente del Nivel Secundaria de la IE.123 “Bartolomé Herrera”, según la correlación de Spearman en 0,715, representando ésta una ALTA correlación de las variables.

En el contexto local tenemos ,**Alva y Domínguez (2013)** en su investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad

San Pedro de Chimbote, 2013, Se determinó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Como se puede apreciar de los antecedentes presentados sobre clima institucional y satisfacción laboral fundamentan el estudio realizado.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Clima institucional

Definiciones de clima institucional

Denison (1991) Menciona que clima institucional u organizacional no es un concepto nuevo, sino ha sido motivo para diversas investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos. Cabe mencionar que los estudios de clima organizacional nacieron en el ámbito de las organizaciones empresariales distintas al ámbito educativo, sin embargo, existen elementos comunes en ambos ambientes, tales como estructuras y procesos organizacionales, por lo que se recuperan elementos teóricos y metodológicos. No se pretende agotar todas las definiciones que existen del clima organizacional, sino, solo se recuperan aquellas que ofrezcan un acercamiento al objeto de estudio.

Según lo señalado por **Williams (2013)** citaremos algunas de las primeras definiciones:

Forehand Y Von Gilmer (1964) definen al clima “como un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p.21)

Litwin y Stringer (1968) quienes “consideraron que el clima organizacional concierne a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros

factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Hacen notorio que el estilo de dirección dentro de una empresa es clave en la percepción del clima de la misma, ya que por medio de éste los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral”(p.22)

Taguiri (1968) que definía al clima como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”. (p.22)La calidad del ambiente interno de la organización, especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella

Campbell (1970) quien considera que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento. (p.22)

Brunet (2011) quien define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. (p.24)

Toro (1992) Lo define como la apreciación o percepción que los empleados desarrollan en base a sus realidades en el trabajo. Dicha percepción es el resultado de la formación de conceptos que se forman en la interrelación de eventos y cualidades de la organización. (p.25)

De la misma manera **Chiavenato (2011)**, explica que el clima organizacional es el ambiente interno existente entre los integrantes de la organización y está estrechamente enlazado con el grado de motivación. Refiere específicamente que el clima organizacional son las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Consecuentemente el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales y engrandece la moral de sus integrantes. Es desfavorable cuando no cumple con satisfacer esas necesidades. (p.67)

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra. El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

5.2.1.2. Teorías del clima institucional

Existen diversas teorías, pero para el presente estudio trataremos la siguiente:

Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

Según Ortega (2015) Litwin y Stringer son los precursores en dar concepto al clima organizacional bajo la perspectiva de percepción, esto en el año 1968. Los autores definieron al clima como un conjunto de factores del entorno laboral, susceptibles a la percepción y medición, de manera directa o indirecta por parte los trabajadores que pertenecen y se

desenvuelven en dicho entorno; pues esto llega a influir en el comportamiento y la motivación.

De la misma manera Alcalá (2011) expone que Litwin y Stringer, en su obra “motivación y clima organizacional” realizada en 1968, explican el accionar del individuo basándose de la teoría de la motivación y el clima organizacional, en la cual expresaron que el clima organizacional posee diversas propiedades que se pueden medir y percibir.

Asimismo Hernández y Rojas (2011) mencionan en su investigación que el enfoque del instrumento construido por Litwin y Stringer es muy importante debido a que este reconoce que el comportamiento de los trabajadores no es causado únicamente por factores de la organización, sino que también por las percepciones que estos tienen en referencia a dichos factores. Ellos consideraron la existencia de nueve dimensiones para determinar el clima organizacional de una organización: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Litwin y Stringer (1968, citados por Ascarza, 2017, p.42-43) menciona las siguientes dimensiones:

Estructura. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que enfrentan en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad. Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no

estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

5.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

5.2.2.1. Definiciones de Satisfacción Laboral

Locke (1976), la ha definido como "...un estado emocional positivo o placentero resultante de un percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Schneider (1985), indica algunas razones que explican la gran atención dedicada a la satisfacción laboral hay que considerar:

- 1) La satisfacción en el trabajo es un resultado importante de la vida organizacional.
- 2) La satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un predictor significativo de conductas disfuncionales importantes, como el absentismo, el cambio de puesto y de organización.

Bravo et al., (1996). Asimismo, 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 hablar de actitudes.

En el ámbito de la educación, la satisfacción laboral del profesorado también ha sido estudiada por numerosos autores. De hecho, la profesión docente ha sido considerada recientemente como una de las profesiones más propensas a producir burnout y malestar emocional entre sus trabajadores (Ilaja y Reyes, 2016). En este sentido, Freitez (1999) afirma que un clima organizacional adecuado en una institución educativa motiva a los docentes para lograr los objetivos deseados. Además, una moral elevada facilita la satisfacción en el trabajo y contribuye con la obtención de metas propuestas y a mejorar la eficiencia en la labor encomendada, generando disposición y colaboración responsables en las diversas funciones.

