

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**E.P. de Psicología**



*Una Institución Adventista*

**TESIS**

**Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín**

**Tesis presentada para optar el título profesional de Psicóloga**

**Autores:**

**Bach. Carol Mercedes Nataly Medina Rojas**

**Bach. Karly Zanoni Franco**

**Asesora:**

**Mg. Aída Chelita Santillán Mejía**

**Lima, Agosto de 2016**

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y

|   |   |
|---|---|
| <b>TPS</b><br><b>2</b><br><b>M36</b><br><b>2016</b> | <p>Medina Rojas, Carol Mercedes Nataly<br/>Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín / Carol Mercedes Nataly Medina Rojas y Karly Zanoni Franco ; Asesora : Mg. Aída Chelita Santillán Mejía. -- Lima, 2016.<br/>80 hojas : tablas</p> <p>Tesis (Licenciatura)--Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias la Salud. EP. de Psicología, 2016.<br/>Incluye referencias y resumen.<br/>Campo del conocimiento: Psicología.</p> <p>1. Clima organizacional -- Satisfacción en el trabajo 2. Profesores -- Satisfacción en el trabajo 3. Satisfacción en el trabajo I. Zanoni Franco, Karly, autora.</p> <p style="text-align: right;"><b>CDD 658.314 22</b><br/><b>CDD 371.1</b></p> |
|---|---|

la Investigación – CRAI – de la UPeU

## **Dedicatorias**

### **Carol Medina Rojas**

A mis padres Julio Medina y Carol Rojas por su inagotable amor por ayudarme a ser perseverante y no rendirme; A mis hermanas Julie Medina y Rocio Medina por su amor y comprensión en este proceso; A Daniel Navarro por el apoyo brindado y finalmente a Karly Zanoni mi compañera de tesis, por su amistad.

Gracias por confiar en mí.

### **Karly Zanoni Franco**

A mi padre Clodomiro Zanoni, que aunque no terminó la carrera conmigo, está presente en mi corazón; A mi madre Sirila Franco por sus sabios consejos; Sin duda, a mis hermanos Marlon Zanoni y Ruth Zanoni por su amor, esfuerzo, confianza y ser cómplices de cada sueño mío, a Carol Medina por su apoyo y Alberto Portilla por abrazar cada logro obtenido.

## **Agradecimiento**

A Dios por darnos la fortaleza y sabiduría para alcanzar nuestras metas, porque sin él este logro no sería posible,

También a nuestra asesora Chelita Santillán por las horas prestadas para enseñarnos, por su orientación y dirección durante el proceso del proyecto.

Al Psicólogo Wildman Vilca por su paciencia y por compartirnos sus conocimientos, también al Mg. Daniel Farfán por su paciencia y amistad en todo tiempo. A Hilda Sánchez, Daniella Gómez, Shalom Rojas, Nayeli Huamani, Walter García y Deysi Linares por su amistad y motivarnos a concluir con la tesis.

Finalmente a la misión Andina Central y al pastor Julio Medina por brindarnos la oportunidad de encuestar en los colegios de su campo. Así mismo a todos los directores y profesores por brindarnos unos minutos para la recolección de datos.

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Capítulo I: El problema .....                | 1  |
| 1.Planteamiento del problema.....            | 1  |
| 2. Formulación del Problema.....             | 3  |
| 2.1 Problema general.....                    | 3  |
| 2.2 Problemas específicos .....              | 3  |
| 3. Justificación .....                       | 3  |
| 4. Objetivos de la investigación .....       | 4  |
| 4.1 Objetivo general. ....                   | 4  |
| 4.2 Objetivos específicos. ....              | 4  |
| Capítulo II Marco teórico.....               | 5  |
| 1.    Marco bíblico filosófico .....         | 5  |
| 2.    Antecedentes de la investigación ..... | 7  |
| 2.2 Internacionales.....                     | 9  |
| 2.2 Nacionales .....                         | 9  |
| 3. Marco conceptual .....                    | 22 |
| 3.1 Clima Organizacional .....               | 22 |
| 4. Satisfacción Laboral.....                 | 19 |
| 4.4 Docentes .....                           | 39 |
| 5. Hipótesis de la investigación .....       | 42 |

|  |    |
|--|----|
| 5.1 Hipótesis general.....                             | 42 |
| 5.2 Hipótesis específicas.....                         | 42 |
| Capítulo III Materiales y métodos.....                 | 44 |
| 1. Método de la investigación .....                    | 44 |
| 2. Variables de la investigación .....                 | 44 |
| 2.1 Identificación de las variables. ....              | 44 |
| 2.2. Operacionalización de la variable.....            | 45 |
| 3. Delimitación geográfica y temporal .....            | 46 |
| 4. Participantes.....                                  | 46 |
| 4.1 Criterios de exclusión .....                       | 47 |
| 4.3. Características de la muestra.....                | 47 |
| 5. Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 48 |
| 5.1 Instrumentos. ....                                 | 48 |
| 6.2 Proceso de recolección de datos. ....              | 48 |
| Capítulo IV Resultados y discusión .....               | 38 |
| 1. Resultados.....                                     | 38 |
| 1.1. Analisis descriptivo.....                         | 38 |
| 1.2. Regresion Lineal.....                             | 39 |
| 2. Discusion.....                                      | 47 |
| Capítulo V Conclusiones y recomendaciones.....         | 53 |
| 1. Conclusiones.....                                   | 53 |

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 2. recomendaciones..... | 54 |
| Referencias.....        | 56 |
| Anexos.....             | 63 |

## Resumen

El estudio tuvo por objetivo determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de la región Junín. Fue de diseño no experimental, de alcance explicativo y de corte transversal. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a 134 docentes. Se utilizaron dos instrumentos: la escala de clima organizacional (CL-SPC-Palma, 2004) y la escala de satisfacción laboral (escala SL-SPC-Carrillo, 2005). Los resultados indican que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ). Así mismo se encontró que el grado de satisfacción es explicado por la autorrealización ( $r^2 = .16$ ;  $p < .05$ ); involucramiento laboral ( $r^2 = .22$ ;  $p < .05$ ); supervisión ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ); comunicación ( $r^2 = .18$ ;  $p < 0.05$ ) y condiciones laborales ( $r^2 = .15$ ;  $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral, docentes.



## Abstract

The study aimed to determine the degree of influence of organizational climate on job satisfaction in teaching Adventist educational institutions in the Junin region. For which the study was not experimental design, explanatory scope and cross section. a non-probability sampling was done for convenience to select 134 teachers. Two instruments were used, the scale of organizational climate (CL-SPC-Palma, 2004) and the scale of job satisfaction (scale SL-SPC-Carrillo, 2005). The results indicate that organizational climate has a significant effect on job satisfaction ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ). and it was found that the degree of satisfaction is explained by self-realization ( $r^2 = .16$ ;  $p < .05$ ); labor involvement ( $r^2 = .22$ ;  $p < .05$ ); supervision ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ); communication ( $r^2 = .18$ ;  $p < .05$ ) and working conditions ( $r^2 = .15$ ;  $p < .05$ ). It is therefore concluded that the organizational climate is one of the psychosocial factors within organizations that have a significant influence on job satisfaction

**Keywords:** organizational climate, job satisfaction, teachers.

## **Introducción**

La presente investigación pretende determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Este estudio será clave para detectar las áreas que podrían estar afectando el grado de satisfacción en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín y a su vez identificar las áreas de oportunidades para mejorar el desarrollo organizacional y el desempeño del colaborador. Por otro lado, es importante saber la percepción del colaborador frente a su empresa y si se encuentran comprometidos con los ideales de su centro de trabajo. El presente estudio consta de cinco capítulos que exponen y explican cada una de las partes que conforman la investigación. A continuación se detallará el contenido de cada uno de ellos.

En el primer capítulo se presentará el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos de la investigación, en los cuales se explicarán las razones que motivaron a realizar dicha investigación seguidamente por la pregunta y el propósito del estudio.

El segundo capítulo, se encuentra el marco bíblico filosófico, antecedentes, marco teórico en el cual se explica los enfoques, teorías, conceptos que sustentan la investigación y la hipótesis.

El tercer capítulo, se encuentra la metodología con la cual se trabajó, se indica el tipo y diseño de la investigación como las variables de operacionalización, unidad de análisis, población, muestra, técnicas e instrumentos de correlación.

En el cuarto capítulo, se detalla la presentación de los resultados, destacando los análisis descriptivos como la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral.

Finalmente, en el último capítulo se exponen las conclusiones y las recomendaciones que se podrían tomar en cuenta para futuras investigaciones.

## Capítulo I

### El problema

#### 1. Planteamiento del problema

Actualmente, obtener un buen ambiente laboral ha pasado a ser una necesidad fundamental, debido a que presenta consecuencias significativas sobre la organización, la productividad, la rotación y la adaptación de los trabajadores (Rodríguez, 2004; Palma 2016). Además, esto repercute en el grado de satisfacción de los trabajadores, donde un clima organizacional negativo afecta a la salud (Marbys y Caraballo, 2008, p. 257).

A nivel físico, se observa falta o aumento de apetito, dolores musculares, migrañas e insomnios y problemas estomacales. Así mismo, a nivel emocional provoca inquietud, nerviosismo, ansiedad, temor, angustia, deseos de llorar, un nudo en la garganta, irritabilidad, enojo, furia constante, depresión, desgano, bajo nivel de motivación y falta de comunicación entre los trabajadores de la empresa. Esto puede causar un gran impacto negativo a nivel económico de la empresa repercutiendo directamente sobre la productividad (Rodríguez, 2014).

Por otro lado, algunos de los beneficios de mantener un adecuado ambiente laboral es la adaptación rápida de los colaboradores a sus nuevos centros de trabajo, el bajo nivel de rotación, la alta productividad que presenta el trabajador, los logros de resultados y la satisfacción, lo cual tiene un impacto positivo en los ingresos y en la reducción de costos de las empresas (Muñoz y Moncayo, 2016; Álvarez, 2014).

Por esta razón, el trabajador es importante e imprescindible para que una empresa pueda cumplir sus objetivos, es por ello, que no se debe dejar de lado los aportes, conceptos, sugerencias que el colaborador quiera dar a la empresa (Soberanes y Humberto, 2009). Adicionalmente, en un estudio realizado por *Hay Group* se logró concluir que a mayor apoyo y compromiso de los colaboradores, habrá un mayor impacto en los ingresos y en la reducción de costos, lo cual será positivo para la empresa (Arch, 2014; Muñoz y Moncayo, 2016; Álvarez, 2014).

Es por ello que las empresas deben procurar ser un lugar adecuado donde los colaboradores puedan realizar sus actividades y sentirse felices con el ambiente laboral (Alfaro, Leyton, Meza y Saenz, 2012).

Entonces el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores de una empresa en relación a las prácticas, políticas, estructura, procesos y los sistemas que se dan dentro de una organización, el cual se construye a lo largo de un periodo significativo y es observable, medible y cuantificable (Rojas, 2012).

Así mismo, diferentes estudios reportan que el clima organizacional tiene influencia en la comunicación, las relaciones interpersonales, el compromiso del trabajador, la motivación, la salud, la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral (Arias y Arias, 2014; Monteza, 2012).

En relación a este último, la satisfacción laboral atrae talentos humanos y los retiene manteniendo un clima organizacional saludable, motivando a los colaboradores a cumplir sus objetivos de manera eficaz (Alfaro, Leyton, Meza y Saenz, 2012). Como también podemos decir que no es un comportamiento, sino, que se trata de una actitud que toma el colaborador frente a su función dentro de la organización (Arias y Arias, 2014).

Así pues, mientras que en el clima organizacional es posible distinguir entre los factores objetivos y subjetivos, en la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos (Chiavenato, 2009).

Supera (2014) realizó un estudio sobre la satisfacción laboral contando con 1500 colaboradores del sector minero de Arequipa, Lima y Chiclayo, donde se encontró que más del 45% de los encuestados no se encuentran satisfechos en el centro donde laboran, mencionando que el clima organizacional de sus centros de trabajo es negativo. Así mismo Chiang, Salazar y Nuñez (2007) refieren que existen dimensiones del clima organizacional que tiene una gran relación estadística y significativa con la variable satisfacción.

