

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la
Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017.

Por:

Katherine Janet Reyes ChuquiHuanga
Daniela Viviany Richard Oblitas

Asesor:

Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

Lima, agosto de 2017

Cómo citar:

Estilo APA

Reyes, K., & Richard, D. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima.

Estilo Vancouver

Reyes, KJ, Richard, DV. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017* [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Peruana Unión, 2017.

Estilo Turabian

Reyes, Katherine & Richard, Daniela. 2017 *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017* [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Peruana Unión, 2017.

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación – CRAI – de la UPeU

TA	Reyes Chuquihuanga, Katherine Janet
2	Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación
R47	Educativa Central Sur – Lima, 2017. / Autores: Katherine Janet Reyes
2017	Chuquihuanga, Daniela Viviany Richard Oblitas; Asesor: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto.-- Lima, 2017. 93 páginas: anexos, tablas.
	Tesis (Licenciatura)--Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales. EP. de Administración y Negocios Internacionales, 2017. Incluye referencias y resumen. Campo del conocimiento: Administración.
	1. Autorrealización. 2. Involucramiento laboral. 3. Comunicación 4. Supervisión 5. condiciones laborales I. Richard Oblitas, Daniela Viviany.

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

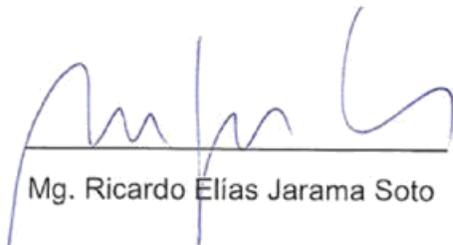
Mg. Ricardo Elías Jarama Soto, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017" constituye la memoria que presentan los Bachilleres: Katherine Janet Reyes Chuquihuanga y Daniela Viviany Richard Oblitas para aspirar al título de Profesional de Licenciada en Administración, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 21 días del mes de agosto del año 2017.



Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

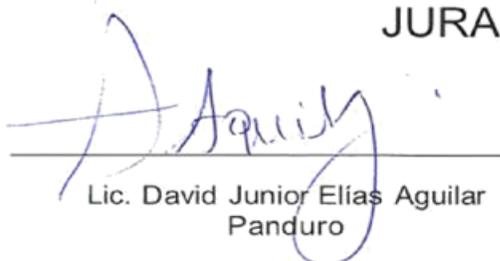
Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación

Educativa Central Sur – Lima, 2017

TESIS

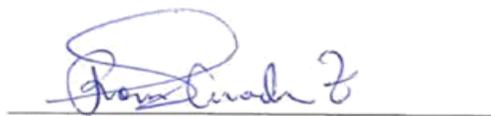
Presentada para optar por el título profesional de Licenciado en
Administración

JURADO CALIFICADOR



Lic. David Junior Elías Aguilar
Panduro

Presidente



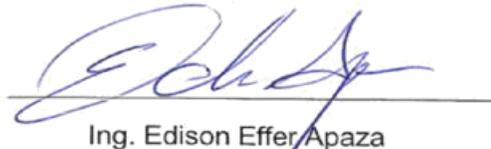
Lic. Rosa Ana Cuadros
Zvietcovich

Secretario



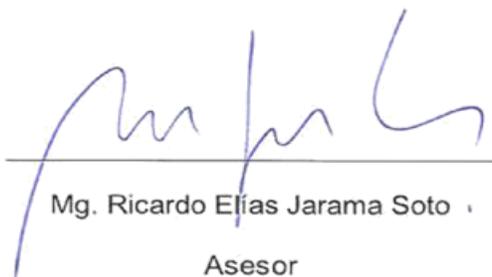
Lic. Nancy Abigail Lazo
Palacios

Vocal



Ing. Edison Effer Apaza
Tarqui

Vocal



Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

Asesor

Ñaña, 21 de agosto de 2017

DEDICATORIA

A Dios, porque gracias a Él pudimos concluir nuestro trabajo de investigación.

A nuestros padres, por sus consejos y apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darnos la vida, inteligencia, sabiduría y fortaleza, necesarias, para culminar con éxito el presente trabajo de investigación.

A nuestra alma máter, por inculcarnos principios y valores cristianos, además por permitirnos ser parte de la misma.

A la Facultad de Ciencias Empresariales y docentes, por apoyarnos desde el inicio hasta el final de este proceso.

A nuestros padres, por constituir nuestro soporte en todo momento.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO I.....	15
1. Descripción de la situación problemática	15
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos.	18
1.3.2. Objetivo general.....	18
1.3.3. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
Teórica.....	18
Institucional.....	19
Social.....	19
1.5. Cosmovisión bíblica filosófica.....	19
CAPITULO II.....	21
2.1. Marco teórico.....	21
2.1.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Definición de clima organizacional.	26
2.2.2. Enfoques de clima organizacional	27
2.2.3. Dimensiones de clima organizacional	29
2.2.4. Definición de Satisfacción Laboral.....	33
2.2.5. Teorías de Satisfacción Laboral.	34
2.2.6. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	38
2.2.7. Marco conceptual o términos.....	42
CAPITULO III.....	44
3.1. Tipo de Investigación.....	44
3.2. Diseño de investigación.....	44
3.3. Hipótesis y variables	44
3.3.1. Hipótesis principal.....	44
3.3.2. Hipótesis derivadas	44
3.4. Operacionalización de variables	46

3.5. Población y técnicas de investigación	49
3.5.1. Delimitación espacial y temporal	49
3.5.2. Definición de la población y muestra.	50
3.6. Instrumento.....	51
3.6.2. Validación de expertos	51
3.6.3. Confiabilidad	52
CAPITULO VI	56
4.1. Resultados descriptivos de clima organizacional y satisfacción laboral ...	56
4.2. Contrastación de hipótesis	64
4.3. Discusión	74
CAPITULO V	78
4.1. Conclusiones y Recomendaciones.....	78
4.2. Recomendaciones	80
Referencias Bibliográficas.	81

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Prueba de confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 2. Estimaciones de validez mediante el coeficiente de KMO prueba Bartlett de la Escala motivación académica.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 3. Prueba de confiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 4. Estimaciones de validez mediante el coeficiente de KMO prueba Bartlett de la Escala motivación académica.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 5. Total de participantes en el estudio.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 6. Información sociodemográfica.</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 7. Información socio laboral.</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 8. Nivel de enseñanza y años de experiencia según género.</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 9. Puntuaciones para la variable clima organizacional según niveles.</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 10. Puntuaciones para la variable satisfacción laboral según niveles.</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 11. Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 12. Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 13. Prueba de normalidad del clima organizacional y satisfacción laboral y sus dimensiones.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 14. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 15. Relación entre el clima organizacional y la retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 16. Relación entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 17. Relación entre el clima organizacional y apoyo y respeto a los</i>	

<i>superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 18. Relación entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los demás de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 19. Relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, 2017.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 20. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, durante el periodo 2017.....</i>	<i>72</i>

ÍNDICIE DE ANEXOS

ANEXOS.....	84
Anexo 1: cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral.....	84
Anexo 2. Matriz de consistencia	88
Anexo 3. Validación del instrumento.....	90
Anexo 4. Constancia de la aseaces – lima, 2017.....	93

RESUMEN

La presente investigación pretende determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017. Este trabajo es un estudio correlacional bajo un diseño no experimental, corte transversal. El estudio tiene una población que es igual a la muestra. En la investigación participaron 171 docentes. El estudio mide el clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales, se utilizó el instrumento de Sonia Palma Carrillo, citado por Monteza (2012). El estudio mide la variable satisfacción laboral; retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento de los compañeros de trabajo y posibilidad de desarrollo personal, se utilizó el instrumento elaborado por Arias (2006) aplicado por Arnedo & Castillo (2008). Ambos instrumentos presentan las respuestas según la escala de Likert. Los resultados, mediante la prueba de Spearman, es de 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que la satisfacción laboral se determina por el nivel de clima organizacional que viven los docentes de la Asociación Educativa. Es decir, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae la satisfacción laboral.

Palabras clave: *Autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión, condiciones laborales y retribución económica*

ABSTRACT

The current study pretends to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the ASEACES (South Central Adventist Educational Network) - Lima, Peru 2017. It develops a correlational study on a cross – sectional, non - experimental design. The study population is similar to the sample, where 171 teachers participated. In order to measure the organizational climate; Self-realization, labor involvement, communication, supervision and working conditions, the instrument of Sonia Palma Carrillo quoted by Monteza (2012) was used. In order to measure the variable labor satisfaction; economic retribution, support and respect to superiors, recognition by peers and possibility of personal development, the instrument developed by Arias (2006) applied by Arnedo & Castillo (2008) was used too. Both instruments value the survey answers on the Likert scale. The results, by using the Spearman test it is 0.844 which indicates that the relationship is positive, direct and highly significant ($p < 0.05$). This relationship shows that job satisfaction is determined by the organizational climate level experienced by the teachers of the ASEACES, meaning that the better the organizational climate is, the higher the job satisfaction becomes, or the lower the organizational climate, the job satisfaction will decline either.

Key Word: Self-realization, labor involvement, communication, supervision, working conditions and economic retribution.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un tema de gran importancia para todas las organizaciones, las cuales buscan tener un ambiente favorable, con el propósito de tener colaboradores satisfechos y comprometidos con su trabajo. Asimismo, influye notablemente sobre la eficiencia y la productividad de una organización.

En ese sentido, para conocer el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la ASEACES, se hace imprescindible su estudio como un factor determinante de su éxito. Esta investigación comprende de cinco capítulos.

El primero presenta el problema de investigación, la descripción de la situación problemática. Igualmente se establecen los objetivos, la justificación del trabajo de investigación y la cosmovisión bíblica.

En el segundo, o Marco Teórico, se describen los antecedentes, las bases teóricas, los enfoques, los conceptos de ambas variables de estudio y el marco conceptual o términos relacionados.

El tercer capítulo presenta el método de la investigación, el tipo de estudio, la operacionalización de variables, la población y las técnicas de investigación, los métodos e instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y los procedimientos vinculados.

En el cuarto capítulo presenta los resultados de la investigación de acuerdo con los objetivos planteados, detallando la prueba de hipótesis y la interpretación, las limitaciones del estudio, los resultados comparados con la teoría y otros resultados, y la evaluación de las hipótesis.

En el último capítulo se esbozan las conclusiones y las recomendaciones. Y finalmente, las referencias bibliográficas y anexos respectivos.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1. Descripción de la situación problemática

1.1. Descripción del problema

El clima organizacional es la calidad del ambiente de la organización, percibida y experimentada por sus miembros, además influye ostensiblemente sobre su comportamiento (Chiavenato, 2004, citado por Murillo, 2013).

Su importancia radica en la búsqueda del continuo mejoramiento del ambiente interno y externo de la empresa, con la finalidad de alcanzar un aumento significativo de productividad.

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su trabajo, construida sobre las creencias y valores que el trabajador adquiere en su propio trabajo, determinadas por las características actuales del puesto; por ejemplo, las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser” (Márquez, 2006, citado por Guevara, 2008).

La satisfacción laboral en el trabajo es un factor muy importante, tiene efectos positivos sobre determinadas variables: el desempeño de las tareas, los comportamientos de ciudadanía organizativa, el comportamiento innovador o la reducción de las intenciones de abandono.

Hinojosa (2010), en su estudio, encontrarón que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y satisfaccion laboral, en los profesores del Colegio Sagrado Corazón, de padres franceses.