Sáenz y Lorenzo (1993) entienden la satisfacción docente como:

Una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en: a) la calidad de su trabajo,

b) de reconocimiento por lo que hace, c) de responsabilidad, d) de creación del saber, e) de libertad científica y f) de disfrute en el trabajo mismo". (p. 22)

Estos autores, admitiendo un carácter multidimensional en la satisfacción, reconocen en ella también un componente global; expresado de otro modo desde una aproximación sintética, la satisfacción general se podría entender, tal como la han definido Sáenz y Lorenzo (1993), como un estado espiritualmente gratificante.

Por otra parte, **Anaya y Suárez (2007)** distinguen una estructura de la satisfacción laboral alrededor de cinco dimensiones principales: Diseño del

trabajo: esta dimensión se basa en la participación del docente a la hora de determinar objetivos y tareas de su puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos que cuenta para realizar su actividad, tanto formativos, como materiales y humanos. Condiciones de vida asociadas al trabajo: esta dimensión alude a las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, así como a los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados a este. Realización personal: esta dimensión está relacionada con la visión del trabajo como valioso y adecuado para el desarrollo personal y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo. Promoción y superiores: esta hace referencia a las posibilidades de promoción y a la capacitación y la justicia de los superiores. Salario: esta última dimensión está centrada en las recompensas salariales del trabajo.

1.2.2.2. Teorías de La Satisfacción Laboral

Teoría de los Dos Factores, de Frederick Herzberg , citado por Chiavenato (2011), según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores:

Factores higiénicos.- Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de los recursos entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

La expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia

en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.

Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Ellos influyen: Condiciones de trabajo y comodidad, Políticas de la organización y la administración, Relaciones con el supervisor , Competencia técnica del supervisor , Salarios , Estabilidad en el cargo ,Relaciones con los colegas ,Todos estos constituyen el contexto del cargo.

Factores motivacionales.- Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradero y aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimientos y reconocimientos profesionales, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que construyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen: Delegación de la responsabilidad , Libertad de decidir cómo realizar el trabajo, Ascensos , Utilización plena de las habilidades personales , Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos , Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)

En síntesis, la teoría de los dos factores afirma que: La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: éstos son los llamados factores motivacionales. La satisfacción en el trabajo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: éstos son los llamados factores higiénicos.

Herzberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están ligados, y son diferentes, de los factores

responsables de la insatisfacción profesional. “Lo opuesto a la satisfacción laboral no es la insatisfacción; sino la no satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto de insatisfacción profesional es la no insatisfacción laboral, y no la satisfacción”. Para introducir mayor motivación en el cargo, Herzberg propone enriquecimiento de las tareas (jobenrichment), que consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo.

En la práctica, el enfoque de Herzberg destaca aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Para el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta las dimensiones de Frederick Herzberg (Factores extrínsecos e intrínsecos) citado por Chiavenato (2011)

Factores extrínsecos o factores higiénicos, Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

- **Sueldo y beneficios empresariales** :Puede llegar a ser motivante si está relacionado con la productividad.
- **Política de la empresa y su organización**: Son actitudes generales de la organización en su conjunto con respecto a la administración en su conjunto con respecto a la administración de sus recursos humanos. Son las políticas generales de la empresa. Por ejemplo el trabajo de por vida, una buena comunicación con el personal.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo**: Relación del trabajador con sus compañeros, con sus supervisores, con sus subordinado, etc. Cuando hay un mal ambiente, la gente se siente a disgusto.
- **Ambiente físico**: Son las condiciones de trabajo, aquellas que desde el punto de vista fisiológico. Si hay mala dirección, iluminación.

- **Supervisión:** Es referente al estilo que adopta el jefe para llevar adelante su grupo. Puede ser adecuado o inadecuado.

Factores intrínsecos o factores motivacionales, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

- **Logros:** Se debe propiciar que las personas se sientan satisfechas con lo que han logrado. Para ello, se les debe asignar una tarea acorde con la capacidad de cada uno.
- **Reconocimiento:** El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.
- **Responsabilidad:** Ser responsable significa ser capaz de responder y saber actuar ante diferentes disyuntivas que se presentan.
- **Autonomía:** es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral.

5.2. Justificación de la investigación:

Esta investigación es importante porque permitió saber de qué manera se relaciona el clima institucional y la satisfacción laboral en el personal de la

Institución Educativa, la misma que nos permitirá establecer conclusiones y alternativas de solución a esta problemática que aqueja a parte de nuestro Perú.