Por su parte, Arias y Arias (2014) encontraron que existe una relación altamente significativa, específicamente con las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento del clima organizacional sobre la satisfacción laboral.

Por lo ya sustentado anteriormente, este estudio pretende determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de colegios privados de Huancayo.

## **2. Formulación del Problema**

### **2.1 Problema general**

¿Influye significativamente el clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín?

### **2.2 Problemas específicos**

- ¿Influye significativamente la autorrealización sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín?
- ¿Influye significativamente el involucramiento laboral sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín?
- ¿Influye significativamente la supervisión sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín?
- ¿Influye significativamente la comunicación sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín?
- ¿Influye significativamente las condiciones laborales sobre satisfacción en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín?

### **3. Justificación**

El presente estudio es necesario e importante ya que ayudará a evaluar el grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los docentes. Además, determinará los factores del clima organizacional que presentan mayor influencia sobre la satisfacción en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.

Así mismo, los resultados del estudio ayudaran a las instituciones participantes a implementar programas de prevención e intervención para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Adicionalmente, el estudio brindará datos empíricos sobre cómo es la relación entre ambas variables en los docentes y ayudará a corroborar el planteamiento teórico utilizado en el estudio.

### **4. Objetivos de la investigación**

#### **4.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín

#### **4.2 Objetivos específicos**

- Determinar la influencia de la dimensión autorrealización, de clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Determinar la influencia de la dimensión involucramiento de clima laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Determinar la influencia de la dimensión supervisión de clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.



- Determinar la influencia de la comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Determinar la influencia de las condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.

## Capítulo II

### Marco teórico

#### 1. Marco bíblico filosófico

Dios creó al hombre para trabajar con Él en el mundo. Dios plantó un jardín y puso a Adán en él para cultivarlo y mantenerlo. También muestra que Adán y Eva debían someter y sojuzgar la tierra. ¿Qué significa este mandato original de trabajo? Cultivar significa fomentar el crecimiento y mejorarlo (Gn.1:26-21). Mantener significa preservar del fracaso o decaimiento. Dominar significa ejercer control y disciplina. Sojuzgar significa administrar y asumir la responsabilidad y tomar decisiones.

Por otro lado, Génesis 3:19 dice: “Y al hombre dijo y comerás plantas del campo con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres y al polvo volverás”.

Las palabras “con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra” no significan que antes de la caída no había trabajo, sino más bien, que esta actividad instituida por Dios se tornaría complicada y dificultosa por estar la tierra bajo la maldición del pecado.

Así mismo, encontramos en 1ª Tes 4:11-12 donde hace referencia a la tranquilidad en los negocios o responsabilidades de cada individuo, con el fin de conducir honradamente su labor y no tener mayores necesidades.

En la biblia se observa la importancia de área laboral en cada persona, ya que, se evidencia textos y relatos donde aclaran la forma en cómo debería ser el trabajo

y en Eclesiastés 2:24 se encontró lo siguiente: “Lo mejor que puede hacer uno es comer, beber y disfrutar del trabajo que hace”.

Para ello es importante considerar el ambiente en que se ejerce alguna responsabilidad laboral. En Deuteronomio 24:14, 15 se encuentra lo siguiente: “No oprimas al jornalero pobre y menesteroso, ya sea de tus hermanos o de los extranjeros que habitan en tu tierra dentro de tus ciudades. En su día le darás su jornal, y no se pondrá el sol sin dárselo; pues es pobre, y con él sustenta su vida; para que no clame contra ti a Jehová, y sea en ti pecado”.

White (1967) recomienda a las personas que ejercen influencia sobre su entorno, lo siguiente: Los que anhelan dominar a otros, es necesario que empiecen por uno mismo. Si se ejerce la autoridad de una forma airada al joven o niño, solo provocará incomodidad.

## **2. Antecedentes de la investigación**

### **2.1. Antecedentes Internacionales**

Chiang, Salazar y Núñez (2008) realizaron un estudio correlacional en Chile, teniendo como objetivo conocer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución de salud en el sector estatal. La muestra estuvo conformada por 327 colaboradores. Los instrumentos que se utilizaron fueron clima organizacional, diseñada en la escala tipo Likert y el cuestionario de satisfacción laboral 20/23 de Melià y Piero (1989). Llegaron a la conclusión que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) realizaron un estudio en Chile de diseño correlacional de tipo no experimental con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad de Sucreña. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores, el instrumento que se utilizó fue la escala de Litwing y Stringer y para satisfacción usaron la escala de JDI Y JIG. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre clima, satisfacción y desempeño.

Villarroel (2012) realizó un estudio en Venezuela, el tipo de estudio fue descriptivo queriendo hacer un análisis del clima organizacional en el departamento de compras del Rectorado de la Universidad de Oriente, contando con una muestra de 12 trabajadores, El instrumento fue cuestionario auto-administrativo y a través de la observación. Concluyendo que el personal adscrito al Departamento de Compras del Rectorado de la Universidad de Oriente conoce muy poco acerca de lo que abarca el término Clima Organizacional, factores que intervienen en él o la importancia que éste tiene en la institución donde laboran; ignorando, en cierta forma, la manera o los mecanismos que hacen posible un mejor desempeño de las tareas asignadas.

Ramirez y Benitez (2012) realizaron un estudio en México de diseño no experimental y explicativo. El objetivo fue identificar los niveles de satisfacción de una institución del nivel superior. La muestra estuvo conformada por 110 participantes. El cuestionario que se aplicó de satisfacción fue S\*66. Se llegó a la conclusión que los factores que predicen la satisfacción laboral son el desarrollo la evaluación institucional y la comunicación.

## **2.2 Antecedentes nacionales**

Saucedo y Peña (2015) realizaron una investigación en Perú con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una industria papelera en Lima Este. La muestra estuvo compuesta por 212 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron, la escala de Opciones CL-SPC y Escala general de satisfacción laboral. Los resultados indican que existe relación altamente significativa entre ambas variables ( $r=0.667^{**}$ ,  $p=0.000$ ).

Richard (2015) realizó una investigación en Perú, con el objetivo de determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Lima. Los instrumentos utilizados fueron: La escala de Satisfacción Laboral (2007), y la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). La muestra estuvo compuesta por 130 colaboradores contratados. Los resultados obtenidos mostraron que si existe relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y comportamiento organizacional.

Arias y Arias (2014) realizaron una investigación en Perú, con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de Arequipa. La muestra estuvo compuesta por 45 trabajadores de ambos sexos entre la edades de 18 a 47 años de edad. Se aplicó el perfil organizacional de Likert y la escala de satisfacción laboral de War. Cook y Wall. Los resultados arrojaron que existe relación moderada y significativa entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento.

Alva y Domínguez (2013) realizaron una investigación, con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución. Se trabajó con una muestra de 332 trabajadores

de dicha Institución, y para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos: escala de clima organizacional (CO-SPC) y Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Los resultados arrojaron que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones de clima organizacional más determinantes para la satisfacción de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Álvarez (2007) realizó una investigación en Lima Metropolitana con el objetivo de encontrar la relación entre las variables fuentes de presión y satisfacción laboral, la muestra estuvo conformada por 506 docentes de diferentes Instituciones públicas y privadas, Los instrumentos fueron Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de Presiones a las que se enfrenta el docente. Se concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa.

### **3. Marco conceptual**

#### **3.1 Clima organizacional**

##### ***3.1.1 Definición de clima organizacional***

Durante los últimos años uno de los temas que ha presentado mayor atención a nivel de empresas es el clima organizacional, dado que hoy en día todas las empresas, instituciones, hospitales, centros en las cuales laboran más de 5 personas desean obtener buenos resultados en su producción y estos resultados se ven reflejados en como el individuo como participante de la empresa observa el ambiente en el que se encuentra laborando (Gómez, 2004; Silva, 1996).

El término clima organizacional aparece por primera vez con Gellerman (Brunet, 1999), el cual estaba influido por dos grandes pensamientos que fueron la escuela Gestal y la escuela funcionalista.

Para la escuela Gestal, las personas observan lo que hay a su alrededor y de acuerdo a ellos emiten una acción. Así mismo, la escuela funcionalista plantea que la percepción y la conducta de un individuo, es de acuerdo al ambiente en el que se encuentra (García y Ibarra, 2005).

Por otro lado, Chiavenato (2000) refiere que el clima organizacional es el medio interno donde se involucran diferentes aspectos, ya sea la tecnología, políticas, la visión, misión, metas, los reglamentos internos; además de las actitudes y el sistema de valores.

Méndez (2006) añade que dentro de las organizaciones se encuentran: los objetivos, la motivación, el tipo de liderazgo, control, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y la cooperación entre los colaboradores ya sea a nivel horizontal como vertical.

Palma (2004) añade que el clima organizacional influye en la motivación y satisfacción de los trabajadores, en consecuencia, en la productividad y los resultados.

Anzola (2003) aporta que todas las organizaciones son diferentes y que la percepción e interpretación que tiene el individuo determinarán e influirán en el comportamiento del trabajador.

“Es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente” (Robbins, 1999).

Se puede concluir que el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los mismos individuos tienen de su ambiente y esto se refleja en la interacción entre las características personales de cada uno de ellos y las organizaciones (Domínguez, Sánchez y Torres, 2010).

### **3.1.2. Elementos del clima organizacional**

#### *3.1.2.1. Cultura organizacional*

En todas las organizaciones el colaborador debe tener un alto grado de compromiso y la empresa ofrecer un ambiente de trabajo agradable para que el colaborador logre desembolsarse sin ningún problema. Lo citado en mención solo puede llevarse a cabo a través de una efectiva proyección cultural de la organización (Pegan, citado por Arévalo, 2000).

#### *3.1.2.2 Sentido de pertenencia*

Según Rosales (2002), el significado pertenencia es “lo que usted y los demás hacen, el motor que lo impulsa a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse. El compromiso es confianza en sí mismo, con los demás y con la organización”.

Así mismo, del término pertenencia se puede definir, la satisfacción del individuo dentro de su organización, el reconocimiento a su trabajo, las oportunidades de poder realizar una línea de carrera, el salario que obtiene después de un arduo trabajo, el respeto de sus compañeros y superiores, el poder trabajar en equipo y la evaluación justa. Todos ellos son componentes no solo del clima organizacional sino que representan los elementos permanentes de la cultura organizacional (Perdomo y Thames, 2007 a 2008).

#### *3.1.2.3. Liderazgo*

Para Cardona (2002), el liderazgo se define como “el proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales”.

El líder en una empresa es uno de los pilares fundamentales dentro de las organizaciones, ya que mediante la interacción que sostenga con sus colaboradores



logrará obtener buenos resultados en la producción. Y no solamente en la producción, si no que a su vez con su trato cordial y respetuoso dirigido a cada uno de los individuos logrará fomentar un buen clima dentro de la empresa, lo cual será de grande motivación para los trabajadores ya que si en algún momento tendrían un inconveniente, serán capaces de comentarlo con su líder y juntos elaborarán una solución al problema que se presente (González, 2003).

#### *3.1.2.4. Comunicación*

Hoy en día mantener una comunicación asertiva con los trabajadores de una empresa es indispensable (Alfaro,1977).

Por lo que Pizzolante (1999) añade que la comunicación es la base para poder construir un futuro mediante estrategias y acciones que potencialicen nuestro presente y a su vez mantenga vivas a las personas en la mente de sus públicos.

#### *3.1.2.5. Recompensa*

El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo hace énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción (Thames, 2007).

#### *3.1.2.6. Incentivos*

Los incentivos para los empleados deben estar basados en los siguientes aspectos, promover el mejoramiento de cada unidad de negocio, buscando la disminución de los costos o el aumento de los ingresos, Incentivar la adecuada administración y utilización de los activos vinculados con el proceso, buscando hacerlos más productivos (Torres,2003).