Por otro lado, Chávez y Ponce (2014) en su investigación sobre el clima organizacional y

satisfacción laboral en el personal de la institución educativa secundaria de San Marcos, concluyeron que el personal tiene un alto grado de identificación con la institución y autonomía para realizar su labor educativa.

Según el gerente Senior de Consultoría de EY Perú (2016, citado por Gestión, 2017), menciona que el 57% de las empresas más representativas del Perú invertirá durante el 2017 hasta US\$ 100 mil en su personal, porque las principales iniciativas de recursos humanos que más tiempo e inversión requirieron el 2016 fueron la medición o gestión del clima organizacional y el desarrollo de programas de capacitación. En este sentido, Comercio (2014) afirma que cuatro de cada cinco empresas, medianas y grandes, invierten en la capacitación laboral de sus colaboradores, desean tener un capital humano contento y satisfecho con su trabajo. Asimismo, Néstor Astete, presidente del comité de RH de la Cámara de Comercio Americana en el Perú (2015), sostiene que, a nivel internacional, las empresas invierten entre 4% y 5% del total del costo laboral, remuneraciones del personal más los aportes inherentes a esta contraprestación; en cambio, en el Perú todavía está en camino con niveles en promedio del 1% del total del costo laboral de una empresa, esto implica que la remuneración es un factor que influye sobre la satisfacción.

Porque la calidad educativa se relaciona con la satisfacción laboral y el clima organizacional, se hace necesario realizar un estudio en la Asociación Educativa Adventista Central Sur (ASEACES). Dicha asociación se encuentra ubicada en la zona de Miraflores, conformado por 11 colegios en todo Lima. .

Asimismo se manifiesta que en esta asociación de instituciones educativas no se ha realizado ningún estudio sobre estos temas afines.

Por lo tanto, el propósito del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de la ASEACES, Lima 2017.

1.2. Formulación del problema

En el presente trabajo se describe como problema, la posible asociación entre la calidad del servicio y la familiaridad con la marca.

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y retribución económica, de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros, de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y apoyo y respeto a sus superiores, de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los demás, de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal, de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?

1.3. Objetivos.

Este proyecto de investigación tiene como objetivos:

1.3.2. Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

1.3.3. Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre el clima organizacional y retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y apoyo y respeto a sus superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y reconocimientos por parte de los demás de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

1.4. Justificación de la investigación.

Teórica

Este trabajo es importante, como se indicó en el marco teórico, pues el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral son aspectos cruciales en el éxito de la ASEACES, Lima. Ello se logra a través de una herramienta de medición o cuestionario que

muestra el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral. Este análisis se efectúa en los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Institucional

La información obtenida sirve de orientación para la dirección y administración de las instituciones educativas de la ASEACES, Lima, para fortalecer la efectividad del trabajo, liderazgo, calidad de servicio, etc. El presente trabajo pretende servir como antecedente de nuevas investigaciones en el área laboral.

Social

En el aspecto social se pretende brindar un aporte a los estudiantes universitarios y demás grados interesados en el tema, puesto que a partir de los resultados de la investigación podrán orientarse, corregir los puntos débiles, fortalecer su liderazgo y lograr una satisfacción laboral óptima.

1.5. Cosmovisión bíblica filosófica

Génesis 2:15 nos muestra que Dios tomó a Adán y lo puso en el huerto del Edén para que lo cuidase y lo labrase. El jardín del Edén era el aula, la naturaleza el libro de texto, el Creador mismo era el Maestro, y los padres de la familia humana, los alumnos. Por el interés de sus hijos, el Padre celestial dirigía personalmente su educación. A menudo iban a visitarlos sus mensajeros, los santos ángeles, quienes les daban consejos e instrucción. De acuerdo con White (1975), el huerto del Edén era representación de lo que Dios deseaba que llegara a ser toda la tierra, y su propósito era que, en la medida de que la

familia humana creciera en número, se establecieran otros hogares y escuelas semejantes a los que él había dado.

En este sentido, White recalca que el principal esfuerzo del maestro y su propósito constante consisten en ayudar a los alumnos, a mantener esa relación con Cristo, lo cual debe ser la fuerza dominante de sus vidas. Asimismo, afirma que las instituciones del saber deben producir jóvenes fuertes para pensar y obrar, jóvenes que sean amos y no esclavos de las circunstancias. El maestro que acepta esta meta, es un verdadero colaborador con Cristo y con Dios. La Biblia establece que Adán se encontraba muy contento y satisfecho con el clima del lugar donde habitaba, ya que no sólo tenía una buena relación con su esposa Eva, sino también con Dios y su entorno (Gen 1:31), situación que desafortunadamente cambió debido al pecado, aunque Dios ha prometido restaurarla. Es suma, fruto de nuestra firme relación con Dios, como institución cristiana debemos esforzarnos para mantener un clima organizacional adecuado en el medio donde nos toca trabajar, de manera que el área administrativa, el docente y no docente, y mejor aún, el estudiante, puedan desenvolverse en un ambiente de entusiasmo y alegría, alcanzando satisfacción y rendimiento óptimos en su desempeño cotidiano.

CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION

2.1. Marco teórico.

2.1.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

El estudio realizado por Hinojosa T. (2010), titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. El estudio tuvo la finalidad de evaluar y describir el clima organizacional dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. El tipo de investigación es exploratorio, descriptivo, transversal. Se abordó una población de 85 docentes en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, de los cuales 35 realizan clases en el ciclo PEP (desde nivel Medio Mayor hasta 5° año básico) y 50 en el ciclo PAI-PPV (desde 6° básico hasta IV medio). La muestra la componen 80 profesores del establecimiento, quienes responden de manera libre y anónima la encuesta del presente estudio. El instrumento con el cual se recoge la información es una encuesta sobre clima organizacional que consta de 25 preguntas en las áreas más importantes del clima organizacional. A la luz de los resultados, se concluyó que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo, incide en que el clima influye sobre la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de

una percepción, aunque es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

El estudio realizado por Chiang (2007), titulado *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior – Chile*. El objetivo del mencionado trabajo de investigación fue buscar la posible relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral. Con los resultados obtenidos por profesores y/o investigadores que trabajan en un departamento de una universidad, unidad de trabajo que reúne a profesores e investigadores con dedicación plena. El presente objetivo ayudará a mejorar la gestión y la administración de las instituciones de educación superior y, con ello, mejorar la calidad del servicio dado a sus clientes. La muestra del presente estudio está compuesta por profesores e investigadores miembros de 42 grupos de trabajo (departamentos), 18 de universidades españolas y 24 de universidades chilenas. Para lograr los objetivos descritos se procedió a la aplicación del instrumento para la recogida de los datos.

El instrumento para medir las variables: clima organizacional y satisfacción laboral consta de 63 ítems repartidos en 42 y 21 ítems, respectivamente; la variable resultados de la actividad laboral fue medida a través de ocho ítems relacionados con el trabajo en las universidades que fueron establecidos para esta investigación (anexo 1). El cuestionario fue entregado a los miembros académicos de los departamentos, la participación fue voluntaria y anónima. La aplicación del cuestionario fue en forma personal, auto aplicado y sin control de tiempo. Fueron distribuidas 414 encuestas en 42 departamentos de universidades, fue alcanzada una tasa de respuesta de 62% en total, un 64% en Chile y un 60% en España. Este nivel de respuesta está a un nivel semejante a los artículos estudiados para esta investigación. Estos resultados mostraron que la fiabilidad de las

escalas es variable y, en todos los casos, es adecuada. Las estimaciones de la consistencia interna de las escalas se calcularon utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Respecto de las escalas de clima organizacional, el instrumento para medir el clima adaptado del original australiano funciona suficientemente bien en las universidades de España y Chile.

Esta investigación fue realizada por Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015), titulada: *Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario*, España. El objetivo del estudio es comprobar la relación del clima y la satisfacción laboral en el contexto de una universidad pública. La muestra está compuesta por 482 empleados públicos de administración y los servicios de una Universidad Pública, agrupados en 18 áreas administrativas. En diciembre de 2008, la Gerencia de la Universidad envió a todos los empleados públicos un cuestionario on-line sobre clima y satisfacción laboral, respondieron 442 empleados, aunque sólo resultó válidos un total de 318 cuestionarios, lo que representa el 65.97% de participación. Asimismo, los participantes se distribuyen en función de las siguientes variables. En la variable "Edad" el colectivo de "36 a 45 años" es el más numeroso, con un 60.38%. En la variable "Sexo", el 51.26% son mujeres. En la variable "Nivel de Estudios", los participantes con estudios universitarios alcanzan el 57.86%. El clima ha sido medido mediante el cuestionario FOCUS-93 (González-Roma, Tomás y Ferreres, 1995; Van Muijen et al., 1999).

La escala utilizada para la evaluación de esta variable estaba compuesta por 40 ítems ("Cuánta gente que desea progresar obtiene apoyo de sus superiores"). Para todos los ítems, las respuestas presentaban un formato tipo Likert de 6 puntos, desde "1: Nadie / Nunca" a "6: Todos / Siempre". La satisfacción laboral fue medida mediante el cuestionario CSLPS-EAP/33 (Lloret, González-Romá y Peiró, 1993), adaptado a la muestra específica del personal de administración y servicios de la universidad. La escala utilizada para la

evaluación de esta variable estaba compuesta por 33 ítems (“El reconocimiento de su trabajo por parte de los otros miembros de su servicio/unidad”). La escala de respuesta de los ítems oscila entre “1: Muy Insatisfecho” y “7: Muy Satisfecho”. En conclusión, este estudio se ha centrado en un contexto laboral específico: la administración universitaria.

Antecedentes nacionales.

El trabajo de investigación realizado por Chávez Abanto & Ponce Tejada (2014) es titulado: *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de La institución educativa pública secundaria de menores, San Marcos, 2014*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de su personal. La presente investigación es un estudio descriptivo, correlacional. La población y muestra estuvo conformada por los 60 trabajadores (directivos, docentes y personal administrativo) de “San Marcos”, a quienes se les aplicó cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente, previamente validados a través del Alpha de Cronbach, con una fiabilidad de 0,811 el clima organizacional y 0,867 la satisfacción laboral. También se realizó la validación por un profesional experto en investigación. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.420, siendo la correlación significativa al nivel 0.01. Además, observamos que el personal tiene alto grado de identificación con la institución y autonomía para realizar su labor educativa. Así como también predomina el conocimiento de la estructura organizativa de la institución en estudio. Se pudo también observar que la percepción de realizar algo valioso para la sociedad es compartida casi por todo el personal, además su participación en la determinación de objetivos institucionales es alta. Sin embargo, la percepción de un clima organizacional agradable no es compartida. Finalmente, en función de los resultados

presentados se formularon recomendaciones para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la institución en estudio.

Se consultó el estudio realizado por Mg. Calderón de los Ríos (2015) titulado: *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*. El estudio tuvo el objetivo de identificar 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, 2012. El método empleado en el proceso de investigación ha sido el descriptivo. La población objetiva estuvo constituida por 32 docentes universitarios. En el instrumento, se empleó la escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Se elaboraron 72 ítems en total, de los cuales 32 corresponden al cuestionario sobre el clima organizacional tomado a las unidades muestrales. Y 40 ítems corresponden al cuestionario sobre la satisfacción laboral de los docentes tomados en las unidades muestrales. De acuerdo con los resultados, se señala 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 la dimensión son altas y el estadístico no paramétrico arroja resultados favorables, para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación.