El mejoramiento del clima institucional es muy importante para la institución ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados en su desempeño laboral, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores.

Del mismo modo la satisfacción laboral también es importante, pues de ello depende en gran parte cómo se comportarán los empleados. Por este motivo, las organizaciones deben preocuparse porque sus empleados, estén satisfechos y motivados, pues de lo contrario podrían surgir algunos inconvenientes. (Arbaiza,2010).

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de clima institucional y satisfacción laboral conocer la relación que existe entre estas dos variables, determinando sus diversos niveles y cuyas conclusiones nos permitirán informar acerca del estado situacional de la problemática institucional, aspecto que justifica este trabajo.

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad servirá como base de consulta para otras investigaciones, y también podrán ser utilizados como modelo para otras organizaciones cuales fuera su categoría o rubro de negocio, para mejorar el clima organización y la satisfacción laboral.

A nivel práctico con el desarrollo de la investigación se podrá alcanzar los objetivos planteados y servirá como punto de referencia a la Promotoría de la Diócesis de Chimbote, para que refuercen y/o mejoren el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus trabajadores; además servirá como una base para futuras investigaciones vinculadas al tema.

5.2. Problema

En la actualidad el clima institucional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan para mejorar el ambiente laboral por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones en su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Es por esto que me parece de suma importancia que se expongan las diferentes dimensiones y categorías a tener en cuenta para su medición las cuales giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas institucionales, que permiten entender las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales.

Otro elemento importante dentro del clima institucional está dado por el conjunto de percepciones influidas por factores internos y externos de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución. Los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima hace que se lleven a cabo comportamientos en las personas estos comportamientos afectan en el funcionamiento de la organización por ende en el clima por lo que actúan en forma sistémica.

En base a toda la problemática detectada, se plantea como problema de investigación el siguiente:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana ,San José Obrero-Chimbote,2017.

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Definición conceptual

El clima institucional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento. Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima

organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización.

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 hablar de actitudes.

5.4.2. Definición operacional

El clima institucional es la percepción que poseen los trabajadores con respecto a la estructura, a la autonomía, relaciones interpersonales, recompensa e identidad que se medirán usando como instrumento un cuestionario que constará de veintiséis preguntas, donde se toman en cuenta los indicadores de cada dimensión.

La satisfacción laboral es la percepción subjetiva que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados, se medirá usando como instrumento un cuestionario que constará de dieciséis preguntas.

5.4.3 .Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL	ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la Institución Educativa. - Procedimientos. - Tipo de información más relevante en la toma de decisiones 	1. ¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?
			2. ¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?
			3. ¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la Institución?
			4. ¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?
			5. ¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?
	AUTONOMÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Autodeterminación – Responsabilidad 	6. ¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?
			7. ¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?
			8. ¿Usted es responsable del trabajo que realiza?
			9. ¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?
	RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre los trabajadores - Cooperación y ayuda mutua. - Confianza entre el personal. - Comunicación entre los trabajadores. 	10. ¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?
			11. ¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?
			12. ¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?
			13. El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?
			14. ¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?
			15. ¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?

			16. ¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de capacitaciones - Estímulos a los mejores desempeños. 	17. ¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?
			18. ¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?
			19. ¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?
			20. ¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?
			21. ¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?
	IDENTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la institución. - Implicancia y pertenencia satisfacción por la labor realizada. 	22. ¿Se siente parte de esta institución?
			23. ¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?
			24. ¿Considera importante su contribución en esta institución?
			25. ¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la Institución?
			26. ¿Disfruta usted trabajar en la institución?
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES EXTRÍNSECOS	<ul style="list-style-type: none"> - Política y procedimiento - Pago - Supervisión - Condiciones laborales - Relaciones Interpersonales 	27. ¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen Hacer bien el trabajo?
			28. ¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?
			29. ¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?
			30. Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?
			31. ¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?

			32. La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?
			33. ¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?
			34. ¿Le agrada trabajar con sus compañeros?
	FACTORES INTRÍNSECOS	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo mismo - Reconocimiento - Responsabilidad - Autonomía 	35. ¿Se siente satisfecho con su trabajo?
			36. ¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?
			37. ¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?
			38. ¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?
			39. ¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?
			40. ¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?
			41. ¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?
			42. ¿Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo?

5.5 Hipótesis

Existe relación directa entre clima institucional y la satisfacción laboral de la Institución Educativa Particular Diocesana, San José Obrero;2017.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de la Institución Educativa Particular Diocesana, San José Obrero; 2017.