### *3.1.2.7. Satisfacción*

Entre las necesidades psicológicas que se deben satisfacer en un clima corporativo están: las necesidades de realizarse y ser reconocido por esa realización; identificarse con un grupo social y tener un sentido de pertenencia. La satisfacción de estas necesidades ayuda a: proporcionar la motivación necesaria para que los empleados permitan mejorar lo que está a su alrededor, aunque no se les haya pedido expresamente hacerlo (Sales, 2005).

### **3.1.3 Importancia**

El clima organizacional es muy importante dentro de una empresa, debido a que se basa en la influencia que este logra ejercer dentro del comportamiento de los colaboradores de una organización, ya que esto le permitirá al área de Recursos Humanos tomar medidas y elaborar un plan de contingencia para el mejor crecimiento de la empresa (Palma, 2004).

Cardona (2002), sostiene: si una empresa logra obtener un buen clima organizacional, logrará conseguir los objetivos que se planteó, encontrado en ellos consecuencias positivas las cuales pueden ser: trabajo en equipo, relaciones interpersonales positivas, desarrollo del plan de carrera de la empresa, logro, afiliación, identificación con la empresa, disciplina, colaboración, productividad, baja rotación, satisfacción y adaptación.

Si el clima organizacional dentro de la empresa es negativo, se obtendrán los siguientes resultados en el trabajador: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, fraudes y robos, sabotajes, impuntualidad, actitudes laborales negativas y conductas indeseables (González, 2003).

### ***3.1.4 Dimensiones de Clima Organizacional***

El comportamiento de los individuos en una organización está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional. La organización como sistema social está caracterizada por varias dimensiones susceptibles de afectar el comportamiento de los individuos. Varios factores pueden contribuir al clima organizacional, el elemento decisivo, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo (Gómez y Cols, 2001).

#### ***3.1.4.1 Autorrealización***

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

#### ***3.1.4.2 Involucramiento laboral***

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

#### ***3.1.4.3 Supervisión***

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

#### ***3.1.4.4 Comunicación***

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

#### *3.1.4.5 Condiciones laborales*

Reconocimiento de la institución que provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas.

#### **3.1.5 Variables que Influyen en el Clima Organizacional**

Entre las variables que influyen el Clima Organizacional podemos ver las siguientes:

Gilamar (1999) menciona que las variables que definen el concepto de clima Organizacional son:

- Ambiente físico: El espacio físico en el que desempeñan las tareas diarias, condiciones de ruido, calor, ergonomía, luz, etc.
- Estructurales: Tamaño de la organización, la estructura formal, el estilo de dirección, etc.
- Personales: Son las actitudes, la motivación y las expectativas.
- Propias del comportamiento organizacional: Como la productividad, el ausentismo, la rotación, tensiones, la satisfacción laboral, etc.

#### **3.1.6 Modelo teórico de Clima Organizacional**

##### *3.1.6.1 Modelo de Litwin y Stringer (1968)*

Se basan en 9 factores que según el criterio de ellos, repercuten en la generación del clima organizacional: estructura responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

A continuación realizaremos una breve descripción de lo que es cada uno de ellos, sin entrar en muchos detalles, de cómo lograrlos y/o sostenerlos.

- Estructura: reseña la forma en cómo se divide, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
- Responsabilidad: este aspecto está enlazado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.
- Recompensa: después de haber realizado un arduo trabajo, es bueno que se entreguen salarios justos y apropiados, acorde con la actividad desarrollada
- Desafíos: a medida que la empresa promueva la aceptación de riesgos a fin de lograr algún objetivo propuesto, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, este es necesario en todas las organizaciones.
- Relaciones: esta es una de las fundamentales, ya que tiene que ver con las relaciones interpersonales, el buen trato y la cooperación con sus demás compañeros permitirá un mejor desenvolvimiento en la producción de la organización.
- Cooperación: está relacionado con el apoyo oportuno que brindamos, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo.
- Estándares: esto se refiere a un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento. En la medida que estos sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello.
- Conflicto: en todas las empresas en algún momento existirán conflictos entre los miembros de sus grupos. Este sentido puede ser generado por

motivos diferentes: relacionados con el trabajo o vida social y sedara más frecuente entre trabajadores de un mismo nivel o relación con jefe o superior.

- Identidad: conocido también como sentido de pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella.

#### *3.1.6.2. Modelo de kolb (1977)*

Se basa un poco en el modelo de Litwin y Stringer, el cual consta de 8 factores: compromiso, responsabilidad, patrones, recompensa, claridad organizacional, relaciones cooperación y liderazgo.

#### *3.1.6.3. Modelo teórico del clima Organizacional de Likert (1946)*

La teoría de Likert permitió ubicar a tres variables, las que estaban compuestas por sub dimensiones, estas a su vez ayudarán a determinar el origen de las organización que se mencionarán a continuación (Brunet, 2002):

- Causales - estructura de la organización, metas organizacionales, proceso de control
- Intermedias – estado interno, salud de la empresa, liderazgo, motivado, actitudes, toma de decisiones y eficacia de la comunicación
- Finales – productividad, ganancias y perdidas

La impresión de un individuo ante cualquier situación está en función de la percepción que tiene de esta. Es decir, lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no necesariamente la realidad objetiva

Si la realidad se ve influenciada por la percepción, es la percepción la que determina la conducta que un individuo va a adoptando. Hay cuatro factores que influyen sobre la percepción individual del clima, estos factores son:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.
- La posición jerarquía que el individuo ocupa dentro de la organización
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y niveles de satisfacción.
- La percepción que tiene los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizaciones, estos son:

#### 3.1.6.3.1. Clima de tipo autoritario

- *Sistema I. Autoritario explotador:* Este sistema es característico porque no hay una organización recíproca, no hay confianza con los empleados, el clima es desagradable debido a que la interacción entre superiores y subordinados es inexistente ya que las decisiones son tomadas única y directamente por el jefe.
- *Sistema II Autoritarismo paternalista :* A diferencia del sistema anterior, las características más resaltantes son la existencia de mayor confianza con los subordinados, hay refuerzos y castigos como fuente de motivación para el personal que laboral, se evidencia la importancia que se le da a las necesidades de los empleados, es decir se trabaja en un ambiente estable y con una estructura.

### 3.1.6.3.2. Clima de tipo participativo

- *Sistema III consultivo:* En la atmósfera del trabajo se puede notar confianza con los jefes o personal superior, se da la apertura a los subordinados de tomar decisiones específicas, se busca satisfacer las necesidades de estima, además está caracterizada por el dinamismo y la administración funcional en base a los objetivos trazados.
- *Sistema IV participación en grupo:* En este sistema la participación es grupal, además de la existencia de confianza de los empleados, las decisiones persigue la integración de todo los niveles, la comunicación es fluida Vertical-horizontal- ascendente- descendente. Y las responsabilidades son compartidas.

Likert (1946), llegó a la conclusión que los climas de orientación más humana generan un nivel más elevado de los resultados obtenidos por una organización tales como la productividad, el ausentismo, las tasas de rotación, igual que el rendimiento o desempeño y la satisfacción de los empleados, influyen sobre la percepción del clima”.



## **4. Satisfacción Laboral**

### **4.1. Definiciones de satisfacción laboral**

Para Hulin y Dalal (2012), la satisfacción laboral es la respuesta psicológica hacia el trabajo, considerando los componentes cognitivos, afectivos y emocionales. Por otro lado, para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Así mismo, Hannoun (2011), la define como la actitud generalizada que tiene una persona de su trabajo. Las actividades que desempeñan los trabajadores requieren interacción con los colegas o autoridades máximas de la organización además de cumplir reglas de desempeño, intentar sobrevivir con las condiciones del trabajo, además de otras cosas. Con todo esto lo que se desea expresar es que la satisfacción del empleado es la suma total de elementos del trabajo.

De manera similar, Robbins y Judge (2009) refieren que la satisfacción se reduce al grado de placer y agrado que tiene una persona con respecto a su trabajo, y que ello aumenta la actitud positiva hacia ciertos factores (como reconocimientos, oportunidades de mejora, entre otras).

Para Amarós (2007), la satisfacción está vinculado a las relaciones interpersonales que experimenta en el trabajo, con sus compañeros, supervisores, políticas del trabajo, reglas, condiciones, entre otros; es por eso que considera que al evaluar esta variable es sumar también diversas dimensiones o elementos del trabajo.

Finalmente Shult (1991), señala que es la manera de cómo se siente el individuo en su trabajo y que en ellos están incluidos otros aspectos, como el

salario, estilo de superación, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de trabajo, entre otros.

#### **4.2. Dimensiones de Satisfacción laboral**

Según Palma (2013), existen 4 dimensiones que definirían la satisfacción laboral, las cuales son:

- Significancia de la tarea: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.
- Condiciones de trabajo: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- Reconocimiento personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas.
- Beneficios económicos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

#### **4.3 Como surge la satisfacción**

La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio de entre lo que una persona desea y lo que puede obtener. La consecuencia de esta valoración genera un sentimiento positivo o de satisfacción, o un sentimiento negativo o de insatisfacción según el docente halle en su institución educativa condiciones y realidades que desea o ausencia de realidades indeseadas. De este modo: “el grado de satisfacción se ve afectado por el Clima Organizacional” (Zuluaga, Giraldo 2001). Por otro lado, Brunet (2011), uno de los especialistas en clima laboral,

plantea que “el clima organizacional tiene un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo”. Se deduce que hay una correlación entre niveles de clima laboral y niveles de satisfacción laboral

#### **4.4 Factores asociados a la satisfacción laboral**

Davis y Newstrom (1991) hace referencia a los factores de satisfacción laboral, entre ellos están: un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Existen otros factores que también influyen en la satisfacción laboral y que no forman parte del entorno laboral, estos factores son edad, la salud, antigüedad, la estabilidad emocional, la condición socio económica, el tiempo libre, las actitudes, las relaciones practicadas, las afiliaciones sociales, las relaciones familiares, etc. (Shultz, 1991).

#### **4.5 Modelos teóricos**

##### *4.5.1. Teoría de la necesidad de logro*

McClelland (1961) sostuvo que las personas satisfacen necesidades que pertenecen a un contexto específico y que son adquiridas por medio del aprendizaje, los tres tipos de necesidades son las siguientes:

- *Necesidades de logro*: está orientada al éxito profesional, responsabilidad, excelencia profesional, aspectos éticos, metas sucesivas, necesidad de retroalimentación constante.
- *Necesidades de poder*: Son competitivas y dinámicas, valoran el prestigio y status. No temen el riesgo. Necesitan influencia en los demás.
- *Necesidad de afiliación*: Prefieren satisfacer necesidades sociales, familiares y afectivas. Son inseguros y arriesgan poco.

#### *4.5.2. Teoría de las expectativas*

Vromm (1999) manifiesta que la motivación de un individuo está determinado por el valor de los resultados conductuales; es decir, la conducta es direccionada por la fuerza del motivo acerca de algo, la expectativa, que se refiere a la creencia de que el esfuerzo produce un rendimiento laboral específico, la Instrumentalidad que es considerada la creencia de que el rendimiento laboral será recompensa y la valencia que es el valor que se le da a la recompensa por el trabajo realizado.

Para Koontz y Wehrich (2003) la satisfacción es la experiencia subjetiva (individual) que experimenta luego de cumplir una meta o satisfecho una necesidad.

#### *4.5.3. Teoría de los dos factores extrínsecos e intrínsecos de Herzberg*

Herzberg (1959) a través de su teoría bifactorial explica el comportamiento de una persona en el trabajo, señalando los siguientes factores:

- Factores Intrínsecos

Se refiere a la motivación interior de la persona con respecto al trabajo, esta a su vez es alimentada por la actividad productiva del individuo. Esto hace que el comportamiento sea más equilibrado en relación actividad laboral.

Los factores intrínsecos están asociados al cargo en sí, las que son positivas generan un aumento de la productividad, llegando a alcanzar niveles de excelencia considerados por encima del promedio.

En concepto, la motivación influye sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifestando a través de la actividad laboral que influye en gran desafío y tiene gran valor en el trabajo.

Es decir, cuando los resultados han sido significativos y óptimos, generan que el individuo esté satisfecho, sin embargo, cuando los resultados no han sido óptimos o negativos, generan insatisfacción y evitación.