El presente estudio fue realizado por Inga Flores (2016) titulado: *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa primaria emblemática N° 70010 gran unidad escolar San Carlos de la ciudad de Puno, 2015*, cuyo objetivo fue diagnosticar y conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los docentes integrantes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, para reflexionar y tomar medidas correctivas

que les permita mejorar y superar las dificultades existentes. Corresponde a una investigación de campo y nivel descriptivo-relacional entre dos variables: Clima organizacional y satisfacción laboral. La unidad de análisis está constituida por 43 docentes de aula: 6 docentes por grado, desde el primer hasta el sexto grado, 5 docentes de educación física y 2 docentes del aula de innovación, de la institución educativa primaria emblemática N° 70 010 gran unidad escolar “San Carlos”. De tal manera permitió conocer la opinión de los docentes sobre el desarrollo de los indicadores de la variable: clima organizacional, luego de la aplicación del instrumento cédula de entrevista del clima organizacional se evidencia que el nivel de percepción que tiene la mayoría de los docentes de la institución educativa primaria emblemática N° 70 010 con respecto a la interacción entre todos los elementos y factores de la organización en el proceso de la comunicación, motivación, confianza, participación; la opinión promedio de los docentes se ubica en el nivel regular.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Definición de clima organizacional.

Es un fenómeno multidimensional, describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. Estos empleados esperan ciertas recompensas y reconocimientos, sobre la base de la percepción del clima organizacional.

Según Hinojosa (2010), el clima organizacional es considerado un fenómeno multidimensional, describe la naturaleza de las percepciones de los empleados sobre sus propias experiencias dentro de la organización. Asimismo, Cotrina (2014) recalca que el clima organizacional es una percepción colectiva de las personas en relación con las

prácticas, políticas, estructura, procesos y sistemas que se dan en una organización. En este sentido, Linares (2012) afirma que estas percepciones dependen, en gran medida, de las actividades, interacciones y otra serie de vivencias que cada miembro tenga con la empresa.

Surita (2015) declara que los empleados esperan ciertas recompensas, reconocimientos, desarrollo personal, profesional y un grado de satisfacción de acuerdo con la percepción sobre el clima organizacional. Además, Portocarrero & Valdivia (2013) mencionan que el clima organizacional es un tema de gran importancia, ya que busca un mejoramiento continuo del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Por otro lado, Tamayo (1993) recalca que el ambiente interno en que se encuentre la organización, constituye un aspecto distintivo que diferencia a las demás: una topología conformada por las personas que la integran; esto es considerado como clima organizacional.

2.2.2. Enfoques de clima organizacional

2.2.2.1. Enfoque objetivo

En este enfoque, el clima organizacional es visto como un factor puramente objetivo.

Como parte de la teoría, se toma en cuenta cinco variables estructurales.

Pérez, Maldonado & Bustamante (2006) mencionan que el clima organizacional es visto como un factor puramente objetivo o un enfoque estructural. Asimismo, los teóricos, Forehand y Gilmer (1964, citado por Bucaramanga, 2006), lo definen como un conjunto de características permanentes que describen una organización y la distinguen de otra e influyen sobre el comportamiento de los individuos que la forman.

Por otro lado, Solarte (2009) sostiene que las cinco variables estructurales, parte del enfoque, son: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones metas. Pérez, Maldonado & Bustamante (2006) afirman que la complejidad de los sistemas organizacionales refiere el número de componentes, el número y la naturaleza de las interacciones, entre otros, y se relaciona específicamente con la dirección y complejidad de la comunicación.

2.2.2.2. Enfoque subjetivo

El enfoque subjetivo se origina de efectos subjetivos percibidos por el sistema formal y se define la percepción que el trabajador tiene sobre sus necesidades sociales.

Según Escajadillo (2013), el enfoque subjetivo es producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores afectan las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización. Asimismo, Litwin y Stringer (1968, citados por Quevedo, 2003) definen el clima organizacional: lo percibido respecto al efecto subjetivo del sistema formal, al estilo informal de los gerentes y a otros importantes factores por su influencia sobre actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización particular.

Por otro lado, Halpin y Crofts (1963, citados por Pérez, Maldonado y Bustamante, 2006), consideran que el enfoque subjetivo es la percepción que el trabajador tiene de sus necesidades sociales, logrando satisfacción de la labor cumplida. Por esta razón, Cabello (2015) resalta que la percepción del empleado sobre sus necesidades y satisfacciones resulta importante como factor a tener en cuenta en el clima organizacional.

2.2.3. Dimensiones de clima organizacional

2.2.3.1. Autorrealización

Esta dimensión variable será abordada por sus características: crecimiento propio, oportunidad de avanzar y realizar sus propias potencialidades.

En cuanto a esta dimensión, Maslow (1954, citado por Cortés, 2009), lo define: el crecimiento propio, logro del potencial individual, hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo. Asimismo, Bedodo & Giglio (2006) mencionan que la autorrealización es maximizar el potencial propio y lograr estudios mediante el aprovechamiento del talento personal.

Monteza (2010) afirma que es la oportunidad de progresar y desarrollar sus capacidades.

En este sentido, Nava (2011) sostiene que es la realización creciente de las potencialidades, capacidades y talentos como cumplimiento de la misión.

Por otro lado, Palma (1999, citada por Baquerizo, 2008) afirma que es el impulso de realizar plenamente sus propias potencialidades. Al respecto, Sánchez (2016) recalca que es el control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales.

2.2.3.2. Involucramiento laboral

El involucramiento laboral será explicado como una actitud que una persona tiene sobre su trabajo; por lo tanto, es fundamental en el logro de sus objetivos.

Brunet (2002, citado por Monteza, 2010) define el involucramiento laboral como la actitud que una persona tiene relacionada con su trabajo y lo define como un estado en el cual un

empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Además, Safford, Jackson y Banks (1980, citados por Zepeda, 2010) mencionan que es el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización en la cual trabajan. Por lo tanto, Ferrari & Filippi (2010) afirman que el involucramiento laboral pretende mostrar el nivel en que un individuo se implica con el trabajo.

Según Zepeda (2011), la autorrealización es clave en el logro de sus objetivos, por lo que la búsqueda de su acrecentamiento es fundamental para el éxito. Así mismo, Miller y Prichard (1992, citado por Zepeda, 2010) recalcan que estos programas de involucramiento solo pueden tener éxito si hay el deseo para participar por parte del empleado.

2.2.3.3. Supervisión

Es un proceso en el cual un individuo o grupo de individuos verifican el desempeño del personal. La supervisión debe reconocer méritos y sacrificios tanto como defectos y virtudes.

Monteza (2010) menciona que es un proceso en el cual un individuo o grupo de individuos especialmente seleccionados, altamente calificados, verifican el desempeño del personal para establecer controles y procedimientos, para lograr la máxima productividad estableciendo relación de asesoría, enseñanza y capacitación para obtener la satisfacción plena. Los estudios en general, según Jaramillo & Gonzales (2010), recalcan que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y

amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.

Además, Acosta (2006) afirma que la supervisión debe reconocer méritos y sacrificios tanto como defectos y virtudes. Un supervisor consciente no se debe preocupar solo en buscar defectos que merezcan ser enmendados, una obra supervisora, para que sea justa, debe también reconocer los esfuerzos y las bondades de cada uno de los miembros del personal. Al respecto, Altuve & Chávez (2011) refieren que las organizaciones tradicionales cometen el típico error de premiar a un empleado con buenos conocimientos y rendimientos en un determinado sector con el otorgamiento de un cargo de supervisión, sin antes corroborar sus cualidades para el puesto, en vez de conformar equipos de trabajo, hacerlos eficientes y, de esa manera, beneficiar a un mayor número de empleados, sin necesidad de ascender a una sola persona.

2.2.3.4. Comunicación.

Es un instrumento de alta relevancia para el fortalecimiento de los equipos de trabajo, en organizaciones inteligentes. La comunicación es una herramienta vital, que hace posible la transmisión de información.

Altuve & Chávez (2011) mencionan que es un instrumento de alta relevancia para el fortalecimiento de los equipos de trabajo, en organizaciones inteligentes. Asimismo.

Miranda & Pastor (2015) recalcan que la comunicación es esencial para la integración de las funciones administrativas, esencial en la selección, evaluación y capacitación de los gerentes para que desempeñen sus funciones en esta estructura.

Por otro lado, Navarro (2012) afirma que la comunicación es una herramienta vital, hace posible la transmisión de información. En las organizaciones, gran parte de las decisiones que se toman diariamente se basan en la comunicación interna que transmiten los colaboradores. En este sentido, Soria (2008) expresa que una comunicación es productiva si depende del sistema donde surge, un concepto clave es la “receptividad” del emisor al receptor, del receptor al emisor y de ambos a las necesidades del sistema para todos ser productivos.

2.2.3.5. Condiciones laborales

Está conceptualizada como factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor, siendo la clave para incrementar el rendimiento laboral y obtener resultados exitosos.

Según Arnedo & Castillo (2008), son factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza. Asimismo, Monteza (2010) afirma que la existencia de condiciones laborales óptimas aumenta significativamente la productividad, puesto que a los empleados les interesa que su ambiente de trabajo sea cómodo y adecuado.

Además, Olivero & Coronado (2014) argumentan que es la clave para incrementar el rendimiento laboral y obtener resultados exitosos. En este sentido, López (2013) recalca que, si los colaboradores no se encuentran en buenas condiciones tanto en el ámbito laboral como espiritual, mental, físico, moral, entre otros, no tendrán un excelente desempeño.

2.2.4. Definición de Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral puede ser definida como la actitud que los empleados tienen en su trabajo, de tal forma esto puede afectar de una manera favorable o desfavorable a la productividad de la empresa.

Manosalva (2015) define la satisfacción laboral como el resultado de las actitudes que posee un trabajador hacia su trabajo, los trabajadores pueden estar satisfechos con su trabajo debido a unos factores concretos y no a otros. Del mismo modo, los mismos aspectos que causan satisfacción a unos, puede generar infidelidad a otros trabajadores. Asimismo, Hannoun (2011) define la satisfacción de manera muy genérica; es decir, la actitud general de la persona hacia su trabajo. En este sentido, Inga (2016) afirma que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su trabajo, orientado a lograr una mayor productividad.

Por lo tanto, para Zurita (2015), la falta de satisfacción puede afectar la productividad de la empresa y ocasionar una disminución en el desempeño, aumentar quejas, cambio de empleo, entre otros. Es así como las remuneraciones, incentivos y gratificaciones son la retribución a cambio de una labor. Además, Calvacante (2004) advierte que la satisfacción en el trabajo puede promover cambios en el gestor y en los que trabajan bajo su dirección, teniendo, en consecuencia, mejoras de calidad en el trabajo. Esta afirmación es confirmada por Gibson & otros (1993), quienes sustentan que la alta satisfacción laboral mejora las condiciones laborales en las organizaciones, produciendo un alto rendimiento, prontitud y rapidez en la ejecución, identificación con la organización, entusiasmo y optimismo.

2.2.5. Teorías de Satisfacción Laboral.

2.2.5.1. Teoría del ajuste en el trabajo.

La teoría del ajuste en el trabajo está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente, constituyendo un enfoque, cuyo objeto es la explicación del comportamiento entre ellos.

Navarro (2012) sostiene que esta teoría ha sido calificada una de las más completas del cumplimiento de necesidades y valores, porque está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente. Asimismo, Dawis y Lofquist (1984, citado por Calvacante, 2004) afirman que los individuos procuran desarrollar y mantener una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo con un proceso continuo y dinámico, al cual designan "adaptación al trabajo".