5.6.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre estructura del clima institucional y satisfacción laboral.
- b) Determinar la relación entre autonomía del clima institucional y satisfacción laboral.
- c) Determinar la relación entre relaciones interpersonales del clima institucional y satisfacción laboral.
- d) Determinar la relación entre recompensa del clima institucional y satisfacción laboral.
- e) Determinar la relación entre identidad del clima institucional y satisfacción laboral.

6. Metodología de trabajo

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

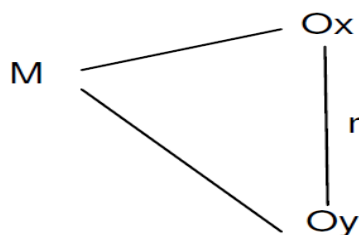
6.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al criterio de la orientación del estudio, para la contrastación de la hipótesis, se procede por una investigación correlacional, pues, se pretende probar la posible relación existente entre las variables clima institucional y satisfacción laboral. Hernández, Fernández, Baptista (2014:93)

Es una investigación correlacional porque describe el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral entre los miembros que integran la comunidad educativa. Es una investigación no experimental porque no se manipulan las variables. No se hacen variar intencionalmente las variables.

6.1.2. Diseño de investigación.

El diseño es no experimental de corte transversal, tipo correlacional, porque esquematiza el nivel o grado de relación entre las variables en un solo grupo de estudio.



Donde:

Ox : Clima Institucional

Oy : Satisfacción laboral

r : Relación entre variables

6.2.1 Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por 40 personas que laboran en la Institución Educativa Particular Diocesana, San José Obrero. Distribuido de la siguiente manera: Personal Administrativo (09), Docentes de Educación Inicial (08), Docentes de Educación Primaria (08), Docentes de Educación Secundaria (15)

Se trabajó con toda la población, cuya distribución fue la siguiente:

CUADRO N° 01
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DEL PERSONAL QUE
LABORA EN LA I.E.P.D.” SAN JOSÉ OBRERO”-CHIMBOTE

PERSONAL	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Administrativo	05	04	09
Docentes E.Inicial	-	08	08
Docentes E.Primaria	02	06	08
Docentes E.Secundaria	11	04	15
TOTAL	18	22	40

Fuente: Elaboración propia de la Planilla de la I.E.P.D. San José Obrero.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnicas de investigación

La técnica que se empleó fue la encuesta escrita. **Carrasco (2009)** explica “Que la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Asimismo, nos dice que desde hace un buen tiempo se emplea exitosamente en investigación educacional, gracias a los resultados obtenidos con su aplicación” (p.314)

Se eligió la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de la población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, etc.

El instrumento que se usó fue obtenido de la tesis de Quispe (2014 p.98) En esta etapa se tuvo la participación de dos expertos en Psicología Educativa quienes validaron el instrumento que se aplicó para las variables de clima institucional y satisfacción laboral.

6.3.2. Instrumentos de investigación

El instrumento que se usó fue el cuestionario. Según **Carrasco(2009)** afirma que “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas y que las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión”

La redacción del cuestionario para esta investigación contiene veintiséis ítems para la primera variable y para la segunda dieciséis ítems con alternativas debidamente cuantificadas para su posterior procesamiento.

La variable **Clima Institucional**, conformado por cinco dimensiones: estructura (5 ítems), autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (4 ítems), recompensa (3 ítems), identidad (5 ítems). Esta variable tuvo un total de veintiséis ítems. Las alternativas de los ítems del variable clima institucional tuvieron la siguiente valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Del mismo modo la variable **Satisfacción laboral**, estuvo conformada por 2 dimensiones: factores extrínsecos (8 ítems), factores intrínsecos (8 ítems). Esta variable tuvo un total de dieciséis ítems. Las alternativas de los ítems de la variable satisfacción laboral tuvieron la siguiente valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El instrumento aplicado fue obtenido de la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015; dicho instrumento fue validado por tres expertos. Luego para aplicarlo en este trabajo de investigación fue revisado y validado por dos expertos Magister en Psicología Educativa.

Para verificar la fiabilidad del instrumento usamos **alfa de Cronbach**

Estadísticas de fiabilidad

VARIABLE	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
Clima Institucional	0,948	26

Como se observa en la tabla de la variable del Clima institucional se obtuvo un coeficiente de 0,948. Según los criterios de George y Mallery (2003, p. 231) Presenta un coeficiente alto.

Estadísticas de fiabilidad

VARIABLE	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Satisfacción Laboral	0,881	16

Como se observa en la tabla de la variable Satisfacción Laboral se obtuvo un coeficiente de 0,881. Según los criterios de George y Mallery (2003, p. 231) Presenta un coeficiente bueno.

6.4. Análisis y procesamiento de Información

Para el análisis y procesamiento de los datos del presente trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva, el programa Spss v 23, ya que esta se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas y gráficos de barras.