Los factores intrínsecos influyen en lo siguiente:

Reconocimiento del logro: hace referencia a los refuerzos que dan los jefes o superiores a los trabajadores/colaboradores como resultado de su trabajo positivo.

Responsabilidad acrecentada: se refiere a la responsabilidad que los trabajadores y la evaluación que tiene sobre su trabajo.

Adelanto y desarrollo: está asociado a los logros, la solución de problemas y resultados óptimos de su propio trabajo.

Trabajo desafiante: se refiere a la afinidad que hay entre la habilidad y la formación de una persona y las exigencias del empleo.

Éxito: se refiere a los intentos estratégicos que hace una persona para satisfacer sus necesidades.

- Factores extrínsecos o higiénicos

Se refiere a las condiciones de los individuos, estas involucran las relaciones interpersonales, relación con los superiores, condiciones físicas, seguridad política de la institución y remuneración. Aquí el individuo no cuenta con el control y depende de las condiciones externas como las administrativas, decisiones de la empresa u organización, para la motivación de los trabajadores.

El término higiénico, se refiere a un carácter preventivo que destina a evitar las fuentes de insatisfacción en el ambiente y amenazas potenciales, per pueden romper el equilibrio.

Cuando estos factores son óptimos, solo evitan la insatisfacción, sin embargo, no elevan la satisfacción del empleado y cuando se logra elevar la satisfacción no dura

mucho tiempo y no se mantiene, pero con los factores higiénicos son precarios, sí provocan gran insatisfacción del empleado.

Los factores extrínsecos o higiénicos incluyen en los siguientes aspectos

Relaciones interpersonales: involucra las relaciones que se tiene entre colaboradores, compañeros, supervisores, jefes de ares, etc. Se refiere a las relaciones que incluyen reconocimiento o cambio de estatus como políticas de la empresa y gerencia.

Relación con supervisores, colegas, subordinados: Engloba las competencias del supervisor y su actitud en términos de justicia e injusticia.

Políticas administrativas: Se refiere a las normas directivas que rigen los éxitos de los supervisores y sus supervisados dentro de la organización.

Condiciones físicas del trabajo: implica las condiciones de ventilación, temperatura, ubicación espacio físico, infraestructura entre otras características en lugar del trabajo.

Compensación laboral: da importancia a la compensación que recibe el trabajador por su labor, los aumentos, incentivos, refuerzos, y las expectativas que tiene el colaborador en relación a estos.

Seguridad: Se refiere a las situaciones laborales que pueden afectar la vida personal del empleado y que generan sentimientos por parte del mismo.

#### **4.6 Importancia de la Satisfacción Laboral**

Se vive una época de transición de modelos laborales que han caído en desuso a otros no muy bien definidos que provocan un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en un contexto tan básico como el bienestar laboral, provocando que el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral sea cada

vez más difícil de mantener (Laca, Mejía y Gondra, 2006). La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo (Newstrom, 2007). El interés por estudiar la satisfacción en el trabajo es porque está ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977, citado por Galaz, 2002).

## **5. Marco teórico referente a la población Docentes**

La frase “Maestro de todo, sabio de nada”, es utilizada por Ibermon (1998), para incluir la reflexión sobre las diferentes responsabilidades que recibe en la actualidad el maestro: la transmisión de los valores culturales dentro del contexto, el análisis de una cultura escolarizada con fuertes medios de comunicación e información; investigación de la existencia o no del conocimiento especializado y un exceso de funciones por la crisis de otras instancias educativas, nos conduce a pensar sobre el compromiso que tienen los maestros con la sociedad, y en las necesidades que surgen para la profesionalización que requieren.

Según este autor se está desarrollando un nuevo concepto de la profesión docentes y su función, basada en los siguientes argumentos:

- La actividad laboral permanente vista como un sinónimo de profesor, trabajador o trabajadora.
- Ejercicio de una actividad pública enmarcada dentro de un contexto con circunstancias sociales, políticas y económicas que requieren una información específica.

- La visión de la educación como una actividad compartida, como un problema sociopolítico en el cual pueden intervenir diversos agentes grupos y medios.

Las ideas expuestas nos indican que los docentes están al servicio de una colectividad y por tanto debe poseer unas competencias para desarrollar la acción de enseñar (Ibernon, 1998).

*“La función docente comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilización con otros agentes sociales, esto es así puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y, por lo tanto no puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos infalibles”*

Desde este punto de vista, el docente asume una obligación más allá de la simple ejecución de una actividad, implica un compromiso social y una responsabilidad como profesional (Duarte, 2007).

### **5.1 Características de docentes**

Según Montenegro (2003), “Las dimensiones o los factores nos permiten identificar los campos en los cuales el docente desempeña su labor investigadora” (p. 23). Esta labor que realiza es diversa, sin embargo, puede ubicarse en cuatro niveles: La acción del docente sobre sí mismo; lo que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje; la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto socio cultural. Puede verse todo los factores y están íntimamente relacionados entre los factores y desempeño docente no existen relaciones de casualidad simples, son relaciones interpersonales, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores. El factor docente es determinante para su propio desempeño docente. Se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad en educación en los países desarrollados en vía de desarrollo.



En lo que concierne al desempeño en el Perú, Fernández (2008) afirma que el “desempeño docente se define como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales y que comprende, entre otros, la preparación y dictado de clases, la elaboración y calificación de evaluaciones, la participación en programas de capacitación, la interacción con estudiantes, autoridades, colegas y padres de familia”(p.115). El estudio lo llevó a cabo con 352 profesores de educación secundaria, 172 varones y 180 mujeres. Se investigaron las variables burnout y autoeficacia percibida.

Así mismo, Hagedom (2000 citado por Fernández, 2002, p.116) enfatiza que el profesorado normalmente se desempeña en entornos multifacéticos, caracterizados por mucha presión y estrés que pueden afectar su satisfacción; concuerda con lo señalado por Ramírez (2003), en torno al desgaste profesional (burnout) en los académicos. Para estudiar la satisfacción propone un modelo en el que ésta es influenciada por tres tipos de mediadores: 1) Motivadores, como el reconocimiento y el salario laboral. 2) Demográficos, como tipo de institución, de disciplina y género. 3) Condiciones del entorno.

## **5.2 Teorías del desarrollo de docentes**

El pensamiento de cada profesor/a se encuentra mediado por sus creencias sobre la enseñanza. El ciclo de vida profesional en el que se halla, su apertura a las influencias recíprocas que recibe y aporta a otros profesores, todo ello unido a las acciones formativas y de desarrollo profesional que realiza durante su carrera docente, sin obviar la importancia de la formación inicial, sobre la que se inscribe el enriquecimiento de toda su trayectoria profesional. Todo ello ha sido reordenado

bajo la denominación de “procesos de gestión asimétrica de procesos que pertenecen al mundo emblemático de la calidad: identificación de signos de procesos –desde las implicaciones y compromisos asumidos por un claustro de profesores a las relaciones psicosociales entre los miembros de los distintos equipos que ponen en funcionamiento practicas curriculares innovadoras y revisiones de tareas de estudiantes” (Villar, 1999, 196).

## **6. Hipótesis de la investigación**

### **6.1 Hipótesis general**

Existe influencia significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.

### **6.2 Hipótesis específicas**

- Existe influencia significativa entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Existe influencia significativa entre la dimensión involucramiento del clima laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Existe influencia significativa entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Existe influencia significativa entre la comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.

- Existe influencia significativa entre las condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.

## **Capítulo III**

### **Materiales y métodos**

#### **1. Método de la investigación**

La presente es una investigación no experimental de diseño transaccional, puesto que este estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Kerlinger y Lee, 2002); transversal porque la investigación se realizará en un momento específico, el cual comprende un periodo predeterminado del mes de marzo a agosto del año 2016, su propósito es describir las variables clima organizacional y satisfacción laboral y determinar su correlación en un momento dado

#### **2. Variables de la investigación**

##### **2.1 Identificación de las variables**

###### **2.1.1 *Clima Laboral***

Palma (2004) es la percepción del trabajador hacia el ambiente laboral y a los aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

## 2.1.2 Satisfacción Laboral

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

### 2.1.2.1 Operacionalización de la variable

En la tabla 1 se observa las dimensiones del clima organizacional juntamente con sus definiciones y los ítems que les corresponde, como también, la escala de medición.

Tabla 1

| Clima Organizacional        |                                |  |                                      |   |
|-----------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------------|---|
| Variable                    | Dimensiones                    | Definición   | Ítems                                | Escala de medición  |
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> | <b>AUTORREALIZACIÓN</b>        | Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro                                     | 1,6,11,16,<br>21,26,31,<br>36,41,46  | <b>1=Nunca<br/>2=A veces<br/>3=Regular<br/>4= Mucho<br/>5=Siempre</b> |
|                             | <b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b> | Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.   | 2,7,12,22,<br>27,32,37,<br>42,47     |   |
|                             | <b>SUPERVISIÓN</b>             | Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.        | 3,8,13,18,<br>23,28,33,<br>38,42,48  |   |
|                             | <b>CONDICIONES LABORALES</b>   | Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas.  | 5,10,15,20,<br>25,30,35,<br>40,45,50 |   |
|                             | <b>COMUNICACIÓN</b>            | Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. | 4,9,14,19,<br>24,34,39,<br>44,19     |   |

En la tabla 2 se observa las dimensiones del satisfacción laboral juntamente con sus definiciones y los ítems que les corresponde, como también, la escala de medición.

Tabla 2

*Satisfacción laboral*

| <b>Variable</b>             | <b>Dimensiones</b>                        | <b>Definición</b>   | <b>Ítems</b>                      | <b>Escala de medición</b>   |
|-----------------------------|---|---|-----------------------------------|---|
| <b>SATISFACCION LABORAL</b> | <b>SIGNIFICANCIA DE LA TAREA</b>          | La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.               | 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26      | <b>1 = Total de acuerdo</b><br><b>2 = De acuerdo</b>                        |
|                             | <b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>             | Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma | 1, 8, 12, 14, 15, 17,20, 23 y 27. | <b>3=Indeciso</b><br><b>4 = En desacuerdo</b><br><b>5= Total desacuerdo</b> |
|                             | <b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b> | Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas.   | 6, 11, 13, 19 y 24                |   |
|                             | <b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>              | El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza                     | 2, 5, 9, 10 y 16                  |   |

#### **4. Delimitación geográfica y temporal**

La investigación se realizará en la Ciudad de Huancayo, la duración del estudio será de Marzo a Agosto del 2016 que comprende desde el proceso de recolección de datos y análisis de resultados.

#### **5. Participantes**

La investigación se realizará con el apoyo de 134 d en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín, que oscilan en edades de 20 a 60 años, ambos sexos.

##### **4.1. Criterios de inclusión**

- Docentes del nivel de educación primaria y secundaria
- Docentes de 20 a 65 años
- Docente que pertenezcan a instituciones privadas de Huancayo
- Docentes que puedan y deseen colaborar

#### 4.2 Criterios de exclusión

- Docentes extranjeros
- Docentes retirados/jubilados
- Docentes que no pertenezcan a las instituciones privadas de Huancayo

#### 5. Características de la muestra

La población de la investigación está constituida por docentes de las Instituciones educativas privadas de Huancayo en el año 2016. Los docentes de ambos sexos y sus edades oscilan entre 20 y 65 años.

Tabla 3

*Datos Sociodemográficos de los participantes*

| Variables                    |           | n  | %    |
|------------------------------|-----------|----|------|
| Sexo                         | Femenino  | 64 | 49   |
|                              | Masculino | 69 | 51   |
| Edad                         | 20-30     | 52 | 26   |
|                              | 30-40     | 40 | 22   |
|                              | 50-60     | 30 | 16   |
| Numero de faltas             | Nunca     | 5  | 9.6  |
|                              | Una vez   | 10 | 20.9 |
|                              | 2 a más   | 11 | 32.4 |
| Problemas de salud en el año | Nunca     | 6  | 13.6 |
|                              | Una vez   | 13 | 23.6 |
|                              | 2 a más   | 7  | 20.0 |

## **6. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **6.1 Instrumentos**

#### **6.1.1 Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC**

La Escala CL-SPC fue elaborada por Palma (2004) que evalúa el clima laboral a través de 50 ítems con categoría de respuesta tipo Likert que van de nunca a siempre. Es administrada de manera individual y colectiva. El tiempo aproximado es de 30 minutos. El coeficiente alfa de Crombach es de 0.97 lo cual indica adecuados niveles de confiabilidad y en referencia a la validez de constructo la estructura de la escala se corroboró a través de un análisis factorial exploratorio lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable (Palma, 2004).