En tanto que para Ximénez (1998), constituye un enfoque que tiene como objeto la explicación del comportamiento a partir de la correspondencia entre 'las características de la persona' (a las que nos referiremos como P) y 'las del ambiente' (A). Además, Kulik, Oldham y Hackman (1987, citados por Tejedor, 2011) afirman que esta correspondencia permite que una persona tenga un mejor desempeño en el trabajo, ya que, si se produce un ajuste entre lo que la persona demanda y lo que su trabajo le ofrece, será importante en el campo de la orientación ayudar a las personas para descubrir sus necesidades e intereses, para descubrir a través de qué trabajos es más probable que consigan satisfacerlos.

2.2.5.2. Teoría del grupo de referencia social.

Esta teoría se apoya en el principio, cuyos individuos toman estándares de base para hacer sus propias apreciaciones. Además, estos individuos se relacionan con las características de su grupo de referencia.

Según Delgado (2006), la teoría se apoya en el principio, cuyos individuos toman los estándares de otros que consideran significantes, como base para hacer sus propias apreciaciones, comparaciones y, en definitiva, elecciones. Al respecto, Gallino (1995) menciona que el elemento base del concepto de referencia es en efecto la idea de pertenecer (ahora o en el futuro) a un grupo, de ser (o ser considerado) miembro de cierta colectividad o categoría; idea que, según sea el caso, es objeto de aspiración o bien de repulsión por parte del sujeto.

Calvacante (2004) afirma que la satisfacción del individuo en el trabajo se relaciona con las características de su grupo de referencia. En este grupo, el individuo se encuentra y se enfrenta con normas que le permiten desenvolver una idea propia del mundo donde vive, contribuyendo, así, a la explicación que formula sobre su realidad. Asimismo, Korman (1978, citado por Ferrero, 2011) afirma que esta teoría mantiene el balance que realiza la persona para determinar la satisfacción laboral que tiene como punto de referencia el punto de vista y las características de su grupo o categoría socioeconómica. La idea central es que el individuo tiende a evaluar las características de su situación laboral en términos de su marco de referencia. En este sentido, Marín (1992) recalca que la satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera de guía para su evaluación del mundo y para su definición de la realidad social.

2.2.5.3. Teoría de la discrepancia.

La teoría de la discrepancia determina que la satisfacción laboral viene establecida por la comparación entre la percepción que existe sobre el nivel salarial que debe recibirse y el que realmente se recibe. Además, este enfoque sugiere que las percepciones de los individuos vienen determinadas por características del puesto de trabajo que, a su vez, brinda una explicación plausible de las creencias de los estudiantes conducidos a respuestas afectivas.

Locke (1969, citado por Montes & Barrio, 1996) determina que la satisfacción laboral viene establecida por la comparación entre la percepción que existe sobre el nivel salarial que debe recibirse y el que realmente se recibe por los individuos que pertenecen a una organización determinada. Al respecto, Koontz y Weihrich (2004, citados por Navarro, 2012) afirman que ésta teoría fue parte del planteamiento, ya que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona, obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores.

Con posterioridad, Lawler (1971, citado por Montes & Barrio, 1996) completa este enfoque sugiriendo que las percepciones de los individuos vienen determinadas tanto por las características del puesto de trabajo, tales como el grado de dificultad y de responsabilidad, así como por las características personales del empleado (desempeño laboral, formación, tiempo de permanencia en un puesto determinado, etc.). Según esta teoría, Locke (1984, citado por Benedito, Bonavia & Llinares, 2008) menciona que para que se produzca satisfacción laboral, el contexto laboral debe atender las necesidades y valores de los

trabajadores. La satisfacción/insatisfacción es, pues, el resultado de una discrepancia entre las necesidades y valores del empleado y lo que realmente obtiene del mundo laboral.

Por otro lado, Mandler (1989) proporciona una explicación plausible a la forma como las creencias de los estudiantes y su interacción son situaciones de resolución de problemas conducidas a respuestas afectivas. Según plantea él, cuando la instrucción en la clase es radicalmente diferente de lo que los estudiantes esperan, ellos experimentan discrepancia entre sus expectativas y sus experiencias; estas discrepancias son posiblemente el resultado de fuertes respuestas emocionales. Ferrero (2011), haciendo referencia a esta explicación, menciona que hay dos factores subjetivos que son determinantes críticos de la satisfacción laboral. El primero de ellos es la discrepancia entre la cantidad de una faceta particular que la persona siente que tiene en el trabajo y la que le gustaría tener; el segundo factor es el grado de importancia personal o valor que el trabajador asigna a cada faceta del trabajo.

2.2.5.4. Teoría de los eventos situacionales.

La teoría de los eventos de situaciones mantiene que la satisfacción laboral resulta de dos factores. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

Para Quarstein, McAfee y Glassman (1992, citado por Ferrero, 2011), la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados: características situacionales y eventos situacionales, cada uno de estos factores difiere en seis dimensiones críticas. Al respecto, Calcavante (2004) menciona que las características de situaciones pueden ser analizadas por el individuo antes de que este mismo acepte desempeñar su cargo (por

ejemplo, el salario, las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa). Mientras que los eventos de situaciones, se verifican una vez iniciado el desempeño de la función. Por eso el individuo puede encontrar, a lo largo de su trabajo, situaciones que le son favorables y otras, desfavorables.

De ese modo, Navarro (2012) afirma que esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización. En este sentido, Ferrero (2011) expresa que las respuestas emocionales frente a las características situacionales y los cambios subsiguientes son más controlables, dicho control es difícil frente a las reacciones ante los eventos situacionales dada su especificidad.

2.2.6. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

2.2.6.1. Retribución económica.

Se entiende retribución económica la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor y es considerada uno de los principales factores que le brindan satisfacción al empleado.

Márquez (2003), citado por Arnedo y Castillo, (2009) señalan que es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales y su familia. Al respecto, Cortés (2009) afirma que la organización tiene que optimizar los contenidos retributivos, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social.

Asimismo, Arnedo & Castillo (2009) mencionan que la retribución económica es considerada uno de los principales factores que le brindan satisfacción al empleado cuando éstos perciben que el valor de su esfuerzo es bien recompensado. Por lo tanto, Ferrero (2011) recalca que los aspectos que producen insatisfacción son los contrarios a los que generan; es decir, la falta retribución económica, unas malas condiciones de trabajo y un clima laboral tenso.

2.2.6.2. Relaciones con los compañeros de trabajo

La relación con los compañeros del trabajo es un factor fundamental para determinar la satisfacción laboral, que a su vez implica la capacidad de establecer relaciones mutuamente satisfactorias.

Jaramillo & González (2010) afirman que es uno de los principales determinantes de la satisfacción, y se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Asimismo, Arnedo & Castillo (2008) afirman que, si dentro de las organizaciones los empleados se apoyan y colaboran mutuamente al momento de realizar su trabajo, establecen relaciones agradables y existe buena comunicación y cooperación, el trabajo se realizará con mayor eficacia y eficiencia, logrando un buen rendimiento de los empleados, y generando en ellos altos niveles de satisfacción.

Por otro lado, Arredondo (2008) menciona que las relaciones con los compañeros implican las capacidades de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias. Al respecto, Calcavante (2004) recalca que el contacto humano cotidiano con los diferentes estamentos y colectivos de la comunidad educativa, constituye uno de los elementos vitales para la satisfacción de los gestores en su tarea directiva en los centros escolares.

2.2.6.3. Apoyo y respeto a los superiores.

Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones que propongan los supervisores. Asimismo, una buena relación con los jefes hará más cordial el ambiente de trabajo.

Arnedo & Castillo (2009) mencionan que es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización. Al respecto, Likert (1961, citado por Rodríguez, García, Curto & Chuecas, 2015) enfatiza el sistema consultivo que es el estilo administrativo que implica confianza sustancial, pero no total en los subordinados. Los subordinados se sienten relativamente libres para analizar sus trabajos con los superiores y están motivados por recompensas, castigos ocasionales y algún compromiso.

Además, Ferrero (2011) afirma que una buena relación con los jefes hará más cordial el ambiente de trabajo, y esto es muy conveniente si tenemos en cuenta el número de horas al día que pasan trabajando. Por eso, Hinojosa (2010) afirma que esto ha generado que, en consecuencia, las organizaciones hayan concebido una nueva forma de pensar y actuar ante los individuos quienes componen las organizaciones, reflexionando sobre una nueva concepción del hombre considerándolo más que una herramienta humana que aporta trabajo y producción, cuya persona necesariamente debe ser considerada un ente bio-psico-social, porque en ellos se encuentra cifrado el éxito de la organización y, por ende, la productividad y rentabilidad de la empresa.

2.2.6.4. Reconocimiento por parte de los demás.

Es el proceso de reconocer, premiar o resaltar el desempeño del docente. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensas que proporcionan reconocimiento.

Acosta (2006) menciona que es el proceso de reconocer, premiar o resaltar el desempeño del docente. Este reconocimiento es una acción esencial en las actividades de supervisión del desempeño docente, pues este debe recibir un reconocimiento específico por su labor. Asimismo, Cortés (2009) sostiene que cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos, posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego.

En este sentido, Ramos (2012) confirma que se obtiene el reconocimiento mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento, orgullo y dignidad para las personas quienes desempeñan un trabajo. Casas & López (2014) afirman que es conveniente generar programas orientados hacia el reconocimiento y la participación de sus empleados, los cuales deben ir alineados con la misión, visión y objetivos de la empresa, para lograr que los empleados coadyuven a la puesta en práctica de las decisiones de la organización.

2.2.6.5. Posibilidad de desarrollo personal

Esta dimensión es la probabilidad percibida por los trabajadores quienes en la organización encontrarán apoyo. El sistema de promoción debe ayudar a los individuos a subir a la cima.

Arnedo y Castillo (2009) mencionan que es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. Además, Cortés (2009) sostiene que el implantar programas integrales de capacitación ofreciendo herramientas a los empleados, para lograr un cambio de actitud, sirve de base para mejorar el desempeño de sus funciones.

Por lo tanto, Ramos (2012) afirma que el sistema de promoción debe ayudar a los individuos para subir hacia la cima y las recompensas ofrecidas deben ser directamente proporcionales con la calidad del aporte de los empleados. Al respecto, Fuentes Navarro (2012) sostiene que este tema es importante, ya que, si todas las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia, gustándole lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora y así lograr una mayor satisfacción personal.

2.2.7. Marco conceptual o términos.

Clima organizacional

El clima organizacional puede ser visto como el conjunto de creencias, valores y percepciones que tienen los empleados sobre una organización y puede ser medida mediante la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, y las condiciones laborales.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define las perspectivas que los empleados tienen en su trabajo y está constituida por las siguientes dimensiones: retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los compañeros, posibilidad de desarrollo personal.

CAPITULO III

Método de la investigación.

3.1. Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional, porque describiremos numéricamente la frecuencia, la intensidad y cómo se relacionan las variables estudiadas.

3.2. Diseño de investigación.

Este trabajo está desarrollado bajo un modelo no experimental porque no se manipulará la variable de estudio durante la investigación. Porque se tomarán los datos en un solo momento.

3.3. Hipótesis y variables

3.3.1. Hipótesis principal

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.

3.3.2. Hipótesis derivadas

- La relación que existe entre el clima organizacional y retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.

- La relación que existe entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.
- La relación que existe entre el clima organizacional y apoyo y respeto a sus superiores de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.
- La relación que existe entre el clima organizacional y reconocimientos por parte de los demás de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.
- La relación que existe entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, Lima - 2017.