El método para correlacionar las variables clima institucional y satisfacción laboral se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

RESULTADOS

7.1. Presentación

El propósito de la investigación es conocer la relación existente entre las variables clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana San José Obrero. El método estadístico que se usó desde evaluar la confiabilidad de los instrumentos y se proyectó hacia la organización de los datos recolectados para su proceso mediante el software estadístico, ha sido realizado tomando como herramienta informática de apoyo del programa SPSS v.23.

A continuación, se presenta las tablas y gráficos que explican la percepción de los trabajadores respecto a la relación entre las variables de estudio. Recolectada la información relacionada a las variables, se procedió de la manera convencional:

- a) Ordenar la información a través de una data estadística, para proceder a codificarla y hacerla disponible para la obtención de las medidas de frecuencia y otras.
- b) Tabular los resultados. Expresando con ello de manera gráfica en tablas y gráficos, los resultados recogidos en la fase de recolección de datos. Estos datos expresados de manera gráfica fueron interpretados, tomando como sustento el marco teórico de la investigación y la percepción de la investigadora.

7.2. Análisis e interpretación (a través de tablas y figuras)

Para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson utilizamos la siguiente escala:

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 1. Correlación entre el clima institucional y satisfacción laboral

Correlaciones			
		CLIMA INSTITUCIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,812**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,812**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS versión 23.

Como se aprecia en la tabla N° 01, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo el coeficiente de correlación de Pearson arrojó, 0, 812. Lo que significa que existe correlación positiva alta entre el clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017.

En conclusión se confirma la relación directa entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa San José Obrero.

Tabla 2. Correlación entre estructura del clima institucional y satisfacción laboral

Correlaciones			
		ESTRUCTURA	SATISFACCIÓN LABORAL
ESTRUCTURA	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS versión 23.

Como se aprecia en la tabla N° 02, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó, 0, 641. Lo que significa que existe correlación positiva moderada entre estructura del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017.

Tabla 3. Correlación entre autonomía del clima institucional y satisfacción laboral

Correlaciones			
		AUTONOMIA	SATISFACCION LABORAL
AUTONOMIA	Correlación de Pearson	1	,578**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,578**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS versión 23.

Como se aprecia en la tabla N° 03, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó, 0, 578. Lo que significa que existe correlación positiva moderada entre autonomía del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017.

Tabla 4. Correlación entre relaciones interpersonales del clima institucional y satisfacción laboral

Correlaciones			RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACCION LABORAL
RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1	,674**	
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	40	40	
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,674**	1	
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	40	40	

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS versión 23.

Como se aprecia en la tabla N° 04, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó, 0, 674. Lo que significa que existe correlación positiva moderada entre relaciones interpersonales del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017.

Tabla 5. Correlación entre recompensa del clima institucional y satisfacción laboral

Correlaciones			
		RECOMPENSA	SATISFACCION LABORAL
RECOMPENSA	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS versión 23.

Como se aprecia en la tabla N° 05, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó, 0, 729. Lo que significa que existe correlación positiva alta entre recompensa del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017.

Tabla 6. Correlación entre identidad del clima institucional y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		IDENTIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL
IDENTIDAD	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS versión 23.

Como se aprecia en la tabla N° 06, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó, 0, 658. Lo que significa que existe correlación positiva moderada entre identidad del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación se buscó determinar la relación que existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa San José Obrero, Chimbote, pues se consideró que ambas variables son de suma importancia para el buen funcionamiento de una institución educativa. La hipótesis propuesta se valida porque los resultados de la investigación demostraron que entre el clima institucional y satisfacción laboral de la institución educativa San José Obrero, Chimbote, existe una relación positiva alta ya que el valor de significancia de Pearson es 0,812. (Tabla n°01).

Además, al relacionar las dimensiones del clima institucional con la variable satisfacción laboral se obtuvo los siguientes resultados: estructura arrojó 0,641 que significa que existe una correlación positiva moderada (Tabla n° 02); autonomía arrojó 0,578 que significa que existe correlación positiva moderada (tabla n° 03); relaciones interpersonales arrojó 0, 674 que significa que existe correlación positiva moderada (Tabla n° 04); recompensa arrojó 0, 729 que significa que existe correlación positiva alta (Tabla n° 05) ;identidad arrojó 0, 658 que significa que existe correlación positiva moderada (Tabla n° 06).

