

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



**Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una  
Universidad Privada de Trujillo - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR

Br. Carlos Alberto Cedrón Medina

ASESOR:

Dr. Carlos Cerna Muñoz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

MOCHE, PERÚ

2018

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S. A.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora académica

R. P. Dr. Alejandro Preciado Muñoz

Vicerrector académico adjunto

Dr. Alcibiades Helí Miranda Chávez

Director del Instituto de Investigación

Dr. Reemberto Cruz Aguilar

Decano de la Facultad de Humanidades

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

## **DEDICATORIA**

A mi esposa e hijas, por su paciencia en la consecución de lograr un objetivo más en esta vida, ya que son ellos quienes me alientan constantemente a mejorar cada día y saber que si se puede alcanzar lo que nos proponemos.

A mi madre y mis hermanos porque creo que la unión y la amistad hace que fortalezcamos nuestros lazos familiares.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Asesor de Tesis por su importante apoyo en la consecución del mismo; a los Docentes de la maestría quienes con su valiosa enseñanza nos hacen mejores estudiantes pero a la vez mejores personas; a mis colegas de la Docencia universitaria en donde laboro actualmente, por sus recomendaciones y apoyo incondicional.

También quiero agradecer en forma especial a mi hermana Sara y solo ella sabe la razón; quien estuvo en las buenas y en las malas apoyándome incondicionalmente.

## **DECLARATORIA DE AUTORIA**

Yo, Carlos Alberto Cedrón Medina con DNI N° 18070929, egresado de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018”.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Así mismos, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor

Carlos Alberto Cedrón Medina

DN 18070929

## ÍNDICE GENERAL

CARATULA	
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTORÍA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
<b>Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.3 Formulación de objetivos	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	15
<b>Capítulo II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.2 Bases teórico científicas	21
2.3 Marco conceptual	30
2.4 Formulación de hipótesis	31
2.4.1 Hipótesis general	31
2.4.2 Hipótesis específicas	31
2.5 Variables	32
2.5.1 Definición operacional	32

2.5.2	Operacionalización de las variables	33
-------	-------------------------------------	----

### **Capítulo III: METODOLOGÍA**

3.1	Tipo de investigación	37
3.2	Método de investigación	37
3.3	Diseño de investigación	37
3.4	Población y muestra	38
3.5	Técnicas e instrumentos de recojo de datos	39
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
3.7	Aspectos éticos	41

### **Capítulo IV: RESULTADOS**

4.1	Presentación y análisis de resultados	42
4.2	Prueba de hipótesis	46
4.3	Discusión de resultados	49

### **Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Conclusiones	52
5.2	Recomendaciones	54

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	55
---------------------	----

<b>ANEXOS</b>	57
---------------	----

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla N°1: Operacionalización de la variable clima organizacional

Tabla N°2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Tabla N°3: Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Tabla 4: Nivel de Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 5: Niveles de las dimensiones del Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 6: Nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 7: Niveles de las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 8: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 9: Contrastación de Hipótesis usando la Correlación de Pearson Rxy para la variable Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 10: Contrastación de Hipótesis usando la Correlación de Pearson Rxy para la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones de la variable Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Tabla 11: Contrastación de hipótesis usando Correlación de Pearson Rxy entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

Figura 2: Nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo - 2018.

Metodológicamente, con un diseño correlacional, muestra de 66 docentes y aplicación de dos cuestionarios, con 30 preguntas para clima organizacional y 27 preguntas para satisfacción laboral; cuestionarios válidos en contenido y constructo, con coeficientes de confiabilidad mayor a 0.95 lo cual indica que son instrumentos altamente confiables, de 0.95489 y 0.95479 respectivamente.

El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22. Los resultados de la investigación demostraron que existe correlación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo 2018. Siendo la relación directa y alta ( $r_{xy} = 0.895^{**}$ ).

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine how the organizational climate and job satisfaction is related to the teachers of a Private University of Trujillo - 2018.

Methodologically, with a correlational design, sample of 66 teachers and application of two questionnaires, with 30 questions for organizational climate and 27 questions for job satisfaction; questionnaires valid in content and construct, with reliability coefficients greater than 0.95 which indicates that they are highly reliable instruments, of 0.95489 and 0.95479 respectively.

The descriptive statistical processing was done through the Excel program and the inferential with the statistical program SPSS 22. The results of the research showed that there is a highly significant correlation between organizational climate and job satisfaction in a Private University of Trujillo 2018. Being the direct relationship and high ( $r_{xy} = 0.895$  \*\*).

Key words: Organizational climate, job satisfaction.

## Capítulo I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento del problema:

Hoy en día las organizaciones quieren ser más competitivas como consecuencia del cambio en el entorno; hablamos de globalización, tecnología, diversificación; esto a la vez exige a las mismas a poder gestionar una adecuada administración del talento humano relacionándolos con las estrategias, estructuras orgánicas, los procesos y los recursos con que cuenta.

Sabemos que las personas son el principal recurso con la que cuenta la organización, ellos hacen posible los cambios y transformaciones planificadas y conlleva la proyección de la cultura organizacional. Es por eso entonces que hay que generar condiciones apropiadas para todo el entorno laboral para que den lo mejor de sí.

Si esto lo percibimos en una constante relación de personas versus procesos, políticas, prácticas entonces va a depender del clima organizacional que manejen las organizaciones.

Las mejores organizaciones educativas esencialmente las universidades buscan tener a los mejores docentes como parte de su staff que conlleve a crear una cultura que identifique a la misma como de calidad. Por otra parte las demás organizaciones educativas o universidades quieren contratar el personal suficiente para poder realizar sus actividades sin el más mínimo de interés por el desarrollo personal y profesional, solo se centran en la productividad de la organización, resultando como consecuencia una insatisfacción en su personal, una baja calidad en la enseñanza y a largo plazo pérdidas para la organización.

Existe información sobre la rotación constante de docentes que emigran a otros centros de estudios por razones de escasa motivación y mal trato, factores económicos, falta de autonomía o cátedra, bajos salarios, no beneficios o contratos temporales; afectando definitivamente en la satisfacción laboral.

En el Perú actualmente se está exigiendo a todas las universidades requisitos mínimos de calidad como son la acreditación y el licenciamiento. Si bien es verdad que traería mejoras a largo plazo, es también cierto que se está dejando de lado la prioridad a la labor docente como eje principal para el funcionamiento de las mismas.

Existen universidades con poca o mala infraestructura, en la cual se percibe el comportamiento del docente como un trabajador que solo cumple su labor de modo regular. A la vez las universidades públicas regularmente reclaman mejoras salariales, curriculares y estructurales. Son pocas las universidades en nuestro país que cumplen con darles mejor clima institucional y por ende bienestar a sus docentes.

Berenice Bustíos, docente de la Universidad Católica San Pablo, con especialidad en Psicología Organizacional, en la publicación de un artículo periodístico, establece que *“un clima laboral hostil solo va a generar en el trabajador sentimientos de incomodidad y desmotivación”*. Expuso que los trabajadores comparten diversas situaciones: presiones laborales, alegrías por logros alcanzados y tristezas por resultados adversos, además de emociones y afectos, según las características personales. *“Es importante que las organizaciones y los trabajadores dediquen esfuerzos para lograr un clima laboral armónico y positivo”*.

Existen varias investigaciones sobre clima organizacional y satisfacción laboral, pero es oportuno insistir que trabajar bajo un clima laboral adecuado es un elemento indispensable para el buen funcionamiento de las organizaciones. Además de retener el talento, crear un ambiente propicio para el trabajo e incrementar el compromiso y la productividad de los trabajadores, hace crecer la cultura y la identidad corporativa

En una Universidad Privada de Trujillo objeto de la investigación, y que no mencionaré por política de no autorización de la Universidad para el presente informe, ya se viene dando desde algún tiempo atrás un clima de malestar con respecto a la falta de comunicación relacionada a la no planificación eficiente de las actividades curriculares y extracurriculares, además de la falta de información sobre las estructuras orgánicas, falta de participación en la toma de decisiones; sueldos congelados desde hace tiempo y el no pago de viáticos para docentes que viene de otro lugar, en algunos casos la

falta de equipamiento para realizar labores académicas, el no tener un lugar adecuado para el descanso de los docentes, falta de reconocimiento por labores en bien de mejorar la calidad en investigación, percepción docente sobre los alumnos respecto al perfil que deben tener para las carreras que estudian; entre otros; esto definitivamente cambian el actuar de muchos docentes en su quehacer profesional.