3.4. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Definición operacional	Técnica	Fuente	
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	Existen oportunidades de progresar en la institución/organización.	Escala de Likert	Encuesta	Elaborado por Lic. Sonia Palma Carrillo y citado por Nancy Elizabeth Monteza Chanduvi (2012).	
		Cada trabajador/empleador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				
		Los objetivos de trabajo son retadores.				
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
		La institución/organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				
		La institución/organización promueve el desarrollo personal.				
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución				
		Se reconocen los logros en el trabajo				
	La institución/organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	INVOLUCRAMIENTO	LABORAL	Los integrantes de esta institución se sienten comprometidos con el éxito de la institución/organización.	Escala de Likert		Encuesta
			Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
			Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			
			Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución/organización.			
			Los trabajadores/empleadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.			
			Los trabajadores/empleadores están comprometidos con la institución/organización.			
			El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			
			En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.			
			Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.			
Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades.						
		El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				

	SUPERVISIÓN	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	Escala de Likert	Encuesta
		Se valora los altos niveles de desempeño.		
		El jefe expresa reconocimiento por los logros.		
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		
		En la institución/organización, se afronta y superan los obstáculos.		
		Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		
		El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.		
		Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.		
	COMUNICACIÓN	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	Escala de Likert	Encuesta
		En mi trabajo la información fluye adecuadamente.		
		En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.		
		Existen suficientes canales de información.		
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.		
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		
		La institución/organización fomenta y promueve la comunicación interna.		
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		
		Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución/organización		
		Se conocen los avances en otras áreas de la institución/organización.		
	CONDICIONES LABORALES	En la institución/organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	Escala de Likert	Encuesta
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		
		Me dan la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		
		Existe buena administración de los recursos.		
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.		
		La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones/organizaciones.		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.				
Existe un trato justo en la institución/organización.				
La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la institución/organización.				

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Definición operacional	Técnica	Fuente
SATISFACCIÓN LABORAL	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	Satisfacción salarial en relación al esfuerzo	Escala de Likert	Encuesta	Arnedo Berelis (2009). Satisfacción Laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre.
		Mi salario es mejor que el que devengan otras personas en cargos similares en otras organizaciones.			
		Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familia			
	RELACIONAMIENTO O CON LOS COMPAÑEROS	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo	Escala de Likert	Encuesta	
		Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los supervisores			
		En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontanea			
	APOYO Y RESPETO A LOS SUPERIORES	Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor.	Escala de Likert	Encuesta	
		Acato las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no			
		Considero que mi supervisor conoce a plenitud su trabajo.			
	RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DEMAS	Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante	Escala de Likert	Encuesta	
		Recibo reconocimientos formales por parte de la empresa por el desempeño de mi trabajo			
		Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor			
	POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL	La empresa me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional.	Escala de Likert	Encuesta	
		Creo que la empresa me permite desarrollarme cada vez más como persona.			
		La empresa se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo.			

3.5. Población y técnicas de investigación

3.5.1. Delimitación espacial y temporal

El estudio se realizó en la ASEACES, Lima y comprendió las siguientes instituciones:

- Institución Educativa Adventista “Unión Miraflores”.
- Institución Educativa Adventista “Buena esperanza”.
- Institución Educativa Adventista “Portales del saber”.
- Institución Educativa Adventista “Miraflores”.
- Institución Educativa Adventista “Brasil”.
- Institución Educativa Adventista “San Miguel”.
- Institución Educativa Adventista “Salvador”.
- Institución Educativa Adventista “Redentor”.
- Institución Educativa Adventista “Mi buen Jesús”.
- Institución Educativa Adventista “Unión Villa Marina”.
- Institución Educativa Adventista “Unión Americana”.
- Institución Educativa Adventista “Concordia”.

Este estudio empezó en julio del 2016 y culminó en julio del 2017.

3.5.2. Definición de la población y muestra.

La población fue semejante a la muestra y está constituido por:

- Cuadro de docentes.

Colegios	Docentes
Institución Educativa Adventista “Buena esperanza”	12
Institución Educativa Adventista “Portales del saber”	19
Institución Educativa Adventista “ Miraflores”	46
Institución Educativa Adventista “Brasil”	11
Institución Educativa Adventista “San Miguel”	3
Institución Educativa Adventista “Salvador”	36
Institución Educativa Adventista “Redentor”	25
Institución Educativa Adventista “Mi buen Jesús”	8
Institución Educativa Adventista “Unión villa Marina”	5
Institución Educativa Adventista “Concordia”	6

3.6. Instrumento

3.6.1. Diseño del instrumento de investigación

Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un instrumento de Sonia Palma Carrillo, citado por Monteza (2012). Este cuestionario constó de 50 ítems, los cuales se agruparon en 5 determinantes que calificaron el clima organizacional los docentes de la ASEACES.

Las dimensiones fueron las siguientes: supervisión, comunicación, condiciones laborales, autorrealización e involucramiento. Los criterios que se tomaron en cuenta fueron:

Totalmente en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos), Totalmente de acuerdo (5 puntos).

En el caso de Satisfacción laboral se utilizó el instrumento auto administrado, definido por Arias (2006, citado por Arnedo & Castillo, 2008): “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de datos, que debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador”. Como instrumento se utilizó un formulario de 21 ítems, correspondientes a tres indicadores por cada una de las siete dimensiones. Este cuestionario ha sido adaptado a nuestro trabajo, considerando solo 15 ítems; es decir, 5 dimensiones. Las respuestas se midieron en una escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta para cada ítem, a los cuales se le asignó los valores que a continuación se muestran: Totalmente en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos), Totalmente de acuerdo (5 puntos).

3.6.2. Validación de expertos

La validación de los instrumentos fue realizada por tres doctores, tres expertos en la materia. Las sugerencias de los validadores fue agregar alternativas a nuestras preguntas de datos generales. Asimismo, corregir faltas ortográficas para ambos instrumentos.

3.6.3. Confiabilidad

Tabla 1.

Prueba de confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.979	50

En la Tabla 1 se muestra el coeficiente confiabilidad del instrumento (escala) que mide el nivel de Clima Organizacional, mediante el Alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0,979, lo cual refleja una consistencia interna excelente.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad por dimensiones de Clima Organizacional.

Elementos	Alpha de Cronbach	N° de ítems
Dimensiones de Clima organizacional		
Autorrealización	0,917	10
Involucramiento Laboral	0.915	10
Supervisión	0.938	10
Comunicación	0.919.	10
Condiciones Laborales	0.912	10
Clima Organizacional	0.979	50

En la tabla 2 se observa el análisis de fiabilidad para la escala de medición por dimensión del clima organizacional. Mediante el Alpha de Cronbach se obtuvo las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales, obteniéndose un Alpha de Cronbach de 0,917; 0,915; 0,938; 0,919; y 0,912 respectivamente lo cual refleja una consistencia interna excelente.

Tabla 3

Estimaciones de validez mediante el coeficiente de KMO prueba Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.934
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado gl	7762.887 1225
	Sig.	0.000

Como se puede apreciar en la Tabla 03, la prueba KMO y Prueba de Bartlett, para la validez del constructo tienen valores cercanos a la unidad. En la tabla se observa que el índice KMO es de 0.934 siendo un valor meritorio para obtener el análisis factorial, lo que indica que el instrumento presenta validez.

Tabla 4.

Prueba de confiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	15

En la Tabla 4 se muestra el coeficiente confiabilidad del instrumento (escala) que mide el nivel de Satisfacción Laboral. Mediante el Alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0,886, lo cual refleja una consistencia interna buena.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad por dimensiones de satisfacción laboral

Elementos	Alpha de Cronbach	N° de ítems
Retribución económica	0.927	3
Relacionamiento con los compañeros	0.402	3
Apoyo y Respeto a los superiores	0.825	3
Reconocimiento por parte de los superiores	0.820	3
Posibilidad de desarrollo personal	0.876	3
Satisfacción Laboral	0.886	15

En la tabla 5 se observa el análisis de fiabilidad para la escala de medición por dimensión del clima organizacional. Mediante el Alpha de Cronbach se obtuvo las dimensiones de Retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los superiores y posibilidad de desarrollo personal, obteniéndose un Alpha de Cronbach de 0.927; 0.402; 0.825; 0.820 y 876 respectivamente lo cual refleja una consistencia interna excelente.

Tabla 6.

Estimaciones de validez mediante el coeficiente de KMO prueba Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.896
	Chi-cuadrado	1823.353
	aproximado	
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	105
	Sig.	0.000

Como se puede apreciar en la Tabla 04, la prueba KMO y Prueba de Bartlett, para la validez del constructo tienen valores cercanos a la unidad. En la tabla se observa que el índice KMO es de 0.896, siendo un valor meritorio para obtener el análisis factorial, lo que indica que el instrumento presenta validez.

Técnicas de procesamiento de datos.

Los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS versión 22. La prueba estadística utilizada es la correlación Rho de Spearman. Por lo tanto, se considera realizar un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias y porcentajes.

CAPITULO VI

Resultados y Discusión

4.1. Resultados descriptivos de clima organizacional y satisfacción laboral

Tabla 7.

Total de participantes en el estudio.

IEA	Frecuencia	Porcentaje
Redentor	25	15%
Portales	19	11%
Miraflores	48	28.1%
San Miguel	3	1.8%
La Victoria	12	7.0%
Concordia	4	2.3%
MI buen Jesús	8	4.7%
Villa Marina	5	2.9%
Brazil	11	6.4%
Salvador	36	21.1%
Total	171	100.0

En la Tabla 7 se observa que del 100% de encuestados de los docentes de la ASEACES, Lima, un 28.1% es del colegio Miraflores, un 21.1% pertenece al colegio Salvador, un 15% es del colegio Redentor, además un 11% del colegio Portales, un 7% del colegio La Victoria, un 6.4% pertenece al colegio Brasil, un 4.7% es del colegio Mi buen Jesús, un 2.9% del colegio Villa Marina, un 2.3% es del colegio Concordia, mientras que un 1.8% es del colegio San Miguel.

Tabla 8.

Información sociodemográfica.

Resultados sociodemográficos	Recuento	% del N total de subtabla
Edad		
De 20 a 25	3	1.80%
De 26 a 35	41	24.00%
De 36 a 45	68	39.80%
De 46 a 55	50	29.20%
De 56 a 65	9	5.30%
De 66 a 75	0	0.00%
Genero		
Femenino	127	74.30%
Masculino	44	25.70%
Procedencia		
Costa	132	77.20%
Sierra	32	18.70%
Selva	7	4.10%
Estado Civil		
Soltero(a)	52	30.40%
Casado(a)	111	64.90%
Otro	8	4.70%
Religión		
Adventista	171	100.00%

En la tabla 8 se muestra que del 100% de encuestados de los docentes de la ASEACES, Lima, un 74.3% son mujeres, un 39.8% se encuentra entre los 36 y 45 años, además un 77.2% pertenece a la región Costa, mientras que un 64.9% son casados y un 100% son adventistas.

Tabla 9.

Información socio laboral.

Resultados socio laboral		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Enseñanza	Inicial	37	21.6%
	Primaria	68	39.8%
	Secundaria	66	38.6%
	Total	171	100%
Años de Experiencia	Menos de 5 años	19	11.1%
	De 5 a 10 años	48	28.1%
	Mayor de 10 años	104	60.8%
	Total	171	100%

En la tabla 9 se muestra que del 100% de encuestados de los docentes de la ASEACES, Lima, un 39.8% del Nivel Primario, un 38.6% de secundaria. Por otro lado, un 60.8% tiene más de 10 años de experiencia, mientras que un 28.1% tiene 5 a 10 años de experiencia.