#### **6.1.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC**

Palma (2005) elaboró la escala SL-SPC donde se muestra una escala de tipo Likert. Consta de 27 ítems es administrada de manera individual y colectiva. El tiempo aproximado es de 20 minutos; además, útil para planes de intervención a nivel organizacional y su aplicación es de 17 años en adelante.

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Los puntajes altos significan una “satisfacción frente al trabajo” y los puntajes bajos una “insatisfacción frente al trabajo”. Las dimensiones y la escala global presentaron coeficientes alfa de Crombach superiores a .6 lo cual indica adecuados niveles de confiabilidad. Con respecto a la validez de constructo la estructura de la escala se corroboró a través de un análisis factorial exploratorio.

### **6.2 Proceso de recolección de datos**

La medición estadística incluye e integra el registro, análisis e interpretación de datos vinculados con las variables de estudio. Para ello, se realizará:



Para las fuentes bibliográficas y virtuales, la metodología de investigación bibliográfica (Libros, ensayos y tesis), investigación virtual.

En esta investigación, la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios, los cuales constaron de 30 minutos en una sesión de preferencia. Para la aplicación, se considero solicitar el permiso a las Instituciones mediante una carta, donde se explicó la finalidad de la investigación. Se identifico a los docentes participares, solicitando el registro docente. Se citó a los docentes de las instituciones un solo día para desarrollar las pruebas, además, se les brindó el consentimiento informado y luego se procedió a la firma respectiva; luego se explicó el llenado de la prueba en un tiempo aproximado de 30 minutos ambos cuestionarios, y finalmente se recogió la prueba.

## Capítulo IV

### Resultados y discusión

#### 1. Resultados

##### 1.1 Análisis descriptivo

###### 1.1.1 *Clima organizacional*

###### 1.1.1.1 *Nivel de clima organizacional*

En la tabla 4 se observa que el 51.5% de docentes encuestados perciben un clima organizacional favorable; sin embargo, existe un grupo importante que corresponde al 19.4% que considera el clima organizacional desfavorable. Así mismo, las áreas percibidas como favorables son el involucramiento laboral (67.9%), la supervisión (53.0%) y la comunicación intra-institucional (54.5%). Por otro lado, el 21.6% de la muestra considera que no cuentan con oportunidades de realización profesional (autorrealización) y el mismo porcentaje (21.6%) evalúa que no cuenta con condiciones laborales adecuadas, debido a que en ocasiones cubren los materiales con sus recursos personales, sin embargo, un 45.5% de estas dos últimas dimensiones lo evalúan favorablemente.

Tabla 4

*Nivel de clima organizacional en las instituciones privadas de Huancayo*

|                         | Desfavorable |      | Moderado |      | Favorable |      |
|-------------------------|--------------|------|----------|------|-----------|------|
|                         | n            | %    | n        | %    | n         | %    |
| Clima organizacional    | 26           | 19.4 | 39       | 29.1 | 69        | 51.5 |
| Autorrealización        | 29           | 21.6 | 44.8     | 33.6 | 60        | 45.5 |
| Involucramiento laboral | 23           | 17.2 | 20       | 14.9 | 91        | 67.9 |
| Supervisión             | 22           | 16.4 | 41       | 30.6 | 71        | 53.0 |
| Comunicación            | 24           | 17.9 | 37       | 27.6 | 73        | 54.5 |
| Condiciones laborales   | 29           | 21.6 | 44       | 32.8 | 61        | 45.5 |

### 1.1.1.2 Nivel de clima organizacional según datos sociodemográficos

#### 1.1.1.2.1 Nivel de clima organizacional según sexo

De la tabla 5 se observa que el 55.1% de los varones y el 47.6% de las mujeres perciben un clima organizacional favorable; resaltando entre sus dimensiones el involucramiento laboral ya que un considerable porcentaje (69.6% de los varones y 66.1% de las mujeres) lo encuentran favorable, es decir, el docente se identifica con los valores y objetivos de su organización. Sin embargo, el 24.6% de las mujeres y el 18.8% de los varones encuentran desfavorable el área de autorrealización. Así mismo se observa que 27.7% de las mujeres encuentran desfavorable en las instituciones el promover de materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas (condiciones laborales).

Tabla 5

*Nivel de clima organizacional según datos sociodemográficos*

|                         | Masculino    |      |          |      |           |      | Femenino     |      |          |      |           |      |
|-------------------------|--------------|------|----------|------|-----------|------|--------------|------|----------|------|-----------|------|
|                         | Desfavorable |      | Moderado |      | Favorable |      | Desfavorable |      | Moderado |      | Favorable |      |
|                         | n            | %    | n        | %    | n         | %    | n            | %    | n        | %    | N         | %    |
| Clima organizacional    | 11           | 15.9 | 20       | 29   | 38        | 55.1 | 15           | 24.5 | 19       | 29.2 | 31        | 47.6 |
| Autorrealización        | 13           | 18.8 | 23       | 33.3 | 33        | 45.8 | 16           | 24.6 | 22       | 33.8 | 27        | 40.6 |
| Involucramiento laboral | 9            | 13.0 | 12       | 17.4 | 48        | 69.6 | 14           | 21.5 | 8        | 12.3 | 43        | 66.1 |
| Supervisión             | 8            | 11.5 | 22       | 31.9 | 39        | 56.5 | 14           | 21.5 | 41       | 30.6 | 71        | 53   |
| Comunicación            | 11           | 15.9 | 18       | 26.1 | 40        | 58   | 13           | 20.0 | 19       | 29.2 | 33        | 50.8 |
| Condiciones laborales   | 11           | 15.9 | 27       | 39.1 | 31        | 44.9 | 18           | 27.7 | 17       | 26.2 | 30        | 46.2 |

### 1.1.1.2.2. Nivel de clima organizacional según faltas en el año

En la tabla 6 se observa una clara tendencia donde los trabajadores que faltaron de dos a más veces (32.4%) evalúan de manera desfavorable el clima organizacional de la institución a nivel global y en los componentes del mismo. A diferencia de los que nunca faltaron (44.1%) donde la mayoría evalúa favorablemente su clima organizacional; así mismo, un 80.8% de los docentes que nunca faltaron a sus centros de trabajo encuentra favorable el poder identificarse con los valores organizacionales y con el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización (involucramiento laboral).

Tabla 6

*Nivel de clima organizacional según faltas en el año*

|                                | Nunca |      | Una vez |      | 2 a más |      |
|--------------------------------|-------|------|---------|------|---------|------|
|                                | n     | %    | n       | %    | N       | %    |
| <b>Clima organizacional</b>    |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 5     | 9.6  | 10      | 20.9 | 11      | 32.4 |
| Medio                          | 17    | 32.7 | 14      | 29.2 | 8       | 23.5 |
| Favorable                      | 30    | 44.1 | 24      | 57.7 | 15      | 44.1 |
| <b>Autorrealización</b>        |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 28    | 21.6 | 12      | 25.0 | 11      | 32.4 |
| Medio                          | 17    | 32.7 | 17      | 35.4 | 11      | 32.4 |
| Favorable                      | 29    | 55.8 | 19      | 39.6 | 12      | 35.3 |
| <b>Involucramiento laboral</b> |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 5     | 9.6  | 7       | 14.6 | 11      | 32.4 |
| Medio                          | 5     | 9.6  | 11      | 22.9 | 4       | 11.8 |
| Favorable                      | 42    | 80.8 | 30      | 62.5 | 19      | 55.8 |
| <b>Supervisión</b>             |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 3     | 5.7  | 9       | 18.8 | 10      | 29.4 |
| Medio                          | 19    | 36.5 | 16      | 33.3 | 19      | 36.5 |
| Favorable                      | 30    | 57.7 | 23      | 47.9 | 30      | 57.7 |
| <b>Comunicación</b>            |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 5     | 9.6  | 9       | 18.8 | 10      | 29.4 |
| Medio                          | 14    | 26.9 | 16      | 33.3 | 7       | 20.6 |
| Favorable                      | 33    | 63.4 | 23      | 48.0 | 17      | 50.0 |
| <b>Condiciones laborales</b>   |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 4     | 7.7  | 12      | 25.0 | 13      | 38.2 |
| Medio                          | 24    | 46.2 | 14      | 29.2 | 6       | 17.6 |
| Favorable                      | 24    | 46.1 | 22      | 45.2 | 15      | 44.1 |

1.1.1.2.3. Nivel de clima organizacional según frecuencia de problemas de salud

En la tabla 7 se observa que el 20.0% de los que enfermaron de dos a más veces durante el año evalúan de manera desfavorable su clima organizacional. Así mismo, los que nunca se enfermaron el 13.6% evalúa desfavorable su autorrealización, debido a que en ocasiones sienten que no cuentan con el apoyo suficiente de la institución para seguir desarrollándose laboralmente.

Tabla 7

*Nivel de clima organizacional según frecuencia de problemas de salud*

|                                | Nunca |      | Una vez |      | 2 a mas |      |
|--------------------------------|-------|------|---------|------|---------|------|
|                                | n     | %    | n       | %    | n       | %    |
| <b>Clima organizacional</b>    |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 6     | 13.6 | 13      | 23.6 | 7       | 20.0 |
| Medio                          | 10    | 22.7 | 14      | 25.5 | 15      | 42.9 |
| Favorable                      | 28    | 63.7 | 28      | 50.9 | 13      | 37.2 |
| <b>Autorrealización</b>        |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 6     | 13.6 | 14      | 25.4 | 9       | 25.8 |
| Medio                          | 12    | 27.3 | 19      | 34.5 | 14      | 40.0 |
| Favorable                      | 26    | 59.1 | 22      | 40.0 | 12      | 34.3 |
| <b>Involucramiento laboral</b> |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 6     | 13.6 | 10      | 18.2 | 7       | 20.0 |
| Medio                          | 3     | 6.8  | 10      | 18.2 | 7       | 20.0 |
| Favorable                      | 35    | 79.6 | 35      | 63.3 | 21      | 60.0 |
| <b>Supervisión</b>             |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 12    | 3.6  | 6       | 17.2 | 4       | 9.1  |
| Medio                          | 15    | 27.3 | 15      | 42.9 | 11      | 25.0 |
| Favorable                      | 28    | 50.9 | 14      | 40.0 | 29      | 65.9 |
| <b>Comunicación</b>            |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 7     | 15.9 | 10      | 18.2 | 7       | 20.0 |
| Medio                          | 8     | 18.2 | 17      | 30.9 | 12      | 34.3 |
| Favorable                      | 29    | 65.9 | 28      | 50.9 | 16      | 45.7 |
| <b>Condiciones laborales</b>   |       |      |         |      |         |      |
| Desfavorable                   | 6     | 13.6 | 14      | 25.5 | 9       | 25.7 |
| Medio                          | 13    | 29.5 | 17      | 30.9 | 14      | 40.0 |
| Favorable                      | 25    | 56.8 | 24      | 43.7 | 12      | 34.3 |

## 1.2 Satisfacción laboral

### 1.2.1. Nivel de satisfacción laboral

En la tabla 8 se evidencia que el 99.3% de docentes se encuentran insatisfechos laboralmente, es decir, la percepción de agrado y placer que tienen de su trabajo no es favorable. Con respecto a los componentes de satisfacción laboral el 97.8% evalúa su esfuerzo, realización, equidad y aporte material no se ve reforzado por sus jefes (significancia de la tarea). Con respecto a las condiciones de trabajo el 80.6% de docentes perciben que no cuentan con los materiales adecuados para la realización de sus funciones o no cuentan con disposiciones normativas claras que regulan su actividad laboral; además, el 85.1% percibe que no recibe un reconocimiento adecuado por su trabajo. No obstante, el 46.3% de los trabajadores se encuentran satisfechos con los beneficios económicos percibidos.