Sabemos que gestionar el clima de una organización demanda voluntad, esfuerzo, constancia y recursos. Por eso se plantea como un desafío y encontrar las causas de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral para actuar proactivamente en crear y mantener las condiciones de trabajo que necesita las organizaciones para alcanzar los resultados.

## **1.2 Formulación del problema:**

### 1.2.1 Problema general:

¿Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

### 1.2.2 Problemas específicos:

a. ¿Cuál es relación que existe entre clima organizacional y significación de las tareas en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

b. ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

c. ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

d. ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y beneficios económicos en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

e. ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

f. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

g. ¿Cuál es la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

h. ¿Cuál es la relación que existe entre participación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?

### **1.3 Formulación de objetivos:**

#### **1.3.1 Objetivo general:**

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

#### **1.3.2 Objetivos específicos:**

O1: Determinar el nivel de clima organizacional en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O2: Determinar el nivel de satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O3: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O4: Determinar la relación entre clima organizacional y significación de las tareas en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O5: Determinar la relación entre clima organizacional y condiciones de trabajo en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O6: Determinar la relación entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O7: Determinar la relación entre clima organizacional y beneficios económicos en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O8: Determinar la relación entre comunicación y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018.

O9: Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O10: Determinar la relación entre confianza y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

O11: Determinar la relación entre participación y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018

#### **1.4 Justificación de la investigación:**

Aspecto Social: Es trascendental que la comunidad educativa esté en constante relación tanto entre docentes; docentes y estudiantes, docentes y padres de familia, con las autoridades de la universidad; esto tiene que ver y redundando en los objetivos de la institución el cual tiene una relación beneficiosa referente a la calidad como producto de un buen clima organizacional y la satisfacción laboral.

Aspecto práctico: Definitivamente el beneficio es de la institución, en este caso de la universidad porque va a planificar a mediano, corto o largo plazo, cambios para mejorar el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes, mediante estrategias y programas de intervención.

Aspecto teórico: Luego de conocer la relación significativa entre clima institucional y satisfacción laboral, y encontrado las teorías que explican esa asociación, servirán de base para nuevas investigaciones.

Aspecto Metodológico: Es importante ya que los métodos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad

constituirán herramientas de investigación, de manera que se establece como una propuesta o vía para otros estudios o investigaciones.

Científicamente es importante ya que esta investigación constituye un aporte a los estudios que ya se han hecho en otros contextos, y serán el punto de partida para conocer más sobre la relación entre clima institucional y satisfacción laboral.

## **Capítulo II**

### **MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes de la investigación

Internacional:

Polanco (2014), en su tesis: “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”, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. México. En esta investigación una de las conclusiones que llega es 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 influye 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 poderse integrar 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. Otra de las conclusiones: Respecto a la satisfacción laboral, los docentes sienten insatisfacción asociado al ambiente de trabajo, administración de sueldos y salarios, al sistema de reconocimiento y promoción e interacción de las relaciones humanas.

Dipp, Tena, Villanueva (2010), en su investigación: “Satisfacción Laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”. Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango). México. En el presente estudio se planteó como objetivo central identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el

coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Sánchez (2011), en su tesis: “Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la Ciudad de México”, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey – México. En esta tesis se investiga el clima y el desempeño docente valiéndose de encuestas, entrevistas, observación y evaluaciones de 360°. Entre los resultados de la investigación, se observa que el clima de la institución, según las clasificaciones de Likert, es un Sistema tipo III (consultivo) en donde se considera la participación de las maestras en los niveles que les competen y se da un sistema de recompensas adecuado al desempeño. El desempeño laboral muestra competencias docentes desarrolladas en un 75 a 100%. Al buscar la relación entre ambas variables, se encontró que solamente algunas dimensiones del clima tienen repercusiones significativas en el desempeño laboral, siendo éstas fundamentalmente de índole psicológica.

Nacional:

Calderón (2015), en su tesis doctoral: “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- 2012”, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú La investigación fue encontrar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Su objetivo correspondiente fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012. La hipótesis afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, 2012. Por eso, el tipo de investigación fue descriptivo. De esta manera el diseño de investigación fue no experimental,

transaccional, correlacional - causal. La población estuvo constituida por 32 docentes universitarios nombrados que laboran en la facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Así, la muestra quedó conformada por los 32 docentes. En esa muestra se empleó la fórmula estadística de la chi cuadrada para correlacionar las variables. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012 porque las puntuaciones logradas a nivel de las dimensiones son altas y el estadístico no paramétrico  $\chi^2$  arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación.

Pérez y Rivera (2015), en su tesis: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – Perú. La presente tesis muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Pérez (2012), en su tesis: “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”. Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú. El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente

en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. El tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, alpha de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010), con validez de 0.98 y confiabilidad de 0.915. Se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Rodas (2017), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015”. Universidad Cesar Vallejo – Lima – Perú. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015. El tipo de investigaciones según su finalidad fue básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 50 trabajadores entre docentes y administrativos. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionarios que estuvieron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = 0,556$ ) y significativa ( $P = 0,000 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Local:

Riese (2018), en su tesis: “Clima institucional y satisfacción laboral en los Docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo”. Universidad Cesar Vallejo – Trujillo – Perú. En esta investigación el objetivo del estudio fue analizar la relación

entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017, con un diseño correlacional, muestra de 85 docentes y aplicación de dos cuestionarios, con 30 ítems para clima institucional y 27 ítems para satisfacción laboral; cuestionarios válidos en contenido y constructo, con coeficientes de confiabilidad de 0.913 y 0.902 respectivamente. El clima institucional se situó en niveles Regular y desfavorable (95,3%); la satisfacción laboral en el nivel Muy insatisfecho (100%). El clima institucional evidencia una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral ( $p < 0.01$ ), siendo directa y muy alta ( $r_s = 0.992^{**}$ ).

Adicionalmente se detectó relación altamente significativa entre clima institucional y las dimensiones de satisfacción laboral: condiciones de trabajo [ $r_s = ,831^{**}$ ]; significación de la tarea [ $r_s = ,827^{**}$ ] en nivel alto; beneficios económicos [ $r_s = 0.545^{**}$ ] en nivel moderado, y reconocimiento personal y/o social [ $r_s = ,384^{**}$ ] con nivel bajo. Además, existe relación altamente significativa entre las dimensiones del clima institucional y satisfacción laboral: participación [ $r_s = ,805^{**}$ ]; comunicación [ $r_s = 0.757^{**}$ ]; motivación [ $r_s = ,724^{**}$ ]; confianza [ $r_s = ,719^{**}$ ] con nivel alto.

## **2.2 Bases teórico científicas**

### **2.2.1 Clima organizacional**

Para hablar sobre clima laboral tendríamos que señalar que ésta se originó en la llamada psicología industrial, la cual surge a partir de la necesidad de establecer sistemas para la selección de personas idóneas para el trabajo así como sus formas de remuneración. Posteriormente, esta rama de la psicología fue conocida como psicología organizacional, y es a partir de su aparición que surge el término de clima organizacional planteado por Lewin (1951) en su estudio sobre el campo psicológico al que denomina espacio vital.

Este espacio, hace referencia a la percepción que el individuo tiene del mundo que lo rodea, la cual es por ende subjetiva, pero que también implica elementos objetivos que están conformados por las condiciones sociales, físicas y ambientales los cuales determinan los cambios en la conducta del individuo.