Tabla 10.

Nivel de enseñanza y años de experiencia según género.

		Género					
		Femenino		Masculino		Total	
Nivel de Enseñanza	Inicial	36	28,3%	1	2,3%	37	21,6%
	Primaria	53	41,7%	15	34,1%	68	39,8%
	Secundaria	38	29,9%	28	63,6%	66	38,6%
	Total	127	100,0%	44	100,0%	171	100,0%
Años de Experiencia	menos de 5 años	10	7,9%	9	20,5%	19	11,1%
	5 a 10 años	35	27,6%	13	29,5%	48	28,1%
	Mayor de 10 años	82	64,6%	22	50,0%	104	60,8%
	Total	127	100,0%	44	100,0%	171	100,0%

En la Tabla 10, se describe el nivel de enseñanza y los años de experiencia según género, del total de las mujeres, el 41.7% enseña en el nivel primario, el 29.9% en el nivel secundario, y el 28.3% en el nivel inicial; con respecto a los años de experiencia de las mujeres, el 64.6% tiene una experiencia mayor de los 10 años, y el 27.6% entre 5 y 10 años de experiencia docentes. Por otro lado, los varones obtuvieron los siguientes resultados, el 63.6% enseña en el nivel secundario, el 34.1% en el nivel primario y solo el 2.3% en el nivel inicial; con respecto a su experiencia docente, el 50% de los profesores tiene más de 10 años; el 29.9% entre 5 y 10 y el 20.5% menos de 5 años de experiencia docente. Con respecto al nivel de enseñanza son mucho más mujeres que varones en el nivel inicial, mientras en el nivel primario son más mujeres que varones, y en el nivel secundario son más varones que mujeres. Así también con la experiencia docente, los varones tienen menos de 5 años de experiencia docente en su mayoría, se observa que no existe una diferencia entre varones y mujeres en experiencia docente entre 5 y 10 años, y también se observa que las mujeres tienen mayor experiencia docente a partir de más de 10 años.

Niveles de las variables

Tabla 11.

Puntuaciones para la variable clima organizacional según niveles.

Nivel	Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	Clima Organizacional
Bajo	<=34	<=34	<=33	<=34	<=30.6	<=169
Medio	35 – 39	35 - 40	34 - 39	35 - 39	31.6 - 37	170 - 198
Alto	>= 40	>=41	>= 40	>= 40	>=38	>=199

Para calcular las puntuaciones de la variable clima organizacional y sus dimensiones, se hizo uso de los percentiles 30 y 70, los cuales sirvieron para dividir los niveles en 3 partes definidos: bajo, medio y alto.

Tabla 12.

Puntuaciones para la variable satisfacción laboral según niveles.

Nivel	Retribución Económica	Relacionamiento con los compañeros	Apoyo y respeto a los superiores	Reconocimiento por parte de los demás	Posibilidad de desarrollo personal	Satisfacción laboral
Bajo	<=5	<= 9	<= 11	<= 9	<= 8	<= 48
Medio	6 – 9	10 – 11	12 - 13	10 - 11	9 – 11	49 - 58
Alto	>=10	>=12	>=14	>= 12	>= 12	>= 59

Para calcular las puntuaciones de la variable clima organizacional y sus dimensiones, se hizo uso de los percentiles 30 y 70, los cuales sirvieron para dividir los niveles en 3 partes definidos: bajo, medio y alto.

Tabla 13.

Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Bajo	50	29%
	Medio	66	39%
	Alto	55	32%
	Total	171	100%
Autorrealización	Bajo	50	29%
	Medio	58	34%
	Alto	63	37%
	Total	171	100%
Involucramiento laboral	Bajo	49	29%
	Medio	67	39%
	Alto	55	32%
	Total	171	100%
Supervisión	Bajo	50	29%
	Medio	53	31%
	Alto	68	40%
	Total	171	100%
Comunicación	Bajo	49	29%
	Medio	54	32%
	Alto	68	40%
	Total	171	100%
Condiciones laborales	Bajo	44	26%
	Medio	59	35%
	Alto	68	40%
	Total	171	100%

En la tabla 13 se describe los niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones. Podemos observar que el 39% percibe el clima organizacional en un nivel medio y el 32% en un nivel alto, lo que demuestra que el clima organizacional es bueno. Respecto a la dimensión de autorrealización, el 37% lo percibe en un nivel alto, en cuanto a la dimensión de involucramiento laboral, el 39% lo percibe en nivel medio. En cuanto, la dimensión de supervisión, el 40% lo percibe en un nivel alto, además la dimensión de comunicación, un 40% lo percibe en un nivel alto. Finalmente, la dimensión de condiciones laborales, un 39% lo percibe en un nivel alto.

Tabla 14.

Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Bajo	50	29.20%
	Medio	66	38.60%
	Alto	55	32.20%
	Total	171	100.00%
Retribución Económica	Bajo	37	21.60%
	Medio	74	43.30%
	Alto	60	35.10%
	Total	171	100.00%
Relacionamiento con los compañeros	Bajo	36	21.10%
	Medio	29	17.00%
	Alto	106	62.00%
	Total	171	100.00%
Apoyo y Respeto a los superiores	Bajo	45	26.30%
	Medio	66	38.60%
	Alto	60	35.10%
	Total	171	100.00%
Reconocimiento por parte de los demás	Bajo	43	25.10%
	Medio	59	34.50%
	Alto	69	40.40%
	Total	171	100.00%
Posibilidad de desarrollo personal	Bajo	32	18.70%
	Medio	70	40.90%
	Alto	69	40.40%
	Total	171	100.00%

En la tabla 14 se describe los niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

Podemos observar que el 38.6% percibe la satisfacción laboral en un nivel medio y el

32.2% en un nivel alto, lo que demuestra que la satisfacción laboral es buena. Respecto a la dimensión de retribución económica, el 43.3% lo percibe en un nivel medio, en cuanto a la dimensión de relacionamiento con los compañeros, el 62% lo percibe en nivel alto. En cuanto a la dimensión de apoyo y respeto a los superiores, el 38.6% lo percibe en un nivel medio, además la dimensión de reconocimiento de los demás, un 40.4% lo percibe en un nivel alto. Finalmente, la dimensión de posibilidad de desarrollo personal, un 40.9% lo percibe en un nivel alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Para poder elegir la prueba de correlación se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, la cual identificó que los valores que resultaron en el p valor son menores a 0.05 ($p < 0.05$) ver Tabla 15; por lo tanto, se concluye que las variables y sus respectivas dimensiones tienen una distribución no normal, y para la inferencia estadística se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para variables con distribución no normal.

Tabla 15.

Prueba de normalidad del clima organizacional y satisfacción laboral y sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p valor
Clima Organizacional	0.081	171	0.009
Autorrealización	0.105	171	0.000
Involucramiento laboral	0.075	171	0.020
Supervisión	0.096	171	0.001
Comunicación	0.095	171	0.001
Condiciones laborales	0.113	171	0.000
Satisfacción laboral	0.082	171	0.007
Retribución Económica	0.098	171	0.000
Relacionamiento con los compañeros	0.208	171	0.000
Apoyo y Respeto a los superiores	0.150	171	0.000
Reconocimiento por parte de los demás	0.134	171	0.000
Posibilidad de desarrollo personal	0.148	171	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, durante el periodo 2017.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, durante el periodo 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor (>) a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor (<) a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16.

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Clima organizacional			
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	p valor	N
	,844**	0.000	171

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

En la Tabla 16, se observa la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, durante el periodo 2017. El resultado de la correlación de Spearman es de 0.844, lo que indica que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que, a mejor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral, a menor clima organizacional decaerá la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y retribución económica de los docentes de la ASEACES, 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor (>) a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor (<) a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 17.

Relación entre el clima organizacional y la retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Clima organizacional			
Retribución Económica	Rho de Spearman	p valor	N
	,632**	0.000	171

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

El primer objetivo específico se determinó la relación entre el clima organizacional y la retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman es de 0.632, que demuestra una relación positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Lo que demuestra que sí existe una mayor retribución económica de la institución mejor sería el clima organizacional.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor (>) a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor (<) a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 18.

Relación entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Clima organizacional			
Relacionamiento con los compañeros	Rho de Spearman	p valor	N
	,729**	0.000	171

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

Como segundo objetivo específico se determinó la relación entre el clima organizacional y el relacionamiento con los compañeros. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman es 0,729, demuestra una relación positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Lo que demuestra que sí existe un buen relacionamiento con los compañeros mejor sería el clima organizacional.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor (>) a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor (<) a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 19.

Relación entre el clima organizacional y apoyo y respeto a los superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Clima organizacional			
Apoyo y Respeto a los superiores	Rho de Spearman ,570**	p valor 0.000	N 171

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

Como tercer objetivo específico se determinó la relación entre el clima organizacional y el apoyo y respeto a los superiores. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman es 0.570, demuestra una relación positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Lo que demuestra que sí existe apoyo y respeto a los superiores mejor sería el clima organizacional.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el reconocimiento por parte de los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor ($>$) a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor ($<$) a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 20.

Relación entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los demás de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

	Clima organizacional		
Reconocimiento por parte de los demás	Rho de Spearman	p valor	N
	,746**	0.000	171

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

Como cuarto objetivo específico se determinó la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento por parte de los compañeros. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman es 0.746, demuestra una relación positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Lo que demuestra que sí existe reconocimiento por parte de los compañeros mejor sería el clima organizacional.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor (>) a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor (<) a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 21.

Relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, 2017.

Clima organizacional			
Posibilidad de desarrollo personal	Rho de Spearman	p valor	N
	,753 **	0.000	171

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

Como quinto objetivo específico se determinó la relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman es de 0.753, demuestra una relación positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Lo que demuestra que sí existe posibilidad de desarrollo personal mejor sería el clima organizacional.

Tabla 22.

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, durante el periodo 2017.