Tabla 8

#### *Nivel de satisfacción laboral en las instituciones privadas de Huancayo*

|                                    | Insatisfecho |      | Promedio |      | Satisfecho |      |
|------------------------------------|--------------|------|----------|------|------------|------|
|                                    | n            | %    | n        | %    | n          | %    |
| Satisfacción laboral               | 133          | 99.3 | 1        | 7    | 0          | 0    |
| Significancia de la tarea          | 131          | 97.8 | 3        | 2.2  | 0          | 0    |
| Condiciones de trabajo             | 108          | 80.6 | 24       | 24   | 2          | 1.5  |
| Reconocimiento personal y/o social | 114          | 85.1 | 8        | 6.0  | 12         | 9.0  |
| Beneficios económicos              | 8            | 6.0  | 64       | 47.8 | 62         | 46.3 |

## 1.2.2. Nivel de satisfacción laboral según datos sociodemográficos

### 1.2.2.1 Nivel de satisfacción laboral según sexo

En la tabla 9 se observa una clara tendencia donde varones (100%) y mujeres (98.4%) se sienten insatisfechos laboralmente. De manera similar se aprecia en los componentes de la satisfacción laboral (significancia de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social).

No obstante, en beneficios económicos se observa una clara diferencia donde el 50.8% de las mujeres se encuentra, insatisfechas a diferencia de los varones, donde el 43.5% se encuentran satisfechos con los beneficios económicos percibidos en su trabajo.

Tabla 9

#### *Nivel de satisfacción laboral según datos sociodemográficos*

|                                    | Masculino    |      |          |      |            |      | Femenino     |      |          |      |            |      |
|------------------------------------|--------------|------|----------|------|------------|------|--------------|------|----------|------|------------|------|
|                                    | Insatisfecho |      | Promedio |      | Satisfecho |      | Insatisfecho |      | Promedio |      | Satisfecho |      |
|                                    | n            | %    | n        | %    | n          | %    | n            | %    | n        | %    | n          | %    |
| Satisfacción laboral               | 69           | 100  | 0        | 0.0  | 0          | 0    | 64           | 98.4 | 1        | 1.5  | 0          | 0    |
| Significancia de la tarea          | 67           | 97.1 | 2        | 2.9  | 0          | 0    | 64           | 98.4 | 1        | 1.5  | 0          | 0    |
| Condiciones de trabajo             | 55           | 79.7 | 14       | 20.3 | 2          | 3.1  | 53           | 81.5 | 10       | 15.4 | 2          | 3.1  |
| Reconocimiento personal y/o social | 62           | 89.8 | 4        | 5.8  | 3          | 4.3  | 52           | 80   | 4        | 6.2  | 9          | 13.8 |
| Beneficios económicos              | 6            | 8.7  | 33       | 47.8 | 30         | 43.5 | 33           | 50.8 | 26       | 40.0 | 6          | 9.2  |

### 1.2.2.2. Nivel de satisfacción laboral según faltas en el año

En la tabla 10 se observa que tanto los docentes que no presentan ausentismo laboral como los que faltaron una vez se encuentran insatisfechos en su totalidad (100%), mientras que esto se presentan en la mayoría de los docentes que faltaron de dos a más veces (97.1%). En la mayoría de las dimensiones (significancia de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social) los trabajadores, independientemente de su nivel de ausentismo, se encuentran insatisfechos por encima de un 75% resaltando que en la dimensión significancia de la tarea ninguna de los trabajadores se encuentra satisfecho. Sin embargo, en beneficios económicos se observa un aumento en la satisfacción, siendo los docentes que faltaron entre 2 a más veces quienes presentan el mayor porcentaje (61.7 %).

Tabla 10

|   | Nunca |      | Una Vez |     | Dos a mas |      |
|---|-------|------|---------|-----|-----------|------|
|   | n     | %    | n       | %   | n         | %    |
| <b>Satisfacción laboral</b>               |       |      |         |     |           |      |
| Insatisfecho                              | 52    | 100  | 48      | 100 | 33        | 97.1 |
| Promedio                                  | 0     | 0    | 0       | 0   | 1         | 2.9  |
| Satisfecho                                | 0     | 0    | 0       | 0   | 0         | 0    |
| <b>Significancia de la tarea</b>          |       |      |         |     |           |      |
| Insatisfecho                              | 131   | 97.8 | 47      | 97  | 33        | 97.1 |
| Promedio                                  | 3     | 2.2  | 1       | 2.1 | 1         | 2.9  |
| Satisfecho                                | 0     | 0    | 0       | 0   | 0         | 0    |
| <b>Condiciones de trabajo</b>             |       |      |         |     |           |      |
| Insatisfecho                              | 45    | 86.5 | 36      | 75  | 27        | 79.4 |
| Promedio                                  | 6     | 11.5 | 12      | 25  | 6         | 17.6 |
| Satisfecho                                | 1     | 1.9  | 0       | 0   | 1         | 2.9  |
| <b>Reconocimiento personal y/o social</b> |       |      |         |     |           |      |
| Insatisfecho                              | 49    | 94.2 | 40      | 83  | 25        | 73.5 |
| Promedio                                  | 2     | 3.8  | 1       | 2.1 | 5         | 14.7 |
| Satisfecho                                | 1     | 1.9  | 7       | 14  | 4         | 11.8 |
| <b>Beneficios económicos</b>              |       |      |         |     |           |      |
| Insatisfecho                              | 4     | 7.7  | 2       | 4.2 | 2         | 5.9  |
| Promedio                                  | 26    | 50   | 27      | 56  | 11        | 32.4 |
| Satisfecho                                | 22    | 42.3 | 19      | 39  | 21        | 61.7 |



### 1.2.2.3 Nivel de satisfacción laboral según frecuencia de problemas de salud

En la tabla 11 se observa que el 100% de los docentes que se enfermaron una vez, los que nunca se enfermaron y los que se enfermaron de 2 a más 97.2% se encuentran insatisfechos. Esto se evidencia en las dimensiones de significancia de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social en donde el porcentaje de insatisfacción está por encima del 75% a diferencia de la dimensión de beneficios económicos en donde se observa un aumento en la satisfacción, siendo los docentes que se enfermaron una vez quienes presentan el mayor porcentaje de 49.1%, los que se enfermaron de dos a cinco veces un 34% y los que nunca faltaron un 34.1%.

Tabla 11

|   | Nunca |      | Una vez |      | Dos a cinco |      |
|---|-------|------|---------|------|-------------|------|
|   | n     | %    | n       | %    | n           | %    |
| <b>Satisfacción laboral</b>               |       |      |         |      |             |      |
| Insatisfecho                              | 44    | 100  | 55      | 100  | 34          | 97.2 |
| Promedio                                  | 0     | 0    | 0       | 0    | 1           | 2.9  |
| Satisfecho                                | 0     | 0    | 0       | 0    | 0           | 0    |
| <b>Significancia de la tarea</b>          |       |      |         |      |             |      |
| Insatisfecho                              | 43    | 97.7 | 55      | 100  | 33          | 94.3 |
| Promedio                                  | 1     | 2.3  | 0       | 0    | 2           | 5.7  |
| Satisfecho                                | 0     | 0    | 0       | 0    | 0           | 0    |
| <b>Condiciones de trabajo</b>             |       |      |         |      |             |      |
| Insatisfecho                              | 41    | 93.2 | 43      | 78.1 | 24          | 68.6 |
| Promedio                                  | 2     | 4.5  | 12      | 21.8 | 10          | 28.6 |
| Satisfecho                                | 1     | 2.3  | 0       | 0    | 1           | 2.9  |
| <b>Reconocimiento personal y/o social</b> |       |      |         |      |             |      |
| Insatisfecho                              | 39    | 88.6 | 45      | 81.8 | 30          | 85.7 |
| Promedio                                  | 2     | 4.5  | 3       | 5.5  | 3           | 8.6  |
| Satisfecho                                | 3     | 6.8  | 7       | 12.7 | 2           | 5.7  |
| <b>Beneficios económicos</b>              |       |      |         |      |             |      |
| Insatisfecho                              | 3     | 6.8  | 3       | 5.5  | 2           | 5.7  |
| Promedio                                  | 26    | 59.1 | 25      | 45.5 | 13          | 37.1 |
| Satisfecho                                | 15    | 34.1 | 27      | 49.1 | 20          | 34.1 |

## 2. Regresión lineal Simple

En la tabla 12 se aprecia que el modelo propuesto es significativo, donde el clima organizacional logra explicar parte del nivel de satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ). Además el 21,3% del nivel de satisfacción laboral es explicado por el grado que los trabajadores perciben su entorno (ya sea la tecnología, políticas, la visión, misión, metas, los reglamentos internos; además de las actitudes, el sistema de valores y la interacción personal entre los colaboradores y jefes), siendo todas relevantes en la influencia.

Tabla 12

| <i>Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral</i> |      |      |    |        |      |
|--|------|------|----|--------|------|
| Regresión  | R    | R2   | GI | F      | P    |
| Clima Organizacional   | ,462 | .213 | 1  | 35.759 | ,000 |

### 2.1. Modelo de regresión para la variable satisfacción laboral y las dimensiones de clima organizacional

Para determinar qué componentes del clima organizacional son relevantes para explicar el nivel de satisfacción laboral, se probó el modelo mediante la regresión lineal múltiple. Donde se aprecia en la tabla 13, la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en ella, se explican de manera significativa la satisfacción laboral.

Tabla 13

| <i>Influencia del clima organizacional y sus dimensiones sobre la satisfacción laboral</i> |                   |      |    |        |       |
|--|-------------------|------|----|--------|-------|
| Regresión  | R                 | R2   | GI | F      | p     |
| Autorrealización   | ,404 <sup>a</sup> | .163 | 5  | 25.791 | ,000b |
| Involucramiento laboral  | ,473 <sup>a</sup> | .224 | 5  | 38.132 | ,000b |
| Supervisión  | ,465 <sup>a</sup> | .216 | 5  | 36.362 | ,000b |
| Comunicación   | ,437 <sup>a</sup> | .191 | 5  | 31.140 | ,000b |
| Condiciones laborales  | ,406 <sup>a</sup> | .164 | 5  | 25.979 | ,000b |

Modelo 1: clima organizacional (variable independiente)

### 3. Discusión

El objetivo del estudio fue determinar si el clima organizacional logra explicar el nivel de satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín. En relación a ello los resultados encontrados evidencian que el 21.3% del nivel de satisfacción laboral es explicado por el clima organizacional ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ). Es decir, el contexto en el que se desenvuelve el docente (ambiente físico, estilos de dirección, tamaño de la organización, ambiente social y comportamiento organizacional) repercute en su nivel de disposición, actitud y emociones frente a su trabajo. El resultado coincide con los estudios de Arias y Arias (2014) donde encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Entendiendo que el clima organizacional involucra la interacción entre las características del empleado y las particularidades de la organización (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009), se hace evidente que si la organización no cumple con las expectativas del trabajador sobre las condiciones laborales como la parte física y social o la comunicación es muy vertical esto afecta negativamente el grado de satisfacción y comodidad del colaborador. Esto a su vez repercute en una alta rotación, ausentismo y baja productividad, que finalmente agrava la insatisfacción de los trabajadores (Navarro, 2006; Chiavenato 2014; Litwer y Stringer, 1999).