De igual manera, Lewin observó que era de vital importancia para las personas alcanzar sus objetivos independientemente de su motivación y asimismo, halló que la tendencia a no abandonar los intereses personales y aquello con lo cual los individuos estaban comprometidos por propia iniciativa era un factor que todos tienen en común. Lewin entiende la conducta del individuo como resultado de los procesos que existen en la vida de los grupos. De allí que el desempeño del grupo dependerá del tipo de liderazgo. De su teoría se deriva la idea de que los objetivos deben ser alcanzables, ya que de lo contrario, se generará un conflicto interno.

Desde otra perspectiva, Fernández y Sánchez (1996), citados en Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007), ubican el estudio del clima laboral dentro de la psicología cognitiva, ya que observan que el individuo comprende la organización de la cual forma parte y luego procesa, elabora, guarda y finalmente recupera esa información que percibe con sus sentidos, lo cual se manifiesta en una determinada conducta.

Ahora bien, si queremos hablar de bases teóricas sobre clima organizacional existe mucha información; es así que como se inicia esta parte de la investigación, a partir de los estudios de Lewin (1951), sobre el comportamiento del individuo concluye que no solo las características personales forman parte del mismo sino que influye su clima de trabajo y los componentes de la organización.

La motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo son algunas de las características personales que al percibir dentro de su estructura organizacional, de los procesos organizacionales y todo lo que concierne a su mundo laboral va a determinar en gran medida el rendimiento y por ende la productividad de la organización.

Más adelante, Morse y Reimer (1956) publicaron un estudio en donde analizaron la influencia que tiene la participación de los trabajadores en el proceso de la toma de decisiones y su comparación con los resultados obtenidos. Según Morse

y Reimer dijeron que mientras no se estaba involucrando a los trabajadores en un proceso de participación, la productividad aumentaba, mientras que cuando había un involucramiento de participación la productividad aumentaba en forma limitada; pero lo más relevante era que mientras no había participación en los procesos ésta generaba una importante disminución de la lealtad, actitudes, interés y desarrollo del trabajo. La conclusión que se saca de este análisis es que la escasa participación en la toma de decisiones cuando se trabaja en grupo si bien es cierto incrementa la productividad donde el beneficio es únicamente para la organización, la lealtad y el interés frente al desempeño laboral disminuye, interpretando que existen consecuencias negativas tanto para la empresa como para el empleado, básicamente lo que se afectado es la eficacia en las organizaciones por supuesto a largo plazo, por ende el empleado también se verá afectado en sus necesidades de lograr su desarrollo como persona en lo que respecta al logro y autorrealización.

Para el estudio presente sobre clima organizacional también es necesario hablar de dos grandes escuelas del pensamiento: la escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

Según Brunet (2004) la escuela Gestalt se centra principalmente en la percepción del individuo; su aporte se basa en los siguientes principios: Demostrar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo y por otro lado crear un nuevo orden mediante un proceso de integración pero solo a nivel del pensamiento.

La escuela Gestalt dice que el individuo percibe, básicamente que lo que influye en su comportamiento es su percepción del medio de trabajo y del entorno.

Por otra parte tenemos la escuela funcionalista, en donde el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio, aquí la persona labora e interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

En un estudio de clima organizacional tanto la escuela de la Gestalt y la funcionalista poseen un elemento básico que es la homeostasis (equilibrio) en donde los trabajadores tratan de obtener en el centro donde laboran. Existe una necesidad por parte de los trabajadores de obtener la información proveniente de centro de trabajo, para conocer las diferentes conductas que requiere organizar y alcanzar un nivel de equilibrio aceptable con lo que lo rodea. Esto nos quiere decir que si el trabajador percibe comportamientos hostiles en el clima organizacional, su posición de comportarse será a la defensiva por el mismo hecho que busca equilibrar con el medio hostil que se presenta, ya que para el trabajador requiere actuar a la defensiva.

Para Martín y Colbs. (1998), mencionan las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

La escuela estructuralista nos da a entender que el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individuo; son aspectos objetivos que tienen que ver con un contexto de trabajo. Aunque, con esto, Martin y Colbs no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización.

Luego de haber especificado las escuelas subyacen al concepto de clima organizacional, es recomendable mencionar que en el presente estudio se adopta la teoría de clima organizacional o de los sistemas de organización que propone Likert. Ésta teoría permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

Likert sustenta que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ellas son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Referente a las variables intermedias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet, 2004).

Es pertinente mencionar que es interés del presente estudio profundizar en las variables consideradas como intermedias, sin que por ello se dejen de analizar aquellas que resulten durante la aplicación de instrumentos cualitativos, pues la ventaja de estos es precisamente aportar elementos de análisis que escapen a la predeterminación del proceso de investigación. Con ello rescatan las percepciones esenciales de los participantes que resulten claves para comprender el objeto de estudio. En esta línea de ideas, se reconoce que el clima organizacional es un sistema abierto al contexto interno y externo de la comunidad educativa.

#### **2.2.1.1 Dimensiones del clima organizacional:**

La investigación asume las dimensiones establecidas por Martín (2000, citado en Pérez, 2012):

- a. Comunicación:** Analiza la valoración del intercambio de información que se dan entre los docentes y los grupos. Cómo se

traslada la información interna y externa, lo rápido y ágil que se realiza el traslado, el respeto entre los integrantes de la comunidad educativa, aceptación de las propuestas que se formulan, si son útiles y/o funcionales las normas que influyen en la comunicación, influencia de los espacios y horarios en la comunicación.

Según Fischman (2000, citado en Guillén, 2015), debe de existir comunicación efectiva y se obtiene cuando el líder escucha y se expresa en forma asertiva con sus trabajadores, a su vez la comunicación como arma de doble filo, por una parte, genera un ambiente laboral de confianza y une al personal con su líder, mal usado genera indignación y crea un clima laboral destructivo en la institución.

Es evaluado por seis indicadores: traslado de información, rapidez, respeto, aceptación, espacios y horarios, ocultamiento de información.

- b. Motivación:** Nivel de motivación de los docentes en la institución educativa que labora, nivel de satisfacción de los docentes, nivel de reconocimiento de la labor docente, nivel de prestigio y valoración de su profesionalidad, nivel de autonomía en la institución educativa.

La motivación direcciona el logro de las metas o la satisfacción de las necesidades. La meta es el resultado que el trabajador busca y para lograrlo lo realiza con la fuerza vital que la atrae. Pueden ser positivas como, el elogio, reconocimiento, interés personal, el reconocimiento, la promoción o incremento de sueldo. Negativa, como la amonestación, la crítica, desinterés por el trabajo, carencia de promociones.

Es evaluado mediante cuatro indicadores: satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía.

**c. Confianza:** Percepción del nivel de confianza del docente en la institución educativa.

Evaluado por dos indicadores: confianza y sinceridad.

**d. Participación:** El nivel de participación de los docentes e integrantes de la comunidad educativa en actividades de la institución educativa, nivel en que el docente fomenta la participación de sus colegas, padres de familia y estudiantes, nivel de formación de grupos formales e informales y su forma de participación en las actividades de la institución educativa, el nivel de trabajo en equipo, de reuniones, grado de formalización y actualización de los docentes, nivel de coordinación externa e interna de la institución educativa

### **2.2.2 Satisfacción laboral.**

Palma (2006), dice que la teoría de Herzberg estudia factores de Higiene y de motivación; considera como factores de higiene a las condiciones del ambiente y las físicas que sitian al trabajador mientras labora, constituyen las características del entorno donde trabaja el docente cuya ausencia causa insatisfacción.

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

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

2. La segunda teoría. Se refiere a los factores de motivación. Algunas condiciones de trabajo dan satisfacción y motivación en los niveles de trabajo, pero si no están presentes, no causan insatisfacción. Por ejemplo, logros, reconocimiento, progreso, responsabilidad, etc. Las aportaciones que hizo la teoría de Herzberg a la gerencia hicieron que los factores de mantenimiento y los de motivación llamaran la atención por la importancia que tienen los factores laborales en la motivación del trabajo. Esto ha dado como resultado un interés creciente por el enriquecimiento de los puestos de trabajo.

En esta teoría H. Herzberg nos da a conocer el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal. Propone la creencia de que los motivadores pueden ser categorizados en dos grupos: factores de higiene y factores de motivación.