		Clima Organizacional							
		Bajo	Medio	Alto	Total				
Satisfacción laboral	Bajo	40	23.4%	9	5.3%	1	.6%	50	29.2%
	Medio	10	5.8%	42	24.6%	14	8.2%	66	38.6%
	Alto	0	0.0%	15	8.8%	40	23.4%	55	32.2%
	Total	50	29.2%	66	38.6%	55	32.2%	171	100.0%
Retribución Económica	Bajo	19	11.1%	14	8.2%	4	2.3%	37	21.6%
	Medio	28	16.4%	33	19.3%	13	7.6%	74	43.3%
	Alto	3	1.8%	19	11.1%	38	22.2%	60	35.1%
	Total	50	29.2%	66	38.6%	55	32.2%	171	100.0%
Relacionamiento con los compañeros	Bajo	26	15.2%	8	4.7%	2	1.2%	36	21.1%
	Medio	18	10.5%	10	5.8%	1	.6%	29	17.0%
	Alto	6	3.5%	48	28.1%	52	30.4%	106	62.0%
	Total	50	29.2%	66	38.6%	55	32.2%	171	100.0%
Apoyo y Respeto a los superiores	Bajo	29	17.0%	13	7.6%	3	1.8%	45	26.3%
	Medio	14	8.2%	35	20.5%	17	9.9%	66	38.6%
	Alto	7	4.1%	18	10.5%	35	20.5%	60	35.1%
	Total	50	29.2%	66	38.6%	55	32.2%	171	100.0%
Reconocimiento por parte de los demás	Bajo	34	19.9%	8	4.7%	1	.6%	43	25.1%
	Medio	14	8.2%	32	18.7%	13	7.6%	59	34.5%
	Alto	2	1.2%	26	15.2%	41	24.0%	69	40.4%
	Total	50	29.2%	66	38.6%	55	32.2%	171	100.0%
Posibilidad de desarrollo personal	Bajo	28	16.4%	4	2.3%	0	0.0%	32	18.7%
	Medio	21	12.3%	36	21.1%	13	7.6%	70	40.9%
	Alto	1	.6%	26	15.2%	42	24.6%	69	40.4%
	Total	50	29.2%	66	38.6%	55	32.2%	171	100.0%

En la Tabla 22, se muestra la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017. Podemos observar que el 24.6% de los docentes percibe el clima organizacional en un nivel medio, se percibe la satisfacción laboral en el mismo nivel; además, el 23.4% percibe el clima organizacional en un nivel bajo, de igual forma se percibe la satisfacción laboral; asimismo el 23.4% de los docentes percibe el clima organizacional en un nivel alto, en cuanto al clima organizacional se percibe en el mismo nivel. Respecto a la dimensión de retribución económica, el 22.2% lo percibe en un nivel alto, asimismo se percibe el clima organizacional en el mismo nivel; el 19.3% lo percibe en un nivel medio, de igual modo se percibe el clima organizacional; además, el 16.4% de docentes lo percibe en un nivel medio, mientras que el clima organizacional en un nivel bajo. Respecto a la dimensión de relacionamiento con los compañeros, el 30.4% de docentes lo percibe en un nivel alto, de igual forma se percibe el clima organizacional; además el 28.1% lo percibe en un nivel alto, en cuanto al clima organizacional lo perciben en un nivel medio y el 15.2% de docentes lo percibe en un nivel bajo, de igual modo se percibe el clima organizacional en el mismo nivel. Respecto a la dimensión de apoyo y respeto a los superiores, el 17.0% de los docentes lo percibe en un nivel bajo, de igual modo se percibe el clima organizacional; además, el 20.5% lo percibe en un nivel medio, en cuanto al clima organizacional lo percibe en el mismo nivel; asimismo el 20.5% de los docentes lo percibe en un nivel alto, de igual forma se percibe el clima organizacional en el mismo nivel. Respecto a la dimensión de reconocimiento de los compañeros, el 24.0% de los docentes percibe el reconocimiento de los compañeros en un nivel alto, asimismo se percibe la satisfacción laboral en el mismo nivel; el 19.9% lo percibe en un nivel bajo, de igual forma se percibe el clima organizacional en el mismo nivel; además, el 18.7% de docentes lo percibe en un nivel medio, mientras la satisfacción laboral lo perciben en un nivel bajo. Respecto a la dimensión de posibilidad de desarrollo personal,

el 24.6% de los docentes lo percibe en un nivel alto y en cuanto al clima organizacional se percibe en el mismo nivel; el 21.1% lo percibe en un nivel medio, asimismo se percibe el clima organizacional en el mismo nivel y el 16.4% de los docentes lo percibe en un nivel bajo, de igual modo se percibe el clima organizacional en el mismo nivel.

4.3. Discusión

Propósito y objetivo de la investigación.

El objetivo de la investigación fue determinar la asociación entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral en los profesores de la Asociación Educativa Adventista Central Sur (ASEACES), Lima. El estudio encontró que existe una relación directa y positiva entre las dos variables. Quiere decir, que a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae la satisfacción laboral en los profesores de la ASEACES.

Limitaciones de estudio

Entre las limitaciones del estudio la primera estuvo marcada por la dificultad para recolectar los datos. El cálculo de la muestra se tornó complicado debido a que no se sabía el número exacto de la población. No obstante, gracias a la gerencia administrativa de la asociación, se determinó que el número total de docentes de la ASEACES, es de 173. Iniciada la encuesta a la población, algunos docentes la rechazaban, debido a que este se presentaba en las horas en que los docentes estaban realizando sus labores en la institución.

Resultados comparados con las teorías

En la investigación, los resultados giran alrededor del estudio que establece una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral. Se encontró que el clima se relaciona favorablemente con la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Sur. Este resultado coincide con Hinojosa (2010), quien asegura que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. Es decir, cuando el clima organizacional tiene una construcción positiva o adecuada, la satisfacción laboral está presente positivamente siempre. Asimismo, Chiang (2007) menciona que los profesores más satisfechos con el clima son los mismos que muestran mayor interés en el aprendizaje del estudiante. Por otro lado, Pecino, Mañas, Díaz, López & Llopis (2015) recalcan que el clima tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, lo que tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras de recursos humanos que fomentan el bienestar y el compromiso de los empleados, en la construcción de una organización saludable y responsable.

También se encontró que el clima organizacional está relacionado favorablemente con la retribución económica. En este sentido, Chávez & Tejada (2014) afirman que obtener un buen salario o algún reconocimiento económico incrementa significativamente la satisfacción laboral. Además, se halló que el clima está asociado con el relacionamiento con los compañeros; en este caso, Monteza (2010) comenta que el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera en cómo nos relacionemos con las demás personas, siendo esta la base para las relaciones interpersonales. Los resultados también giran alrededor del estudio que establece una relación entre el clima organizacional y el apoyo y respeto a los superiores. Arnedo & Castillo (2009) aseguran

que el clima organizacional tiene relación con el apoyo y respeto; es decir, la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización para incrementar la satisfacción laboral. De igual modo, se encontró que el clima está asociado favorablemente con el reconocimiento de los demás; en este caso, Inga (2016) sostiene la relación que existen entre ambas, porque esto permite a los trabajadores sentirse motivados internamente; es decir, se sentirán más responsables y obtendrán mayor conocimiento sobre el resultado de su actividad. Finalmente, se halló que el clima está relacionado con la posibilidad de desarrollo personal, ya que estas son las oportunidades que tiene el trabajador para realizar actividades significativas a su autorrealización (Zurita, 2015).

Resultados comparados con otros resultados.

La relación de las variables, clima organizacional y satisfacción laboral se obtuvo mediante la prueba Rho de Spearman, un coeficiente de 0.844. Este resultado se acerca al obtenido por Chávez & Ponce (2014), quienes midieron la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Pública Secundaria de Menores "San Marcos", en la provincia de San Marcos, donde se obtuvo una correlación de Pearson de 0.420, siendo la correlación significativa al nivel 0.01. Asimismo, Inga (2016) en su investigación midió el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa primaria de la ciudad de Puno, donde se obtuvo el nivel de correlación de Pearson de 0.31, lo cual implica que hay una correlación positiva, pero con fuerza baja entre ambas variables. Por otro lado, Pecino, Mañas, Díaz, López & Llopis (2015) midieron la relación entre clima y satisfacción laboral en el contexto universitario; se obtuvo un índice de correlación bivariada de 0.693, esto indica una alta correlación entre

clima organizacional y satisfacción laboral, queda demostrado que, a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral; a un bajo clima organizacional, decae la satisfacción laboral.

Evaluación de las hipótesis

El estudio demuestra que la calidad del servicio está significativamente asociada con la satisfacción laboral (0.844) con un p valor igual a 0.000 ($p \text{ valor} < 0.05$), con un nivel de confianza del 95%, lo cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Es decir, a mayor nivel de clima organizacional los profesores experimentan mayores niveles de satisfacción laboral.

Del mismo modo, Chávez y Ponce (2014), afirman que sí existe relación entre clima organizacional (0.420) con un p valor igual a 0.001 ($p \text{ valor} < 0.05$), con un nivel de confianza del 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que, a mayor clima organizacional, perciben mayor satisfacción laboral.

Sin embargo, Inga (2016) demostró en su investigación la asociación que existe entre variables (0.31) con un p valor igual a 0.042 ($p \text{ valor} < 0.05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción; a menor clima organizacional, decaerá la satisfacción.

CAPITULO V

4.1. Conclusiones y Recomendaciones

Las conclusiones del presente estudio sobre la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima 2017 son las siguientes:

1. En relación al objetivo general, la correlación de Spearman es de 0.844, lo que indica que la relación es positiva, directa y altamente significativa (0.000) para un valor de $p \leq 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral.
2. En relación al primer objetivo específico, el clima organizacional y la retribución económica, el resultado de Spearman es de 0.632, encontrando una relación positiva, directa y altamente significativa (0.000) para un valor de $p \leq 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que a mejor retribución económica, mejor es el clima organizacional.
3. En relación al segundo objetivo específico, existe vinculación entre el clima organizacional y el relacionamiento con los compañeros. El resultado de correlación de Spearman es de 0,729, indicando una relación positiva, directa y altamente significativa (0.000) para un valor de $p \leq 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello significa que, a un buen relacionamiento con los compañeros, mejor clima organizacional.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, la relación entre el clima organizacional, apoyo y respeto a sus superiores, la correlación de Spearman es de 0.570, encontrando una relación positiva, directa y altamente significativa (0.000) para un valor de $p \leq 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que significa que sí existe apoyo y respeto a los superiores.

5. En relación al cuarto objetivo específico, el clima organizacional y reconocimiento de los docentes, el resultado de correlación de Spearman es de 0.746, indicando una relación positiva, directa y altamente significativa (0.000) para un valor de $p \leq 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que significa que, a mayor reconocimiento de los compañeros, mejor clima organizacional.
6. En cuanto al quinto objetivo específico, el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal, tienen una correlación de Spearman de 0.753, señalando una relación positiva, directa y altamente significativa (0.000) para un valor de $p \leq 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello significa que, a mayor posibilidad de desarrollo personal, mejor clima organizacional.
7. Los docentes de la ASEACES, perciben el clima organizacional (39%) y la satisfacción laboral en un nivel medio (38.60%). Las dimensiones de clima organizacional son percibidas en un nivel alto: supervisión (40%), comunicación (40%) y condiciones laborales (40%). Se percibió con un nivel medio; autorrealización (34%) e involucramiento laboral (39%). Las dimensiones de satisfacción laboral, son percibidas en un nivel medio: retribución económica (43.3%), apoyo y respeto a los superiores (40.9%), apoyo y respeto a los superiores (38.6%) y reconocimiento por parte de los demás (34.50%). Finalmente, se percibe un nivel alto del relacionamiento con los compañeros (62%).

4.2. Recomendaciones

Dada las conclusiones del estudio, se proponen las siguientes recomendaciones.

1. Realizar investigaciones afines al tema estudiado en los próximos años, con el fin de evaluar los factores que permitan incrementar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones adventistas de la ASEACES, porque de ello depende el éxito de la misión educativa de la iglesia.
2. Realizar evaluaciones periódicas e integrales a los docentes y personal no docente con respecto a su trabajo o desempeño laboral a fin de considerar mejoras laborales como las remuneraciones, ayudas para estudios, y el otorgamiento de nuevas responsabilidades basadas en el mérito profesional.
3. Identificar los elementos que contribuyen a las buenas relaciones humanas para mantenerlas y fortalecerlas, para fomentar el mejor desempeño, el trabajo en equipo, actividades extra-laborales que mejoren la cooperación, la integración y la comunicación entre el personal, a fin de incrementar el clima institucional y la satisfacción laboral consecuente dentro de la institución.
4. Incorporar programas de recompensa e incentivos a la labor bien realizada, esto a cargo de los administrativos con la participación de los docentes e involucrando al personal no docente, a fin de expresar el debido reconocimiento a quien corresponda por sus logros relacionados al avance de la misión y los objetivos de la organización.
5. Diseñar, implementar, facilitar o promover programas de capacitación profesional, que permitan a los docentes desarrollar sus competencias en sus respectivas áreas de trabajo, al mismo tiempo que se llevan a cabo la supervisión del trabajo educativo basados en las normas establecidas por la institución acordes con la realidad nacional, regional y local.