Con respecto a la segunda hipótesis se evidencia que el 16.3% del nivel de satisfacción laboral es explicado por la dimensión autorrealización ( $r^2 = .16$ ;  $p < .05$ ). la evaluación que realice el colaborador de su entorno, es decir, el nivel de apoyo que le brinden los directores de las diferentes instituciones para el desarrollo académico profesional de los profesores se verá reflejado en el bienestar (emocional, afectivo y

cognitivo) que este presente. Así mismo, en un estudio realizado por Rojas (2013) se encontró que la autorrealización influye de manera significativa sobre la satisfacción laboral. Es decir, que el apoyo que brinden las instituciones para promover el desarrollo académico profesional de los docentes influirá significativamente sobre las emociones y cogniciones. Dichas cogniciones servirán como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona su organización y por lo tanto ayudará a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación, permitiéndole distinguir si su entorno laboral es agradable o desagradable. De esta manera la autorrealización es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organizacional (Schneider y Reichers, 1983). Por otro lado, se deduce que una de las variables que podría estar interviniendo de manera significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral, es la motivación, ya que se considera a la motivación como el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera. Este impulso puede provenir del ambiente (estímulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales (estímulo interno), de este último aspecto, la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo (valores personales) que es influido por el ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, por sus necesidades y experiencias (Moreno, 2001). Esto podría influir en la satisfacción que presenten los colaboradores de las instituciones frente a la dimensión autorrealización.

Así mismo, se observa de la tercera hipótesis que el 22.4% del nivel de satisfacción laboral es explicado por la dimensión involucramiento laboral ( $r^2=.22$ ;  $p<.05$ ). Es decir, a mayor compromiso de parte de los profesores para el desarrollo y cumplimiento de las actividades que se presenten, se verá reflejado en la actitud y el

nivel de disposición de los colaboradores (Morales, Magaña y Pérez, 1995). Este resultado coincide a la investigación de Sánchez, Reyes, Avalos, Fernando, Horacio y Gonzales (2013) donde se encontró que el involucramiento laboral influye de manera significativa y positiva en la satisfacción laboral. Entendiendo que el involucramiento laboral o compromiso organizacional se identifica como el vínculo que mantiene el colaborador con la empresa; es decir, el compromiso, responsabilidad, sentimiento de obligación que asume el colaborador para ayudar a la empresa a cumplir sus metas trazadas repercutirá de manera satisfactoria a nivel actitudinal y emocional, permitiéndole tener mayor autoconfianza para desarrollo de sus actividades, repercutiendo de manera positiva frente a los resultados que la empresa presente (Allen y Smith, 1993; Sánchez, et al, 2013; Olivares, 2012 y Newstrom, 2007; Perez, Maldonado y Bustamante, 2006; Muñoz, Coll, Linarez, 2006).

Además, se encontró que la dimensión supervisión del clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral de los docentes ( $r^2=.21$ ;  $p<.05$ ) esto quiere decir que la interpretación de la función que desempeña el jefe inmediato, supervisor o de quien esté a cargo del movimiento laboral desempeña un papel importante en la satisfacción de los docentes. Además, en los resultados de esta investigación resalta la importancia y la influencia de la supervisión tal como lo hace Palma, (2004) ; Arango, (2007) que consideran que cuanto mejor está a cargo el movimiento laboral, caracterizado por la igualdad y justicia, será mejor percibida la actuación del encargado o jefe inmediato. Es fundamental que los trabajadores tengan claro las expectativas para lograr un desempeño laboral excelente. Esto a su vez incrementa los niveles de satisfacción expresados por los trabajadores. Sin embargo el porcentaje de influencia es 21%, eso quiere decir que hay otros factores

asociados a la influencia de esta dimensión, tal como lo refiere Palma (2007) que existen otros factores de influencia, factores propiamente motivacionales tales como las características del contenido del puesto del trabajo como la responsabilidad, autonomía, reconocimientos, crecimiento profesional, etc.

Del mismo modo, se encontró influencia significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con la variable satisfacción laboral ( $r^2=.18$ ;  $p < 0.05$ ). Es bien sabido que la comunicación es la clave de éxito prácticamente en todos los aspectos de la vida y sobre todo en las instituciones educativas donde el objetivo principal es buscar el desarrollo integral de los alumnos y la formación de futuros profesionales. Los resultados de esta investigación se asemejan a otros estudios de la variable donde consideran que es fundamental y cumple uno de los ejes más importantes para un buen clima organizacional ya que uno de los objetivos principales de la comunicación es conocer las opiniones e información de los subordinados y acontecimientos en la operación de sus actividades de manera clara, fluida y coherente (Cervera 2008; Palma, 2004; Gastélum 2007;).

También uno de los aspectos a resaltar de la dimensión es que en diversas situaciones, la comunicación interna no es sólo importante sino vital para el logro de los objetivos; ya que una comunicación inadecuada puede ocasionar conflictos laborales, errores en la realización del trabajo (Fuentes, 2012). Todo empleado debe contar con buenas destrezas de comunicación para poder desempeñarse en cada una de las actividades que tenga a su cargo (Fuentes, 2012).

Finalmente, se encontró que en la dimensión condiciones laborales influye significativamente en la variable de satisfacción laboral ( $r^2=.15$ ;  $p < 0.05$ ) ya que es importante que la institución se encuentre en condiciones óptimas de brindar los elementos ineludibles para el buen cumplimiento de las funciones laborales para

alcanzar así la satisfacción laboral (Palma, 2004). Se percibe que los docentes le dan valor al reconocimiento de la institución, materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas, sin embargo, se podría considerar que encuentran mayor satisfacción en otros componentes intrínsecos, como la utilización de sus competencias, el desempeño efectivo y actividades que pongan en funcionamiento habilidades (Sibada; 2009).

Además, se puede atribuir a la percepción subjetiva que tiene el docente de las condiciones laborales de su institución considerando que la satisfacción está basada en la interpretación subjetiva del empleado hacia los aspectos de su trabajo, estas involucran reconocimiento de su trabajo, promociones, responsabilidad obtenida (Vadilla; 2010). Por otro lado, se deduce que una de las variables que podría estar interviniendo de manera significativa entre condiciones laborales y la satisfacción es la actitud ya que esta da valor positivo o negativo, en cuanto a estímulos externos, ya sea personas, hechos u objetos (Davis y Newstrom, 2003). Así mismo Amorós (2013) refuerza este concepto refiriendo que la satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes de los empleados; dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.

Se encontró que la dimensión supervisión del clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral de los docentes ( $r^2=.21$ ;  $p<.05$ ).

## Capítulo V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 1. Conclusiones

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. En relación a ello, los resultados encontrados evidencian que el 21.3% del nivel de satisfacción laboral es explicado por el clima organizacional ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ).

Con respecto a los objetivos específicos, se evidencia que el 16.3% del nivel de satisfacción laboral es explicado por la dimensión autorrealización ( $r^2 = .16$ ;  $p < .05$ ).

Así mismo, en el segundo objetivo específico se evidencia que el 22.4% del nivel de satisfacción laboral es explicado por la dimensión involucramiento laboral ( $r^2 = .22$ ;  $p < .05$ ).

Con respecto al cuarto objetivo se concluye que el grado de supervisión explica el 21% de la satisfacción laboral ( $r^2 = .21$ ;  $p < .05$ ).

También se evidencia que un 18% del nivel de satisfacción es explicado el grado de comunicación que hay entre los docentes y las autoridades de la institución ( $r^2 = .18$ ;  $p < 0.05$ ).

Finalmente, se encuentra que la percepción de las condiciones laborales de la institución logran explicar el 15% de la satisfacción laboral ( $r^2 = .15$ ;  $p < 0.05$ ).



## **2. Recomendaciones**

Se sugiere mejorar el sistema de recompensa de los docentes por su desempeño, esfuerzo y dedicación, para así mejorar sus niveles de satisfacción laboral.

Así mismo, se sugiere elaborar programas para mejorar el ambiente organizacional en sus instituciones. Realizando talleres dinámicos, donde las personas tengan un espacio de aprendizaje vivencial en el que cada participante tenga la oportunidad de incorporar nuevos conocimientos, replantearse temas ya conocidos, reflexionar y poner en práctica nuevos elementos con el fin de fortalecer los diferentes roles sociales (líder, par, subordinado, miembro de equipo e incluso en los diferentes roles que asumen en su vida personal).

Además, se sugiere a las instituciones educativas mejorar las condiciones laborales de los docentes ya que la mayoría de estos se encuentran insatisfechos.

Así también, se recomienda reforzar los beneficios económicos y las ganancias que obtienen los docentes por la actividad laboral.

Se recomienda para futuras investigaciones tomar en cuenta otros factores como la motivación, la actitud, el compromiso, los cuales podrían estar influyendo de manera significativa sobre la satisfacción de los docentes.

Por otro lado, se recomienda para futuras investigaciones ampliar la muestra, la cual podría constar de docentes de instituciones particulares y docentes de instituciones estatales.

Así mismo, se sugiere para futuras investigación tomar en cuenta otros cuestionarios de satisfacción laboral como el cuestionario de satisfacción por facetas (JDI) de Smith, Kendall & Hulin (1969) el cual consta de 72 ítems, mide cinco dimensiones (satisfacción con el trabajo, con la supervisión, con los compañeros de trabajo, con el sueldo y con las oportunidades de ascenso).

## Referencias

- Arias, W y Arias G. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- Anaya, D. y Suárez J. (2007), "Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional", en Revista de Educación. Septiembre/Diciembre No. 344, pp. 217-243.
- Aritzeta, Aitor y Ayestarán, Sabino (2002). "Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas", en Ciriec. Revista de economía pública, social- España.
- Amaros, R.(2013) *Propuesta de plan de mejora del clima laboral en la agencia de una entidad microfinanciera ubicada en la ciudad de Chiclayo*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/pe/2013/mejora-clima-laboral.html>.
- Arango, J. S. R. (2007). *Caja de herramientas gerenciales/ General Tool Box (Panorama)*. Mexico: Panorama Editorial S.S De C.V. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=1NrQf4jt8rkC>.
- Alfaro, R.; Leyton, S.; Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (tesis para obtener el grado de magister). Escuela de Posgrado CENTRUM, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Álvarez, G. (1992). *El clima organizacional en entidades educativas conceptualización investigaciones y resultados*. Revista interamericana de psicología ocupacional 8(27), 3-19.

Alfaro, S. (1977) *Person organization fit, job satisfaction and turnover intention: an empirical study in the context of Pakistango* *Adv Res J Manag.*

Álvarez, G. (1992). *Cuestionario descriptivo de la percepción del ambiente interno educativo: el perfil del clima organizacional educativo.* Revista interamericana de psicología ocupacional Págs. 83 –100.

Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.* Trillas, págs. 78-81.

Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias.* México: Trillas.

Arevalo J. (2000) *Importancia de la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar.* Universidad Libre de Costa Rica.

Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”.* Xalapa. (Tesis que para obtener el grado de: Maestra en Salud Pública). Universidad Veracruzana, Instituto de Salud Pública. Veracruz, México.

Cardona, C. (2002) *Clima Organizacional y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios.* Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>.

Chiang, M; Salazar, M y Nuñez, A. (2008) *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: Un análisis de genero y edad.* Universidad del Bio- Bio, Concepción, Chile.

Chiavenato, I. (2000), *Administración de Recursos Humanos*, 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia.

Dubran, D. (1974) en Alvarez G. 1992. *Clima organizacional*. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>.

Duarte, J (2007) *Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral*. España.

Fernández, M., Villagrada, J., Gamo, M., Vázquez, J., Cruz, E., Aguirre, M. y Andradas, V. (1995). *Estudio de la Satisfacción Laboral y sus Determinantes en los Trabajadores Sanitarios de un Área de Madrid*. *Revista Española de Salud Pública*, 69(6), 487-497.

Forehand, G. Gilmer, B. (2011). *Environmental variation in studies of organizational behavior, Psychology bulletin*, 62, 1964, págs. 205-222. Citado por: Brunet, Luc. *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas, pág. 79.

Foutel, M., Giardelli, D. y Gnecco, M. (2010). *Modelo de medición del clima organizacional en la Universidad*. Aplicación al claustro docente. Universidad de la Plata. Argentina.

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 Quetzal Tango)*. Univerisdad Reafael Landivar.

García, M. y Velázquez, L. (2002). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de Guanajuato*. Recuperado en: [http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional).

Gellerman, B.(1960). En: García, M. y Velázquez, L. (2002).*Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de Guanajuato*. Recuperado en [http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional).

Gómez y Cols. (2001). *Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem*. Tesis de grado. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Goncalves, A. (2003). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Gómez, C. (2004). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem*. Universidad Católica de Colombia.

Gilamar.,T.(1999) *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad*. CiencTrab.