Los factores de higiene se enfocan principalmente en el contexto en el que se produce el trabajo y pueden desmotivar cuando no están presentes:

- Salario y beneficios
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Relaciones con el Supervisor
- Seguridad laboral

Mientras que los factores de motivación se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia.

- Ascensos
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo
- Reconocimientos

Entonces Herzberg en su teoría concluye que la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña y la insatisfacción en el cargo es función del contexto.

Por otro lado, la teoría de McClelland explica el éxito en base a la motivación.

- a. Necesidad de logro, el docente demuestra ser competente para el logro de objetivos personales y organizacionales.
- b. Necesidad de afiliación, los trabajadores necesitan integrarse, ser parte de un grupo para participar, colaborar y trabajar en equipo.
- c. Necesidad de poder, acciones ejercidas por los directivos, líderes, entre otros para ejercer el control.

#### **2.2.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral.**

Sobre las dimensiones que analiza la satisfacción laboral para el estudio, se considera a Palma (2006) con su propuesta de cuatro factores:

- a. **Significado de la tarea**, habilidad al trabajo, relacionado a su labor personal logrado con esfuerzo, realización, equidad o aporte mental. El trabajador da importancia a actividades laborales porque poseen significado propio y social, realizándolo con gran agrado por lo que recibe de sus compañeros y autoridades continua retroalimentación (Palma, 2006)
- b. **Condiciones de trabajo**, determinado por el ambiente de trabajo, que le permite al trabajador desarrollar con beneplácito sus labores. Prefieren entornos laborales que cuenten con elementos físicos, materiales o normativos y buenas relaciones con las autoridades que a su vez regule y facilite el desarrollo de sus actividades (Palma, 2006).
- c. **Reconocimiento personal o social**. Es el reconocimiento propio del trabajador o de su entorno de trabajo (compañeros y jefes) por cada logro obtenido en el ámbito laboral y del impacto de estos para la institución (Palma, 2006).

- d. **Beneficios económicos.** Tiene que ver con aspectos de remuneración o incentivos de índole económico fruto del esfuerzo del trabajador (Palma, 2006).

## **2.3 Marco conceptual:**

### 2.3.1 Definición de clima organizacional:

Robbins (1990) en un intento por delimitar el concepto de clima lo define como la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. Frente a esta definición que hace énfasis en la cultura organizacional, cabe resaltar que esta última es considerada como un factor estable y permanente en el tiempo, que diferencia una organización de otra, disímil al clima que si bien su modificación requiere de tiempo es posible cambiarlo, sin embargo más adelante se retomara con detalle este importante concepto.

Chiavenato (1990) por su parte, considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

Brow y Moberg (1990) establecen que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.

Por su parte Goncalves (1997) sustenta que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.

### 2.3.2 Definición de satisfacción laboral.

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

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

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

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### 2.4.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

### 2.4.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y significación de las tareas en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

H2: Existe relación significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

H3: Existe relación significativa entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

- H4: Existe relación significativa entre clima organizacional y beneficios económicos en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018
- H5: Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018
- H6: Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018 .
- H7: Existe relación significativa entre confianza y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018
- H8: Existe relación significativa entre participación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018

## **2.5 Variables**

### 2.5.1 Definición operacional

- a) Variable independiente: Clima organizacional.

Mide el clima institucional con cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación; cada uno con sus respectivos indicadores.

- b) Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Está compuesta por las siguientes dimensiones: significado de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos; cada uno igualmente con sus respectivos indicadores.

### 2.5.2 Operacionalización de variables

**Tabla N°1:** Operacionalización de la variable clima organizacional

Definición conceptual. Variable 1: Clima organizacional	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	
Condición ambiental donde concurren interacciones de los trabajadores y planeamiento organizativo, es un factor determinante facilitador del proceso organizativo y de la gestión de resultados en la institución educativa sin dejar de lado al recurso humano, por ende la participación, comunicación, confianza y respeto (Martín, 2000)	Pérez (2012) basado en Martín (2000) mide el clima institucional con cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación	1. Comunicación	1.1 Traslado de información	1-6	Intervalo –Ordinal	
			1.2 Rapidez			
			1.3 Respeto			
			1.4 Aceptación			
			1.5 Espacios y horarios			
			1.6 Información			
			2. Motivación	2.1 Satisfacción		7-13
				2.2 Reconocimiento		
				2.3 Prestigio		
				2.4 Autonomía		
			3. Confianza	3.1 Confianza		14-18
				3.2 Sinceridad		
			4. Participación	4.1 Propiciar la participación		19-30
				4.2 Equipos y reuniones de trabajo		
				4.3 Grupos formales e informales		
				4.4 Coordinación		

**Tabla N°2:** Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Definición conceptual.	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	
Variable 2: Satisfacción laboral						
Actitudes relativamente estables del trabajador hacia su trabajo relacionado con el ambiente laboral que rodea y facilita el desarrollo de sus labores y desempeño (Palma, 2000)	Está compuesta por las siguientes dimensiones: significado de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos	1. Significado de tareas	1.1	Actitudes hacia los resultados	3-4-7-18-21-22-25-26	Intervalo – Ordinal
			1.2	Actitudes hacia las tareas		
			1.3	Motivación para el trabajo		
			1.4	Actitudes de autorealización		
		2. Condiciones de trabajo	2.1	Distribución física	1-8-12-14-15-17-20-23-27	
			2.2	Confortabilidad		
			2.3	Horarios		
			2.4	Valoración de esfuerzos		
		3. Reconocimiento personal y/o social	3. 1	Actitudes de la relación con autoridades	6-11-13-19-24	
			3.2	Interés por las tareas		
			3.3	Trabajo colaborativo		
		4. Beneficios económicos	4.1	Remuneración	2-5-9-10-16	
			4.2	Explotación		
			4.3	Expectativas		

## **Capítulo III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es descriptiva correlacional, conforme a los conceptos esbozados por Hernández y Sampieri y otros (1994). (Metodología de la investigación, México, Mc Graw Hill, Cap. 4y5).

Descriptivo, porque el propósito es describir como se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de investigación. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio.

Correlacional, porque mide el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

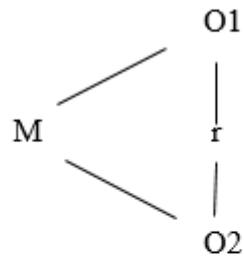
#### **3.2 Método de investigación**

El método de investigación es hipotético – deductivo, según César A. Bernal. (Metodología de la Investigación, Prentice Hall, Cap. 6). Por que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

#### **3.3 Diseño de investigación:**

Durante el estudio no se manipuló a ninguna de las variables, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad; así también se levantará la información requerida una sola vez durante la investigación.

El presente estudio basado en Hernández, Fernández y Baptista (2014), es de diseño no experimental y transversal, tiene el propósito de determinar el nivel de correlación entre las dos variables objeto de estudio. Estas variables son clima institucional y satisfacción laboral y obedece al siguiente esquema:



Dónde:

M: docentes

O1: medición de clima institucional

O2: medición de satisfacción laboral

r : correlación entre las variables

### 3.4 Población y muestra

Población: La población de docentes es de 79 en total, que vienen a conformar el conjunto de todas las unidades de análisis que son de interés para la presente investigación.

Muestra: Se determinó empleando el muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%, se trabajó con la siguiente fórmula muestral:

$$n = \frac{Z^2 P(1-P)N}{E^2(N-1) + Z^2 P(1-P)}$$

Donde:

Z: Valor tabulado de la distribución normal estándar, en este caso sería de 1.96 porque se considera trabajar con una seguridad del 95%

P: Proporción de éxito, en este caso será equivalente al 50%

Q = 1 - P: Proporción de fracaso, en este caso será equivalente al 50%

N: Número total de elementos. Para la investigación se conoce una población de 79 docentes.

Fórmula utilizada para determinar el tamaño muestral

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 79}{0.05^2 * (79 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 65.66 \equiv 66 \text{ docentes.}$$

Se encuestó a 66 docentes de cierta universidad privada de la Ciudad de Trujillo.