Al contrastar los resultados de esta investigación con los antecedentes destacamos los siguientes: nuestros hallazgos son similares a los de **Hinojosa (2010)**, quien concluye que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. De la misma forma con **Alva y Domínguez (2013)** en su investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013, Se determinó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. Asimismo se aproxima a los resultados de, **Saucedo y Peña (2015)**, dado que en su tesis comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa papelera de Lima Este, obteniendo así un nivel promedio en ambas variables. Se comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y el factor extrínseco y el factor intrínseco en los trabajadores de una empresa papelera de Lima Este. De la misma manera **Ascarza,(2017)**, En una de sus

conclusiones afirmó que existe correlación significativa entre la percepción general del clima organizacional con la satisfacción laboral.

Se aproxima con **Polanco (2014)**, pues sostiene que el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total lo cual incluye no solo en el desempeño laboral de los docentes. En la misma línea **Chirinos (2014)**, concluye que la variable Clima Organizacional en sus once dimensiones, está relacionada directamente con la Satisfacción Laboral del Personal Docente del Nivel Secundaria de la IE.123 “Bartolomé Herrera”, según la correlación de Spearman en 0,715, representando ésta una ALTA correlación de las variables.

De la misma manera, nuestros resultados se asemejan a los de **Quispe (2015)**, ya que cuando sus variables fueron sometidas al coeficiente de Spearman evidenciaron una correlación de 0,652. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral, pero se diferencian con este estudio en la dimensión recompensa, que en su investigación no tuvo relación significativa con la variable satisfacción laboral a diferencia de este estudio que tuvo relación significativa alta en la dimensión recompensa.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

La finalidad de esta investigación fue determinar la relación entre el clima

institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana San José Obrero, Chimbote -2017.

Para recopilar datos fue necesaria la aplicación de una encuesta dirigida a los trabajadores de la institución, por medio de un cuestionario. Para la contrastación de la Hipótesis se utilizó el Software SPSS versión 23 según el método estadístico coeficiente de Pearson. Llegando así a las siguientes conclusiones:

- 1ª. Siendo el objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de la Institución Educativa Particular Diocesana, San José Obrero; 2017, tabulados en el programa Spss v 23, con el coeficiente de Pearson evidencian una correlación de 0,812. Lo que significa que existe relación positiva alta entre el clima institucional y satisfacción laboral (Tabla 01).
- 2ª. Siendo el primer objetivo específico determinar la relación entre estructura del clima institucional y satisfacción laboral. Lo cual ambas fueron sometidas al coeficiente de correlación de Pearson arrojó 0,641 que significa que existe correlación positiva moderada entre estructura del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote, 2017 (Tabla n° 02).
- 3ª. Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación entre autonomía del clima institucional y satisfacción laboral. Lo cual ambas fueron sometidas al coeficiente de correlación de Pearson arrojó 0,578 que significa que existe correlación positiva moderada entre autonomía del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote, 2017 (Tabla n° 03).
- 4ª. Siendo el tercer objetivo específico determinar la relación entre relaciones interpersonales del clima institucional y satisfacción laboral. Lo cual ambas fueron sometidas al coeficiente de correlación de Pearson arrojó 0,

674 que significa que existe correlación positiva moderada entre relaciones interpersonales del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote,2017(Tabla n° 04).

5ª. Siendo el cuarto objetivo específico determinar la relación entre recompensa del clima institucional y satisfacción laboral. Lo cual ambas fueron sometidas al coeficiente de correlación de Pearson arrojó 0, 729 que significa que existe correlación positiva alta entre recompensa del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote, 2017 (Tabla n° 05).

6ª. Siendo el quinto objetivo específico determinar la relación entre identidad del clima institucional y satisfacción laboral. Lo cual ambas fueron sometidas al coeficiente de correlación de Pearson arrojó 0, 658 que significa que existe correlación positiva moderada entre identidad del clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana” San José Obrero”-Chimbote, 2017(Tabla n° 06).

9.2. RECOMENDACIONES

- 1) Realizar investigaciones sobre el clima institucional y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica regular de distrito de Chimbote y de Nuevo Chimbote.
- 2) Realizar investigaciones comparativas, tanto en instituciones educativas públicas y privadas, con respecto el clima institucional y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica regular de distrito de Chimbote y de Nuevo Chimbote.
- 3) Replicar la presente investigación en la jurisdicción de la provincia del Santa, para lograr nuevos hallazgos que demuestren la relación entre el clima institucional y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas y privadas.
- 4) Se recomienda a los promotores, administradores y directores de las instituciones tanto públicas como privadas, que realicen evaluaciones periódicas del clima institucional y satisfacción laboral, para reforzar su desarrollo y corregir algunas complicaciones que se presenten y consolidar el compromiso institucional.

10. AGRADECIMIENTOS

A Dios, mi padre todopoderoso que me ha permitido concluir esta experiencia, por sus bendiciones y oportunidades que me da cada día.