Referencias Bibliográficas.

- Altuve, C. &. (n.d.). GT Gestión de la comunicación en la organización: Identidad e imagen corporativa, 3.
- Arnedo & Castillo (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO) Cumaná, estado Sucre, año 2008.
- Barquerizo, A. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital “ Félix Mayorca Soto .”
- Bedodo y Giglio. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica, (c).
- Benedito, M., Bonavia, T., & Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 46010(17), 59–73. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80411803004>
- Cabello Chavez, J. C. (2015). Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el hospital nacional Sergio Bernales 2014.
- Calvacante Silva, J. J. (2004). La satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas de secundaria publicas.
- Casas, Luis; Lopez, J. (2014). Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la municipalidad distrital de Santiago de Cao.
- Castillo, A. &. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO). Cumaná, estado Sucre, año 2008.
- Chavez & Tejada (2014). El clima organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral del personal de la institucion educativa publica secundaria de menores “San Marcos” provincia de san Marcos, en el año 2014.
- Chiang Vega, M. M. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados , en grupos de docentes de instituciones de educación superior, 49–74.
- Chuquitucto Cotrina; Lisseth. (2014). clima organanizacional y el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo.
- Cortés Jiménez, N. M. (2009). Diagnóstico del clima organizales. Hospital “DR. Luis F. Nachón”. Xalapa, 2009. *Colecciones Educativas En Salud Pública*, 8, 129–177.
- Delgado, O. (2006). El grupo de referencia y su influencia en el comportamiento del consumidor.
- Escajadillo, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C.
- Fernández Acosta, P. (2006). Clima organizacional y supervision del desempeño docente en instituciones de educacion basica.
- Ferrari, Liliana; Filippi, G. (2010). Identidad, identificación y realización en el trabajo

- contemporáneo. Transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto., 127–133.
- Ferrero Berlanga. (2011). Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros.
- Fuentes, S. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango).
- Guevara, W. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas Junio/Noviembre 2008.
- Hinojosa, C. (2010). “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres.”
- Inga, W. (2016). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa primaria emblemática N° 70010 gran unidad escolar San Carlos de la ciudad de Puno, 2015.
- Jaramillo & Gonzales (2010). Nivel de satisfacción de los empleados de la municipalidad de la Celia Risaralda.
- Linarez, E. (2012). Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora JAST S.R.L, Arequipa 2012.
- Lopez gonzales, U. (2013). “Clima organizacional,” 1–98.
- Lucas Marin. (1882). sociología de la empresa.
- Luciano Gallino. (1995). Diccionario de Sociología.
- Miranda, Francisco; Pastor, P. (2015). Comunicación organizacional y de una municipalidad del departamento de Lambayeque, 1–130.
- Montes, F.J; Barrio, M. . (1996). En las actitudes de los trabajadores ante el mercado laboral, 2, 13–25.
- Monteza Chanduvi, N. E. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermedades del centro quirúrgico hospital EsSalud Chiclayo, 2010.
- Murillo, W. (2013). El factor humano y clima organizacional de una institución de educación superior privada confesional, IV, 53–67.
- Nava, M. (2011). Self-actualization and couple ' s life in university students.
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. a, Díaz-Fúnez, P. a, & López-Puga, J. (2015). Clima y Satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales De Psicología*, 31(2), 658–666.
- Perez I., M. M. & B. S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional organizacional, 21(2), 231–248.
- Portocarrero M, V. C. (2013). Estudio de los factores del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Star Computer S.A. Arequipa, 2013. *Universidad Católica de Santa María*, 97.
- Quevedo, A. (2003). Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: octógono.
- Quispe Olivero Humberto Jacob, C. C. J. (2014). Diagnostico del clima organizacional, para incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Agropecuaria

- Chimu SRI, Trujillo-2014, 1–60. Retrieved from http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIANO.pdf
- Ramos Moreno, D. C. (2012). El clima organizacional, definicion, teoria, dimensiones y modelos de abordaje.
- Rios, C. de los. (2015). El clima organizacional y la satisfaccion laboral en los docentes de la facultad de ingenieria pesquera en la universidad nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Rodriguez, Lucas; Garcia, Karla; Curto, Diana; Caller, M. (2015). Construcción y validación de una herramienta que mida el clima laboral y la implementación de acciones que lo favorezcan.
- Sanchez, R. (2016). Motivación y satisfacción en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote.
- Soria, R. R. (2008). Comunicación organizacional: un modelo aplicable a la microempresa, 9–26.
- Tamayo Saborit, Michael; Traba, Ravelo, Y. (n.d.). Modelo teórico de clima organizacional.
- Tejedor, E. M. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional, 5, 529–535.
- White, E. G. (1975). La educacion cristiana.
- Ximénez, M. C., & San Martín, R. (1998). El análisis de la conmensurabilidad en una medida de ajuste persona-ambiente: Un estudio empírico. *Psicológica*, 19, 237–258.
- Zepeda, J. (2011). “ Estrategia para la relación entre la planeación estratégica y el involucramiento laboral del personal en hoteles de Culiacán, Sinaloa, México,” 1–215.
- Zepeda Rodriguez, J. (2010). Estrategias de involucramiento laboral en PYMES de servicio y manufactura, 1–36.
- Zurita, M. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios esteticos. *Universidad Católica de Santa María*, 82. Retrieved from http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_3ea1883435cddb2af2aa2ca4c7a4b4b0

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL						
	Autorrealización	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución/organización.					
2	Cada trabajador/empleador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
3	Los objetivos de trabajo son interesantes.					
4	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
6	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
7	La institución/organización promueve el desarrollo personal.					
8	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución/organización					
9	Se reconocen los logros en el trabajo.					
10	La institución/organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	Involucramiento Laboral	1	2	3	4	5
11	Los integrantes de esta institución se sienten comprometidos con el éxito de la institución/organización.					
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
13	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
14	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución/organización.					
15	Los trabajadores/empleadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Los trabajadores/empleadores están comprometidos con la institución/organización.					
17	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
18	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					

19	Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.					
20	Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades.					
	Supervisión	1	2	3	4	5
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se valora los altos niveles de desempeño.					
25	El jefe expresa reconocimiento por los logros.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	En la institución/organización, se afronta y superan los obstáculos.					
28	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
29	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.					
30	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
	Comunicación	1	2	3	4	5
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de información.					
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
36	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
37	La institución/organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución/organización					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución/organización.					
	Condiciones Laborales	1	2	3	4	5
41	En la institución/organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
42	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
43	Me dan la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
44	Existe buena administración de los recursos.					
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
46	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones/organizaciones.					
47	El trabajo se realiza en función a métodos o planes					

	establecidos.					
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
49	Existe un trato justo en la institución/organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la institución/organización.					
	SATISFACCIÓN LABORAL					
	Retribución económica	1	2	3	4	5
51	Siento satisfacción salarial en relación al esfuerzo.					
52	Siento que mi salario es mejor que el que tienen otras personas en cargos similares en otras instituciones/organizaciones.					
53	Siento que mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
	Relacionamiento con los compañeros	1	2	3	4	5
54	Siento que existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.					
55	Siento que existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los supervisores.					
56	Siento que en nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.					
	Apoyo y respeto a los superiores	1	2	3	4	5
57	Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor.					
58	Acato las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no.					
59	Considero que mi jefe inmediato superior conoce a plenitud mi trabajo.					
	Reconocimiento por parte de los demás	1	2	3	4	5
60	Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante.					
61	Recibo reconocimientos formales por parte de la institución/organización por el desempeño de mi trabajo.					
62	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor.					
	Posibilidad de desarrollo personal	1	2	3	4	5
63	La institución/organización me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional.					
64	Creo que mi trabajo en la institución/organización me permite desarrollarme cada vez más como persona.					
65	La institución/organización se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo.					

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ASEACES – LIMA, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	VARIABLES	INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la ASEACES, Lima, 2017?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y retribución económica de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES,</p>	<p>Hipótesis Principal:</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y retribución económica de los docentes de la ASEACES – Lima, 2017.</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Este trabajo de investigación es de tipo correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Este trabajo está desarrollado bajo un modelo no experimental porque no se manipulará la variable de estudio durante la investigación. Porque se tomarán</p>	<p>V. independiente:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>V. dependiente:</p> <p>Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones de Clima Organizacional</p> <p>-Autorrealización</p> <p>-Involucramiento Laboral.</p> <p>-Supervisión</p>	<p>-Cuestionario del clima organizacional, cuenta con 5 dimensiones y presenta una escala de Likert de 5 puntos.</p> <p>-Cuestionario de Satisfacción Laboral, cuenta con 5 dimensiones y presenta una escala Likert de 5 puntos.</p>

	<p>Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y apoyo y respeto a sus superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y reconocimiento por parte de los demás de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, Lima 2017.</p>	<p>relacionamiento con los compañeros de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y apoyo y respeto a sus superiores de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y reconocimientos por parte de los demás de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y posibilidad de desarrollo personal de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017.</p>	<p>lo datos en un solo momento</p> <p>Población y Muestra</p> <p>La población de estudio es semejante a la muestra, N= 171 docentes de toda la ASEACES.</p>	<p>-Comunicación.</p> <p>-Condiciones Laborales.</p> <p>Dimensiones de Satisfacción Laboral</p> <p>-Retribución económica.</p> <p>-Relacionamiento con los compañeros.</p> <p>-Apoyo y respeto a los superiores.</p> <p>-Reconocimiento por parte de los demás.</p> <p>-Posibilidad de desarrollo personal</p>	<p>Ambos instrumentos fueron adaptados a nuestro trabajo y validados respectivamente.</p>
--	--	--	--	---	---

ANEXO 3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los docentes de la ASEACES, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la ASEACES, lima 2017*"

Instrucciones

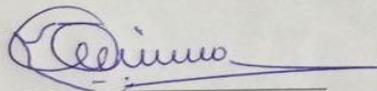
La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 7 de Marzo

Nombres y apellidos del Juez: Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 25 años



Firma y Sello

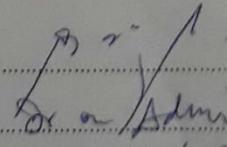
DNI: 06506965

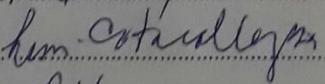
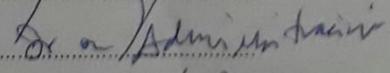
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

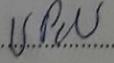
INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 07/11/2012 Firma: 

Validado por:  Título: 

Institución:  Ciudad/País: Lima / Perú

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el mismo será aplicado a los docentes de la ASEACES, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "**Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la ASEACES, lima 2017**"

Instrucciones

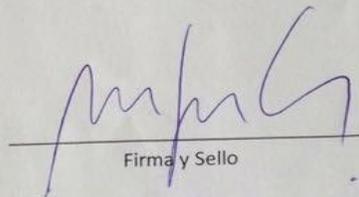
La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 7 de Marzo

Nombres y apellidos del Juez: Mg. Ricardo Elías Larrea

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: _____


Firma y Sello

DNI: 25419320

ANEXO 4. Constancia de la ASEACES – Lima, 2017.