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

#### 3.5.1 Técnica de recolección de datos

Para la recolección de los datos se empleó la encuesta ya que esta nos va a permitir conocer la percepción, de los docentes en lo que se refiere a la satisfacción o insatisfacción en la universidad. Así mismo analizar el clima institucional que nos llevará a determinar el nivel del mismo.

#### 3.5.2 Instrumento de recolección de datos:

El instrumento por ende a usar para la recolección de los datos es el cuestionario, a través de una serie de preguntas o afirmaciones que incluirá diferentes alternativas las cuales medirán las variables objeto de estudio.

**Tabla N°3:** Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

Variables	Técnica	Instrumento
Variable1: Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

#### 3.5.2.1 Instrumentos

##### A. Clima institucional

###### Descripción:

Este cuestionario fue elaborado por Pérez en el año 2012, el cual consta de 30 preguntas clasificadas en las cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores.

Las puntuaciones por ítem tales como: muy bajo (0 punto), bajo (1 puntos), regular (2 puntos), alto (3 puntos) y muy alto (4 puntos).

## B. Satisfacción laboral

### Descripción:

La elaboración del cuestionario de satisfacción laboral fue realizada por Palma en el año 2006. Este instrumento consta de 27 preguntas, sus dimensiones y sus respectivos indicadores.. Las valoraciones por ítem está dados de la siguiente manera: total desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), en acuerdo (4 puntos), totalmente de acuerdo (5 puntos).

### **3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Luego que se realizó la encuesta a los docentes se procedió a vaciar la información en una hoja de cálculo Excel para luego verificar si la información es de calidad.

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió de la siguiente manera; lo primero fue categorizar analíticamente los datos en donde se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesó la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.

Luego de ello se procedió a la descripción de los datos mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinan los casos que encajan en las distintas categorías.

Por último se analizó e integraron los datos en donde se relacionarán y se compararán los datos obtenidos.

Los datos empleados luego del análisis respectivo fueron analizados y procesados en el programa Excel y también hice uso del programa SPSS statistics.

#### **A. Referente a la estadística descriptiva**

Se confeccionó la matriz sobre el clima institucional y satisfacción laboral. Hay que mencionar que la dimensión es numérica y categórica

- Se diseñaron las tablas y los gráficos.
- A través del programa mencionado y aplicando los conocimientos sobre estadística se procedió a hallar el coeficiente de correlación.

### **B. Referente a la estadística inferencial**

- Se realizó la prueba de normalidad a los datos sobre clima institucional y satisfacción laboral. Kolmogorov-Smirnov.
- Además se realizó las diferentes pruebas de hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se hizo saber a los docentes la confidencialidad de la información, respetando la privacidad de quienes serán encuestados.

Se explicó a los docentes la finalidad de la investigación, garantizando el conocimiento y participación de cada uno de ellos.

Se respetó en todo momento la opinión de los docentes.

## Capítulo IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación y análisis de resultados

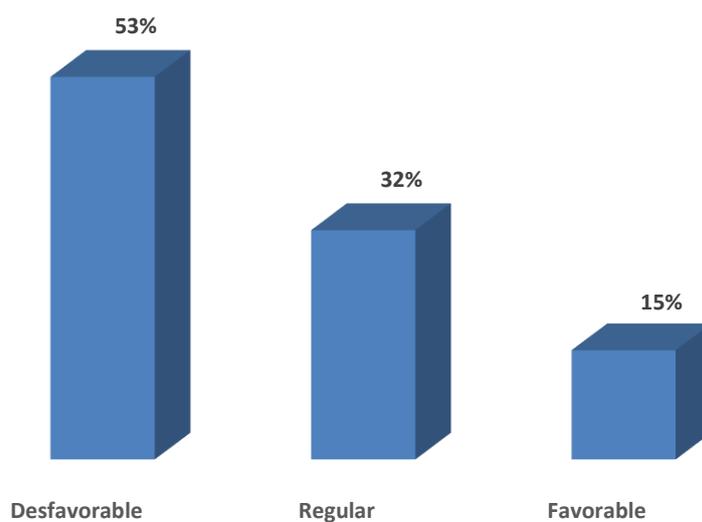
**Tabla 4:**

*Nivel de Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo–  
2018*

<b>Nivel</b>	<b>cantidad</b>	<b>%</b>
Desfavorable	35	53%
Regular	21	32%
Favorable	10	15%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

*Nota: Encuesta aplicada a los docentes*

En la Tabla 4 se observa que del 100% de encuestados, el 53% opina que el nivel de clima organizacional es Desfavorable, el 32% es Regular y el 15% Favorable, lo mismo podemos apreciar en la siguiente figura:



*Figura 1: Nivel de Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

**Tabla 5:**

*Niveles de las dimensiones del Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

Nivel	Clima Organizacional							
	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Desfavorable	32	48%	32	48%	35	53%	34	52%
Regular	23	35%	24	36%	18	27%	22	33%
Favorable	11	17%	10	15%	13	20%	10	15%
Total	66	100%	66	100%	66	100%	66	100%

*Nota: Encuesta aplicada a los docentes*

En la Tabla 5 se aprecia que:

- Para el clima organizacional en su dimensión comunicación que del 100% de docentes, el 48% dice que es desfavorable, el 35% está regular y solo un 17% es favorable.
- Para el clima organizacional en su dimensión motivación que del 100% de docentes, el 48% dice que es desfavorable, el 36% está regular y solo un 15% es favorable.
- Para el clima organizacional en su dimensión confianza que del 100% de docentes, el 53% dice que es desfavorable, el 27% está regular y solo un 20% es favorable.
- Para el clima organizacional en su dimensión participación que del 100% de docentes, el 52% dice que es desfavorable, el 33% está regular y solo un 15% es favorable.

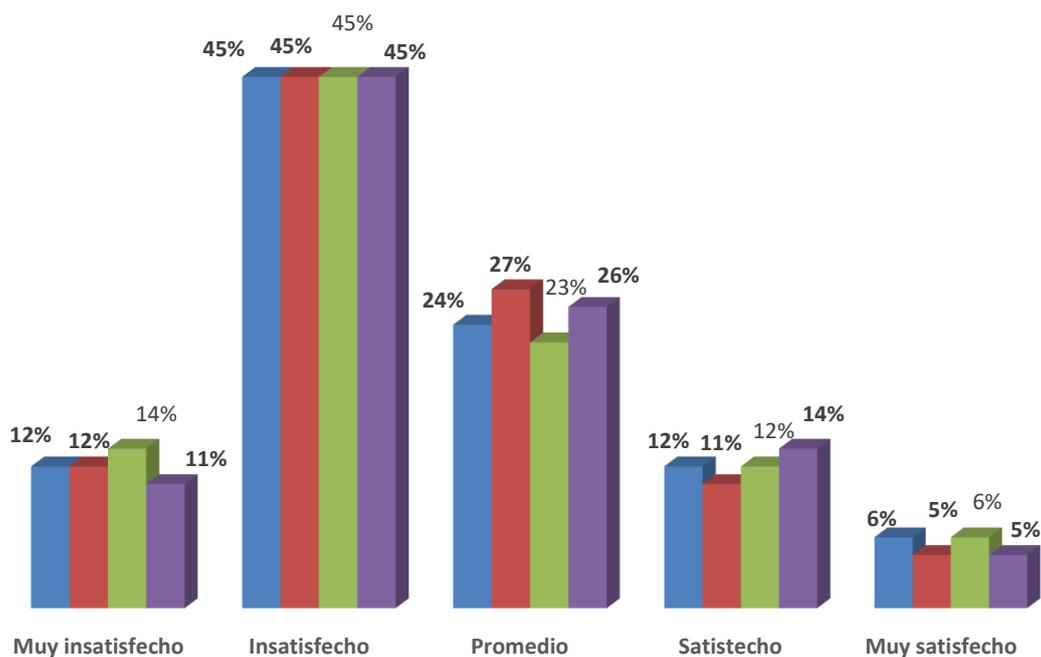
**Tabla 6:**

*Nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

<b>Nivel</b>	<b>cantidad</b>	<b>%</b>
Muyinsatisfecho	8	12%
Insatisfecho	30	45%
Promedio	16	24%
Satisfecho	9	14%
Muysatisfecho	3	5%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