A mi madrecita Aurora, a mi esposo Manuel y mi hijo David, quienes me han brindado su apoyo, motivación y ejemplo ante cada decisión que he tomado; por su amor y confianza incondicional que me han llevado ser y lograr todo lo que soy hasta el día de hoy.

A mis hermanos Isabel, Jorge y Roberto, que han sido mi motivación para mejorar y crecer cada día, por su amor y apoyo para alcanzar cada una de mis metas.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcala, U. (2011). El clima organizacional en una Institución Pública de

- Educación Superior (Trabajo de pregrado). Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec, San Juan Bautista.
- Alva ,J. Domínguez ,L.(2013)Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote.
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, pp. 217-244.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (1a ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Ascarza, K. (2017) . “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bravo, M. et al.,(1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo*, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A. 343-394.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Carrasco, D .(2009) . *Metodología de la Investigación Científica*.Lima – Perú
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chirinos, A. (2014) “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundaria de la institución educativa “Bartolomé Herrera”–2014” ,de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Lima.
- Denison, J. (1991). *El clima laboral*. México: Trillas
- Freitez, A. (1999). El rol de la educación en el marco de las teorías de la fecundidad: análisis de sus argumentos. *Temas de coyuntura*, 39. Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).
Recuperado: <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1455/1276>

- George, D., Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hernández, Fernández, Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, V., y Rojas, M. (2011). Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica. Recuperado el 01/08/2017, Disponible en: http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/
- Hinojosa, C. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Programa de Doctorado en Gestión y Políticas Educativas. Universidad de Playa Ancha.
- Ilaja, B. y Reyes ,C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa .Recuperado en <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a04.pdf>
- Litwin, G.H. Y Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Prensa de la Escuela de Negocios de Harvard.
- Ruiz, S.(2009). “Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán”. Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile
- Schneider, B. (1985). Clima organizacional: Un ensayo. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En M. D. Dunnette,(Ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand McNa
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peña ,C. ,Díaz,G.y Olivares M.(2015), Diagnóstico del clima organizacional promotor de estrategias gerenciales en las pequeñas empresas de la industria metal-mecánica . *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 8, No. 5, 2015, pp. 15-24 ISSN: 1933-608X (print) ISSN: 2157-3182 (online)

- Pérez, K.(2014) “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral. Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas .
- Pérez, N.y Rivera,P.(2013)“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”
- Polanco. (2014).” El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”, de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras.
- Quispe, N. (2015), ” Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”, de la Universidad Nacional José María Arguedas.
- Sáenz, O y Lorenzo (1993). La satisfacción del professorado universitario. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- Saucedo, K. y Peña ,W.(2015),.” Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera de Lima Este, 2015 ” de la Universidad Peruana Unión.
- Urteaga,W (2015)” La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en mi caja Cajamarca”, Universidad Nacional de Cajamarca .Perú
- Williams, L.(2013). “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia publica" Monterrey, Nuevo León .México

12. APÉNDICE Y ANEXOS

ANEXO N° 01

Cuestionario de Clima Institucional y Satisfacción laboral en la I.E.P.D.”San José Obrero”

Buenos días/tardes

Estimado señor (a), señorita o joven, el siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca de clima institucional y satisfacción laboral en la institución que usted trabaja. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad. Llene primero los datos generales, posteriormente lea con atención y conteste todas las preguntas marcando con una (X) en un solo recuadro. Le agradezco por brindarme unos minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda consultar a la responsable del presente cuestionario.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

- a) Femenino () b) Masculino ()

1.2. Edad:

- a) Menos de 25 años ()
b) de 26 a 35 años ()
c) de 36 a 45 años ()
d) de 46 a más ()

1.4. Tiempo de servicio:

1.5. Nivel de estudios:

- a) Secundaria completa () b) Técnico. ()
c) Bachiller. () d) Profesional.()
e) Otros Especifique:

1.6. ¿Cargo que ocupa en la Institución? :

Marque con una “X” en los espacios que están numerados del 1 al 5 según las alternativas siguientes:

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable 1. CLIMA INSTITUCIONAL

ITEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Estructura						
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	1	2	3	4	5
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	1	2	3	4	5
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	1	2	3	4	5
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN : Autonomia						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	1	2	3	4	5
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	1	2	3	4	5
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	1	2	3	4	5
DIMENSION: Relaciones interpersonales						
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	1	2	3	4	5
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	1	2	3	4	5
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5

14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	1	2	3	4	5
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	1	2	3	4	5
DIMENSION: Recompensa						
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	1	2	3	4	5
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	1	2	3	4	5
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
DIMENSION: Identidad						
22	¿Se siente parte de esta institución?	1	2	3	4	5
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	1	2	3	4	5
24	¿Considera importante su contribución en esta Institución?	1	2	3	4	5
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	1	2	3	4	5

Variable 2. SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS					
27	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen a hacer bien el trabajo?				
28	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?				