*Nota: Encuesta aplicada a los docentes*

En la Tabla 6 se observa que del 100%, el 45% de trabajadores está Insatisfecho, el 24% está en Promedio, el 14% Satisfecho, el 12% Muy insatisfecho y solo el 5% Muy satisfecho, lo mismo podemos observar en la siguiente figura:



**Figura 2:** *Nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

**Tabla 7:**

*Niveles de las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

Nivel	Satisfacción Laboral							
	Significado de tareas		Condiciones de trabajo		Reconocimiento Personal / social		Beneficios económico	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Muy insatisfecho	8	12%	8	12%	9	14%	7	11%
Insatisfecho	30	45%	30	45%	30	45%	30	45%
Promedio	16	24%	18	27%	15	23%	17	26%
Satisfecho	8	12%	7	11%	8	12%	9	14%
Muy satisfecho	4	6%	3	5%	4	6%	3	5%
Total	66	100%	66	100%	66	100%	66	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 7 se aprecia que:

- Para la satisfacción laboral en su dimensión significado de tareas que del 100% de docentes, el 45% dice que está insatisfecho, el 24% está en promedio, con un 12% cada uno están muy insatisfecho y satisfecho y solo un 6% muy satisfecho.
- Para la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo que del 100% de docentes, el 45% dice que está insatisfecho, el 27% está en promedio, un 12% están muy insatisfecho, un 11% satisfechos y solo un 5% muy satisfecho.
- Para la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal/social que del 100% de docentes, el 45% dice que está insatisfecho, el 23% está en promedio, un 14% están muy insatisfecho, un 12% satisfechos y solo un 6% muy satisfecho.
- Para la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos que del 100% de docentes, el 45% dice que está insatisfecho, el 26% está en promedio, un 14% están muy insatisfecho, un 14% satisfechos y solo un 5% muy satisfecho.

## 4.2 Prueba de hipótesis

**Tabla 8:**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
N		66	66
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	79.59	71.26
	Desviación estándar	20.36	21.74
Estadístico de prueba		0.531	0.431
Sig. asintótica (bilateral)		0.236	0.215

H<sub>0</sub>: Los datos analizados siguen una distribución Normal

H<sub>1</sub>: Los datos analizados no siguen una distribución Normal

En la Tabla 8, se aprecia el resultado de normalidad de las variables. En este caso las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral siguen una distribución normal (Sig. asintótica > 0.05). Por lo que se sugiere trabajar con el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 9:**

*Contrastación de Hipótesis usando la Correlación de Pearson Rxy para la variable Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

			Significado de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal/social	Beneficios económico
Correlación de Pearson	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0.892**	0.882**	0.923**	0.891**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	66	66	66	66

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

- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.892$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión significado de tareas, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión significado de tareas.
- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.882$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo.
- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.923$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal/social, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal/social.
- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.891$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos.

**Tabla 10:**

*Contrastación de Hipótesis usando la Correlación de Pearson Rxy para la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones de la variable Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

			Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Correlación de Pearson	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.801**	0.801**	0.820**	0.825**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	66	66	66	66

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

- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.801$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión comunicación, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión comunicación.
- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.801$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión motivación, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión motivación.
- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.820$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión confianza, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión confianza.
- Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.825$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión participación, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión participación.

**Tabla 11:**

*Contrastación de hipótesis usando Correlación de Pearson Rxy entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018*

		Satisfacción Laboral
	Coefficiente de correlación	0.895**
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	
	Sig. (bilateral)	.000

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

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

En la Tabla 11 se observa que, existe una asociación altamente significativa positiva (a mayor Clima Organizacional existe mayor satisfacción laboral y viceversa) de  $r_{yx}=0.895$ ;  $p<0.01$  entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo– 2018

#### **4.3 Discusión de los resultados.**

Los docentes de una Universidad Privada de Trujillo de acuerdo al análisis realizado se encuentran en los niveles desfavorable y regular el clima organizacional (56%). Este resultado se pudo corroborar cuando los docentes en mayor proporción identificaron en desfavorable y regular el nivel de comunicación, al igual que la motivación, confianza y participación. Resultado que nos lleva a una interpretación de causa efecto ya que en los antecedentes descritos en la primera parte Dipp, Tena, Villanueva (2010) llega a una conclusión que entre sus resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; lo que nos hace saber que cuando hay un clima organizacional positivo este va a reflejarse en un alto compromiso institucional. Todo lo contrario a lo que está sucediendo en una Universidad Privada de Trujillo.

Mientras que las dimensiones de comunicación con 83%, motivación con 84%, confianza con 80% y participación con 85% de nivel desfavorable y regular se deduce un alto impacto del mal clima laboral que existe en una Universidad Privada de Trujillo, todo lo contrario cuando en su investigación Sanchez (2011) al buscar la relación entre ambas variables, encontró que solamente algunas dimensiones del clima tienen repercusiones significativas en el desempeño laboral, siendo éstas fundamentalmente de índole psicológica.

Como aclara Martín y Colbs (1998) al mencionar que para los humanistas dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirman que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los docentes tienen ante su organización.

Con respecto a la segunda variable, satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo el 54% de docentes está entre muy insatisfecho, insatisfecho y promedio. Esta situación es analizada y corroborada con la teoría el cual nos dice que los docentes sienten insatisfacción cuando se habla del ambiente de trabajo, los sueldos y salarios, el bajo reconocimiento que se hace y las relaciones humanas.

Existe correlación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo 2018. Siendo la relación directa y alta ( $r_{xy} = 0.895^{**}$ ). Es decir a mayor clima organizacional, mayor satisfacción laboral y viceversa.

Parecido resultado en su investigación Calderón (2015) concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012 porque las puntuaciones logradas a nivel de las dimensiones son altas y el estadístico no paramétrico  $\chi^2$  arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación.

Similar resultado Pérez y Rivera (2015) al obtener en su investigación que existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.

También hay que mencionar que existe una correlación altamente significativa entre el clima organizacional con todas las dimensiones de la satisfacción laboral: siendo los resultados: condiciones de trabajo ( $r_{xy} = 0.882$  p-valor  $< 0.001$ ), significado de tareas ( $r_{xy} = 0.892$  p-valor  $< 0.001$ ), beneficios económicos ( $r_{xy} = 0.891$  p-valor  $< 0.001$ ), y reconocimiento personal ( $r_{xy} = 0.923$  p-valor  $< 0.001$ ).

La investigación ha proporcionado también los valores correccionales entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral, estas correlaciones son altamente significativas, los resultados son: participación ( $r_{xy} = 0.825$  p-valor  $< 0.001$ ), comunicación ( $r_{xy} = 0.801$  p-valor  $< 0.001$ ), motivación ( $r_{xy} = 0.801$  p-valor  $< 0.001$ ), confianza ( $r_{xy} = 0.820$  p-valor  $< 0.001$ ) todas con niveles altos.

## Capítulo V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

1. El clima organizacional de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2018, se encontró en el nivel desfavorable con un 53%.
2. La variable de satisfacción laboral de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2018 se situó en mayor porcentaje con 45% en el nivel insatisfecho.
3. El clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2018. Siendo la correlación directa y alta ( $r_{xy}=0.895^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional, mayor es la satisfacción laboral.
4. Existe relación altamente significativa ( $P<0.001$ ) positiva ( $r_{xy}=0.892$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión significado de tareas, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión significado de tareas.
5. Existe relación altamente significativa ( $P<0.001$ ) positiva ( $r_{xy}=0.882$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo.
6. Existe relación altamente significativa ( $P<0.001$ ) positiva ( $r_{xy}=0.923$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal/social, es decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal/social.
7. Existe relación altamente significativa ( $P<0.001$ ) positiva ( $r_{xy}=0.891$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos, es

decir a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos.

8. Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.801$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión comunicación, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión comunicación.
9. Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.801$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión motivación, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión motivación.
10. Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.820$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión confianza, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión confianza.
11. Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.825$ ) entre el satisfacción laboral y el clima organizacional en su dimensión participación, es decir a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión participación.

## 5.2 RECOMENDACIONES

1. Es importante que la dirección de una Universidad Privada de Trujillo 2018 evalúe periódicamente y haga estudios de clima organizacional con el fin de determinar las causas que inciden en insatisfacción o satisfacción laboral; esto porque luego de hacer los estudios pertinentes arrojan una relación positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por ende la dirección debe diseñar estrategias para mejorar el nivel de satisfacción en los docentes el cual repercutirá en la calidad de enseñanza de la Universidad.
2. Mejorar la comunicación en la institución a través de actividades de confraternidad docente y uso de la tecnología ofreciendo a los docentes la posibilidad de enviar recordatorios, avisos motivacionales, entre docentes, padres de familia y estudiantes.
3. El Equipo Directivo de una Universidad Privada de Trujillo puede, intentar ser más eficaz en la dinamización de los docentes para que exista una nueva dimensión en su acción motivadora. Uno de los objetivos que puede plantearse es el de alcanzar una mayor eficacia en acciones como la optimización de reuniones, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, etc., todo ello para la propia motivación del docente universitario.
4. Para dar y mejorar la confianza en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo la dirección debería capacitar, realizar reuniones, diseñar programas que ayuden al docente a actualizarse y tener las herramientas necesarias para resolver sus problemas, esto daría mayor confianza entre ellos.
5. Se recomienda en invertir en un programa de incentivos con becas y concesiones económicas para docentes la cual conlleve a la participación y compromiso con la Universidad el cual mejorará la calidad educativa.

## BIBLIOGRAFÍA:

- Aguirre, D. (2013). *Competencias para establecer un clima laboral positivo en tiempos de crisis*. Universidad Politécnica de Cartagena. Recuperado de [file:///C:/Users/paco/Downloads/tfg145%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/paco/Downloads/tfg145%20(1).pdf)
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en la organizacional*. Trillas, pp. 78- 81
- Calderón, H. (2015). “*El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- 2012*”. Doctor en Ciencias de la educación., Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/526/TD%201500%20C1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). “*Introducción a la Teoría General de la Administración*”. 7<sup>ma</sup> Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). “*Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*”. 2<sup>da</sup> Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Espinoza, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes trabajadores de la institución educativa 3094 del distrito Independencia, 2015*. Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Trujillo Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza\\_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, T. (2004) clima organizacional en las escuelas: *Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE). Vol. 2(2), pp.43-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Guillén, C. & Gil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones personales*. Madrid: McGraw – Hill/Interamericana de España
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5<sup>a</sup> ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V
- Martín, B. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Alcalá. Educar pp. 103-117

Palma, S. (2006). Escala SL-SPC. Lima: Editorial Cartolan.

Pérez, Y (2012), “*Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*”. Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%3%BAtec-Ventanilla.pdf)

Pérez Y Rivera (2015), “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – Perú. Recuperado de [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Polanco, C. (2014). Maestría en Gestión de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa. Recuperado de <file:///C:/Users/paco/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboralen-los-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf>

Revista electrónica diálogos educativos ISSN. Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango). México. Recuperado de [http://www.umce.cl/~dialogos/n19\\_2010/jaik.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf)

Ricse, K (2018), “*Clima institucional y satisfacción laboral en los Docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo*”. Universidad Cesar Vallejo – Trujillo Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11766/ricse\\_mk.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11766/ricse_mk.pdf?sequence=1)

Robbins, S. y Judge, T. (2009). “Comportamiento Organizacional”. 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall

Rodas (2017), “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*”. Universidad Cesar Vallejo – Lima – Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza\\_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M (2011), “*Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la Ciudad de México*”, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey – México. Recuperado de [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/570995/DocsTec\\_11969.pdf?sequence=1](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/570995/DocsTec_11969.pdf?sequence=1)

## **ANEXO**

**ANEXO N°1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018							
Autor: Br. Cedrón Medina Carlos							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<u>Problema General:</u> ¿Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018?	<u>Objetivo General:</u> Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018  <u>Objetivos específicos:</u> Determinar el nivel de clima organizacional en una Universidad Privada de Trujillo – 2018  Determinar el nivel de satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018  Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018  Determinar la relación entre clima organizacional y significación de las tareas en una Universidad Privada de Trujillo – 2018	<u>Hipótesis General:</u> H <sub>i</sub> : Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018  H <sub>0</sub> : No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018  <u>Hipótesis específicas:</u> H <sub>1</sub> : Existe relación entre clima organizacional y significación de las tareas en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018  H <sub>2</sub> : Existe relación entre clima organizacional y condiciones de trabajo en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Variable 1: Clima Organizacional			Escala de medición	Niveles o rango
			Dimensiones	Indicadores	Items		
			Comunicación	Traslado de información Rapidez Respeto Aceptación Espacios y horarios Información Satisfacción	1-6		
			Motivación	Reconocimiento Prestigio Autonomía Confianza	7-13		
			Confianza	Sinceridad Propiciar la participación	14-18		
Participación	Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	19-30					

	Determinar la relación entre clima organizacional y condiciones de trabajo en una Universidad Privada de Trujillo – 2018	H3: Existe relación entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Variable 2: Satisfacción Laboral				
	Determinar la relación entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social en una Universidad Privada de Trujillo – 2018	H4: Existe relación entre clima organizacional y beneficios económicos en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rango
	Determinar la relación entre clima organizacional y beneficios económicos en una Universidad Privada de Trujillo – 2018	H5: Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Significado de tareas	Actitudes hacia los resultados Actitudes hacia las tareas Motivación para el trabajo Actitudes de autorrealización	3-4-7-18-21-22-25-26	Ordinal	
	Determinar la relación entre comunicación y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018.	H6: Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018 .	Condiciones de trabajo	Distribución física Confortabilidad Horarios Valoración de esfuerzos	1-8-12-14-15-17-20-23-27		
	Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018	H7: Existe relación entre confianza y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Reconocimiento personal y/o social	Actitudes de la relación con autoridades Interés por las tareas Trabajo colaborativo	6-11-13-19-24		
	Determinar la relación entre confianza y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018	H8: Existe relación entre participación y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Beneficios económicos	Remuneración Explotación Expectativas	2-5-9-10-16		
	Determinar la relación entre participación y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo – 2018						

## ANEXO 2

### Cuestionario sobre clima organizacional

Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para responder marque con un aspa la alternativa de respuesta que Ud. escoja para cada caso. Mientras más sinceras sea su respuesta más útil será para la investigación

0	1	2	3	4
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Usted. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza.

N°	Item					
		0	1	2	3	4
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
1	¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la organización donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la organización educativa?					
3	¿Cómo considera Ud. el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la organización educativa?					
4	¿Cómo considera Ud. la funcionalidad de las normas que afectan a la organización educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios en la organización educativa en la comunicación?					
6	¿Considera Ud. que en la Organización educativa se oculta información?					
	<b>MOTIVACION</b>					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la organización educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la organización educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el docente su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la organización educativa?					
11	¿En qué grado le parece el profesorado se siente motivado en la organización educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su organización?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la organización educativa?					
	<b>CONFIANZA</b>					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su organización educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su organización educativa?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la organización?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera Ud. útil reunirse fuera de la institución para continuar el					

	trabajo de la organización educativa?					
	<b>PARTICIPACIÓN</b>					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la organización educativa por parte de los docentes?					
20	¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Universitario?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los docentes en el Consejo Directivo?					
22	¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la organización educativa?					
26	¿Cómo es el nivel trabajo en equipo en su organización educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la organización educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del docente para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su organización educativa?					
30	¿En su organización educativa existe una buena coordinación entre docentes?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

**ANEXO N°3**  
**FICHA TÉCNICA**

Nombre original o del instrumento:	Cuestionario sobre clima organizacional		
Autor y año:	Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)		
Objetivo del instrumento:	Medir el clima organizacional en sus cuatro dimensiones		
Usuarios:	66 docentes Unidad de análisis: docentes		
Forma de administración o modo de aplicación:	El cuestionario es de auto-aplicación. Este instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, los cuales se agrupan en 4 dimensiones		
Duración:	8 a 10 minutos		
Significación:	Identificar el grado en que las distintas situaciones producen un favorable o desfavorable clima organizacional en el docente. Se trata de una escala de actitudes tipo Likert		
Escala diagnóstica general y específica:	Nivel	Rango	
	Desfavorable	30-70	
	Regular	70-110	
	Favorable	110-150	
Confiabilidad:	Para obtener la confiabilidad en la investigación se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que arrojó 0,95489 para clima organizacional		

## ANEXO N° 4

### Cuestionario sobre Satisfacción laboral Palma (2006)

A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo, señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones dentro de su institución. Para responder marque con un aspa el número de la respuesta que Usted considere, de acuerdo a la siguiente escala:

Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
1	2	3	4	5

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Usted aporte serán usados únicamente para fines de investigación sin poder ser identificado. Por ello responda con sinceridad y confianza.