29	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
30	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	1	2	3	4	5
31	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?	1	2	3	4	5
32	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	1	2	3	4	5
33	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	1	2	3	4	5
34	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN : FACTORES INTRÍNSECOS						
35	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	1	2	3	4	5
36	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	1	2	3	4	5
37	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	1	2	3	4	5
38	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	1	2	3	4	5
39	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	1	2	3	4	5
40	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	1	2	3	4	5
41	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	1	2	3	4	5
42	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	1	2	3	4	5

Con la experiencia que Ud. Tiene. ¿Qué recomendaciones daría para que mejore el clima institucional y satisfacción laboral de su Institución?

a)

BAREMOS

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
42-75	76-109	110-143	144-177	178-210

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 02: Análisis de fiabilidad, alfa de Cronbach.

VARIABLE 1:CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

VARIABLE	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
Clima Institucional	0,948	26

Como se observa en la tabla de la variable del Clima institucional se obtuvo un coeficiente de 0,948. Según los criterios de George y Mallery (2003, p. 231) Presenta un coeficiente alto.

VARIABLE 2:SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

VARIABLE	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Satisfacción Laboral	0,881	16

Como se observa en la tabla de la variable Satisfacción Laboral se obtuvo un coeficiente de 0,881. Según los criterios de George y Mallery (2003, p. 231) Presenta un coeficiente bueno.

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E.P.D.” SAN JOSÉ OBRERO – CHIMBOTE,2017

AUTORA: NORA SIMÓN MENDOZA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Qué relación existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la I.E.P.D.”San José Obrero-Chimbote-2017?	General: Determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de la Institución Educativa Particular Diocesana, San José Obrero; 2017.	General: Existe relación directa entre clima institucional y la satisfacción laboral de la I.E.P.D.”San José Obrero;2017	Variable Independiente: CLIMA INSTITUCIONAL	Estructura
				Autonomía
				Relaciones interpersonales
				Recompensa
				Identidad
	Específicos: <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre estructura del clima 		Variable Dependiente: SATISFACCIÓN LABORAL	Factores extrínsecos
			Factores intrínsecos	

	<p>institucional y satisfacción laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre autonomía del clima institucional y satisfacción laboral. • Determinar la relación entre relaciones interpersonales del clima institucional y satisfacción laboral. • Determinar la relación entre recompensa del clima institucional y satisfacción laboral. 			
--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre identidad del clima institucional y satisfacción laboral. 			
--	--	--	--	--

ANEXO N° 04

MATRIZ DE DATOS SOBRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

N°	CLIMA INSTITUCIONAL					SATISFACCIÓN LABORAL	
	ESTRUCTURA	AUTONOMIA	RELACIONES	RECOMPENSA	IDENTIDAD	FACTORES INTRINSECOS	FACTORES INTRINSECOS
1	8	6	7	6	10	12	9
2	8	5	12	7	8	15	18
3	10	8	10	6	10	16	17
4	9	7	9	6	22	22	13
5	15	7	14	7	11	14	22
6	11	10	13	6	14	21	26
7	12	10	13	10	12	17	15
8	10	13	11	5	19	21	22
9	15	9	15	9	10	20	19
10	12	17	14	7	13	19	14
11	12	10	16	12	13	20	17
12	10	13	14	7	19	20	17
13	14	14	13	6	17	25	16
14	15	12	16	10	12	20	21
15	14	13	15	7	17	23	15
16	12	11	22	7	14	16	22
17	13	13	15	13	13	24	20
18	16	15	13	6	17	28	18
19	15	13	16	10	17	25	23
20	14	15	16	7	19	28	16
21	17	13	16	9	17	19	16
22	19	16	15	7	19	23	17
23	16	15	19	9	17	23	15
24	14	12	21	15	15	24	24
25	15	12	21	15	15	24	24
26	20	13	17	5	24	26	24
27	17	14	21	7	20	23	18
28	20	13	17	5	24	28	24
29	17	13	20	13	16	26	29
30	17	19	18	9	18	29	25
31	20	16	23	7	20	24	17
32	17	19	23	8	20	27	21
33	22	18	22	6	22	21	22
34	21	15	24	10	23	26	25
35	15	14	17	24	25	36	40
36	20	17	21	14	25	32	26
37	17	20	23	14	25	23	23
38	24	19	29	10	20	26	31
39	22	20	24	13	25	32	20
40	25	20	25	25	25	40	40