N°	Item	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis actividades					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

## ANEXO N° 5

### FICHA TÉCNICA

Nombre original o del instrumento:	Cuestionario sobre Satisfacción laboral	
Autor y año:	Palma (2006)	
Objetivo del instrumento:	determinar cuantitativamente el nivel satisfacción laboral docente en sus cuatro dimensiones	
Usuarios:	66 docentes Unidad de análisis: docentes	
Forma de administración o modo de aplicación:	El cuestionario es de auto-aplicación. Este instrumento de evaluación está estructurado en 27 ítems	
Duración:	7 a 9 minutos	
Significación:	Identificar el grado en que las distintas situaciones producen satisfacción o insatisfacción laboral en el docente. Se trata de una escala de actitudes tipo Likert	
Escala diagnóstica general y específica:	Nivel	Rango
	Muy insatisfecho	27-48
	Insatisfecho	49-70
	Promedio	71-92
	Satisfecho	93-114
	Muy satisfecho	115-135
Confiabilidad:	Para obtener la confiabilidad en la investigación se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que arrojó 0,95479 para clima organizacional	

**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

		CLIMA ORGANIZACIONAL																													
		COMUNICACIÓN					MOTIVACION					CONFIANZA					PARTICIPACION														
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
1	2	1	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	2	60
2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	61
3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	86
4	5	5	2	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	120
5	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	64
6	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	5	5	2	2	4	1	3	2	3	3	2	3	4	3	2	88
7	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	66
8	4	3	1	4	1	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4	1	3	1	3	4	3	3	4	3	2	91
9	4	3	2	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	5	3	5	3	3	4	5	118
10	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	1	2	2	59
11	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	2	3	2	2	1	3	5	3	3	4	3	3	91
12	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3	1	3	3	63
13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	66
14	5	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	2	5	3	5	5	5	4	3	5	123
15	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	60
16	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	5	5	2	2	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	2	92
17	3	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	4	1	1	2	4	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	63
18	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	60
19	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	5	4	115
20	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	63
21	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	1	3	5	3	3	4	3	2	94
22	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	60
23	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	113
24	3	4	1	3	1	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	1	3	5	3	3	4	3	84
25	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	63
26	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	64
27	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	82
28	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	63
29	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	3	2	60
30	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	2	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	2	116
31	2	2	3	1	1	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	60
32	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	64
33	4	3	3	4	2	4	5	4	3	2	3	4	3	3	5	5	2	3	3	2	2	1	3	5	3	4	4	3	2	97	
34	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	63
35	5	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	5	3	4	121
36	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	58
37	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	61
38	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	90
39	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	66
40	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	5	2	4	3	5	4	3	4	117
41	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	3	2	61
42	2	3	3	4	3	7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	1	2	3	2	2	2	3	4	2	3	5	2	92	
43	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	87
44	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	57
45	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	5	3	3	4	2	3	94
46	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	57
47	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	2	2	3	68
48	3	3	2	3	2	5	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	90
49	4	3	1	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	67
50	4	3	2	4	1	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	87
51	2	1	1	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	4	2	3	2	67
52	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	3	2	2	1	3	5	3	3	4	3	3	92
53	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	64
54	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	4	3	4	5	3	116
55	2	3	1	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	69



SATISFACCION LABORAL																						Total							
n°	SIGNIFICADO DE TAREAS						CONDICIONES DE TRABAJO						Reconoc. PERSONAL / SOCIAL				BENEFICIOS ECONOMICOS				Total								
	P3	P4	P7	P18	P21	P22	P25	P26	P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27	P6	P11	P13		P19	P24	P2	P5	P9	P10	P16	
1	2	1	2	5	1	1	2	5	5	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	61	
2	2	1	4	2	1	4	2	4	4	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	59	
3	4	2	1	5	4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	4	76	
4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	2	2	3	5	4	4	3	4	2	3	5	5	5	3	5	1	3	100	
5	2	1	4	2	1	4	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	60	
6	3	5	2	4	2	2	5	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	5	1	2	3	4	4	3	1	3	82	
7	2	1	4	2	1	4	2	4	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	4	2	3	2	2	2	60	
8	2	5	3	4	2	4	2	5	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	2	1	3	85	
9	4	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	100	
10	2	1	4	2	1	4	2	4	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	57	
11	3	5	3	3	1	5	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	77	
12	2	1	4	2	1	4	2	4	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	58	
13	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	2	2	61	
14	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	2	3	3	2	3	5	5	1	5	5	5	4	3	3	2	5	4	104	
15	2	1	4	2	1	4	2	4	5	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	62	
16	3	2	4	4	2	2	5	5	3	5	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	1	5	83	
17	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	2	2	60	
18	2	1	4	2	1	4	2	4	5	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	4	2	3	2	1	2	62	
19	4	5	4	4	3	5	5	5	1	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	98	
20	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	41	
21	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	5	66	
22	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	44	
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	2	3	5	5	2	4	4	4	2	5	5	108	
24	2	1	4	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	4	1	2	2	2	4	54	
25	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	51	
26	1	1	3	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	43	
27	3	3	4	5	2	5	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	82	
28	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	55	
29	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	54	
30	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	2	103	
31	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	59	
32	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	59	
33	4	5	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	1	4	85
34	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	59	
35	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	109	
36	2	1	3	2	1	3	2	4	5	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	60	
37	2	1	2	2	1	3	2	4	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	54	
38	2	5	4	3	3	5	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	1	2	4	4	4	3	3	2	4	90	
39	2	1	3	2	1	4	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	2	1	2	56	
40	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	1	2	104	
41	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	36	
42	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	4	4	2	3	1	3	84	
43	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3	4	4	3	1	5	85	
44	2	1	3	2	1	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	58	
45	4	2	4	5	2	5	2	4	5	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	3	1	2	85	
46	2	1	2	1	4	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	4	47	
47	2	1	3	2	1	4	3	4	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	60	
48	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	1	5	5	3	110	
49	2	1	2	2	1	4	2	4	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	56	
50	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	120	
51	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	54	
52	4	4	5	4	4	1	2	1	5	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	3	2	3	85	
53	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	45	
54	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	3	5	5	119	
55	2	1	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	56	

56	2	2	4	5	2	3	4	5	5	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	3	76	
57	3	5	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	1	2	4	79
58	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	55	
59	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	5	2	1	4	4	3	2	2	5	85	
60	2	1	1	2	1	1	2	4	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	42	
61	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	44
62	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	5	4	1	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	77	
63	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	60	
64	2	1	4	2	1	4	2	4	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	59	
65	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	118	
66	2	5	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	67	
																												472.624942	
Var	1	3	1	1.5	1.9	1.6	1.4	1.5	2	2	0.7	0.8	0.9	0.8	1	1.1	1	2	1.3	1.5	1.8	1.1	1	1	1	1.9	1.4	36.4067599	

K= 30 preguntas

**α= 0.95479554**

Como se puede observar, en ambos instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad de los mismos es mayor a 0.95, lo cual indica que los instrumentos son ALTAMENTE CONFIABLES para recolectar datos.