Gastélum, R. (2007) *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Juan Carlos Martínez Coll. Retrived from /react-text <https://books.google.com.pe/booksid=z38Yk7daD24C>.

Herberg, G.(1959). *Thw Motivation to Work*. New York: Wiley.

Hernández, M. (2010). *Expectativas en el aula: El poder del profesor*. Revista Académica, 39, 30-51. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=7a38753e-801e-4517-9233-059220632d31%40sessionmgr115yvid=2yhid=108>.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5a ed. Bogotá: Mc Graw Hill. pp. 56-57 .

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia. Interamericana. p. 26.

Hernández, V.; Rojas, M. (2011). *Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica* (trabajo de grado para optar al título de Maestría en Administración con énfasis en gestión

- estratégica). Universidad ICESI. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Maestría en Administración. Santiago de Cali, Colombia.
- Larouche, V. y Delorme, F. (2011). *Satisfaction au travail: Reformulation théorique*, *Relations Industrielles*, vol. 27 (4), 1972, págs..567-59.
- Lyon, H. y Ivancevich, J. (1974). "An exploratory investigation of organizational climate and job satisfaction in a hospital", *Academy of management journal*, 17, págs..635-648. Citado por: Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas, pág. 79.
- Litwin y Stinger (1999). *Clima organizacional*. Recuperado en <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Clima%20Organizacional.htm>.
- Martínez, R. (2006). Management. *El éxito es de quienes pueden cambiar el clima*. [Documento en línea]. Disponible: [www.mujerynegocios.com/articulo533-lanacion.htm](http://www.mujerynegocios.com/articulo533-lanacion.htm)
- Maldonado, J (2010) *Clima organizaciona y satisfaccion laboral del profesor del colegiosagrados corazones padres franceses*. España.
- Marbys M. y Caraballo V. (2008) *Perfil del clima organizacional del departamento de tecnología administrativa del instituto universitario de tecnología*. Bolivia.
- Méndez. R (2006). Clima Organizacional. Departamento Administrativa de la Función Pública. Recuperado en [http://www.academia.edu/9031842/clima\\_organizacional](http://www.academia.edu/9031842/clima_organizacional).
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital EsSalud Chiclayo 2010* (tesis para optar el grado académico de magíster en enfermería). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo - Escuela de Posgrado. Chiclayo, Perú.
- Moreno, T. (2001) *Influye el clima organizacional sobre la satisfaccion laboral*, Universidad de plata. Argentina.

Morales, N; Magaña, D; Surdez E. (1995) *Importancia de la satisfacción laboral/Importance of the labor satisfaction*, Universidad Juárez Autónoma, Tabasco.

Muñoz, E; Coll, J; Linares, P (2006) *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios*. Centro de salud Dalt Sant Joan, España.

Navarro, E. (2006) *Escala de Satisfacción laboral*. Bolivia.

Palma, S. C. (2004) *Escala de Clima CL-SPC Manual*. Recuperado de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edicion](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edicion) react-text: 179 .

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pérez, N.; Rivera, L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*". (tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión Empresarial). Facultad de ciencias económicas y de negocios, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana-Escuela de Posgrado. Iquitos, Perú.

Perez, I; Maldonado, M; Bustamante, S (2006) *Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional* , Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo. España.



- Peláez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas). Facultad de ciencias administrativas, Universidad Mayor de San Marcos – Escuela de Posgrado. Lima, Perú.
- Peña, W; Saucedo, K. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera*. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
- Pizzolante (1999) *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. España.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. México.
- Rodríguez, D. (2004) *Diagnóstico Organizacional.*: Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Séptima edición.
- Rojas, C (2013) *Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas*. Corporación Universitaria del caribe.
- Rodríguez, A.; Retamal, M.; Lizana, J.; Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena*. Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, Chile.
- Rojas, C. (2013). *Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas*. Corporación Universitaria del Caribe, CECAR. Sincelejo, Sucre, Colombia.
- Richard, K. (2015) *Satisfacción Laboral y Comportamiento Organizacional en colaboradores de una empresa retail*. Universidad Peruana Unión. Lima. Perú
- Sales. C (2005) *Introducción al comportamiento organizativo*. Unidad Docente de Es Catell, Islas Baleares. España.

Salazar, G; Guerrero A. ; Machado C. Y Cañedo, D. (2009) Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en una empresa retail. Universidad de Chillan, Chile.

Schneider, B. y Reichers, A. (1983). "*On the etiology of climates*". *Personnel Psychology*. New York, Estados Unidos

Sells (1960). En Alvarez G. (1992). *Cuestionario descriptivo de la percepción del ambiente interno educativo: el perfil del clima organizacional educativo*. Revista interamericana de psicología ocupacional Págs. 83 –100.

Supera D. (2014) *Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile

Taguiri, R. (2011). "*The concept of organizational climate*", in R. Taguiri y G. H. Litwin (dirs.), *Organizational climate: explorations of a concept*, Harvard Business School, Boston, 1968, Pp. 11-35. Citado por: Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas.

Thames. S (2007) *Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada*. España

Toro, F. (2001). *El clima organizacional: Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel. Colombia.

Torres. D (2003) *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Arequipa.

Valda, J (2016). *Grandes Pymes y Clima laboral*. Recuperado. <http://www.grandespymes.com.ar/author-page/>

Vadillo, M.P. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (Esic). España: ESIC Editorial. Recuepado de [http://www.esic.edu/editorial/editorial\\_producto.php?isbn=9788473568890](http://www.esic.edu/editorial/editorial_producto.php?isbn=9788473568890).

Villarroel, Y. (2012). *Análisis del clima organizacional en el departamento de compras del rectorado de la universidad de oriente*. (Tesis para optar al título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos). Universidad de Oriente. Cumaná, Venezuela.

Valenzo, M; Martinez, J y Pedraza, O.(2014) *El clima organizacional en una empresa de clase mundial* (CFE centro occidente de Mexico) Universidad Michocana de San Nicolas deHidalgo, Mexico.

Zuluaga, M., Giraldo y M. (2001). *Clima Organizacional*. Departamento Administrativa de la Función Pública. Disponible en:[http://www.academia.edu/9031842/clima\\_organizacional](http://www.academia.edu/9031842/clima_organizacional).

## **ANEXOS**

## ENCUESTA SOBRE CLIMA LABORAL

### Datos sociodemográficos

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_ Nombre de la  
Institución: \_\_\_\_\_

Estado civil: Casado (a) \_\_\_\_\_ Saltero(a) \_\_\_\_\_ Viudo(a) \_\_\_\_\_ Divorciado  
(a) \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio (años y meses): \_\_\_\_\_

Lugar de procedencia (Ciudad): \_\_\_\_\_

Motivo de cambio de trabajo:

\_\_\_\_\_

¿Cuántas veces faltó al trabajo en este  
año? \_\_\_\_\_

¿Cuáles fueron las dos principales razones de su falta?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

¿Cuántas veces se enfermó desde que ingresó al trabajo (de su actual  
institución)? \_\_\_\_\_

¿En general cual fue la gravedad? Leve \_\_\_\_\_ Moderado \_\_\_\_\_ Severo  
\_\_\_\_\_

¿Cuántas veces te has enfermado en el 2016? \_\_\_\_\_

### Escala de clima laboral (CL-SPC)

#### Instrucción

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su ambiente de trabajo. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleja su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

N=Nunca AV=A veces R=Regular M= Mucho S=Siempre

| N° |  | N | AV | R | M | S |
|----|--|---|----|---|---|---|
| 1  | Existen oportunidades de progresar en la institución.                                      |   |    |   |   |   |
| 2  | Se siente comprometido con el éxito de la institución                                      |   |    |   |   |   |
| 3  | El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan                      |   |    |   |   |   |
| 4  | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo                |   |    |   |   |   |
| 5  | Los compañeros de trabajo cooperan entre si  |   |    |   |   |   |
| 6  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados  |   |    |   |   |   |
| 7  | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo                                 |   |    |   |   |   |
| 8  | En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo                         |   |    |   |   |   |
| 9  | En mi oficina, la información fluye adecuadamente  |   |    |   |   |   |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores   |   |    |   |   |   |
| 11 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo                         |   |    |   |   |   |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución                    |   |    |   |   |   |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea                            |   |    |   |   |   |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa                                    |   |    |   |   |   |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones de tareas de su responsabilidad |   |    |   |   |   |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño   |   |    |   |   |   |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización                                   |   |    |   |   |   |
| 18 | Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo                                   |   |    |   |   |   |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación   |  |  |  |  |  |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado                 |  |  |  |  |  |
| 21 | Los jefe de área expresan reconocimiento por los logros                             |  |  |  |  |  |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día                                    |  |  |  |  |  |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas                         |  |  |  |  |  |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía                           |  |  |  |  |  |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede           |  |  |  |  |  |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal           |  |  |  |  |  |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal    |  |  |  |  |  |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades               |  |  |  |  |  |
| 29 | En la organización, se afrontan y superan los obstáculos                            |  |  |  |  |  |
| 30 | Existe una buena administración de los recursos                                     |  |  |  |  |  |
| 31 | Los directores promueven la capacitación que se necesita                            |  |  |  |  |  |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante                      |  |  |  |  |  |
| 33 | Existen normal y procedimientos como guías de trabajo                               |  |  |  |  |  |
| 34 | La institución fomenta y promueve la comunicación                                   |  |  |  |  |  |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con el de otras instituciones           |  |  |  |  |  |
| 36 | La institución promueve el desarrollo del personal                                  |  |  |  |  |  |
| 37 | Los productos o servicios de la institución son motivo de orgullo para los docentes |  |  |  |  |  |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos                                |  |  |  |  |  |
| 39 | El director escucha los planteamientos que se le hacen                              |  |  |  |  |  |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución           |  |  |  |  |  |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras                          |  |  |  |  |  |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución                  |  |  |  |  |  |
| 43 | El trabajador se realiza en función a métodos y valores en la institución           |  |  |  |  |  |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas                         |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 45 | Se dispone la tecnología que facilite el trabajo   |  |  |  |  |  |
| 46 | Se reconoce los logros en el trabajo   |  |  |  |  |  |
| 47 | La Institución donde usted trabaja es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral |  |  |  |  |  |
| 48 | Existe un trato justo en la institución  |  |  |  |  |  |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la institución                                      |  |  |  |  |  |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros  |  |  |  |  |  |



Escala de opiniones SL-SPC

Total acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Totalmente Desacuerdo (TD)

| N° |   | TA | A | I | D | TD |
|----|---|----|---|---|---|----|
| 1  | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores |    |   |   |   |    |
| 2  | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo                                       |    |   |   |   |    |
| 3  | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                        |    |   |   |   |    |
| 4  | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                               |    |   |   |   |    |
| 5  | Me siento mal con lo que gano   |    |   |   |   |    |
| 6  | Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución                              |    |   |   |   |    |
| 7  | Me siento útil con la labor que realizo   |    |   |   |   |    |
| 8  | El ambiente donde trabajo es confortable  |    |   |   |   |    |
| 9  | El sueldo que tengo es bastante aceptable   |    |   |   |   |    |
| 10 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando                       |    |   |   |   |    |
| 11 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo                         |    |   |   |   |    |
| 12 | Me disgusta mi horario  |    |   |   |   |    |
| 13 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia                          |    |   |   |   |    |
| 14 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo                            |    |   |   |   |    |
| 15 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable                                   |    |   |   |   |    |
| 16 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas                              |    |   |   |   |    |
| 17 | El horario de trabajo me resulta incomodo   |    |   |   |   |    |
| 18 | Me complace los resultados de mi trabajo  |    |   |   |   |    |
| 19 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido                         |    |   |   |   |    |
| 20 | En el ambiente físico con el que laboro me siento cómodo                              |    |   |   |   |    |
| 21 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona                                      |    |   |   |   |    |
| 22 | Me gusta el trabajo que realizo   |    |   |   |   |    |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 23 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias  |  |  |  |  |  |
| 24 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras |  |  |  |  |  |
| 25 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo                       |  |  |  |  |  |
| 26 | Me gusta la actividad que realizo                                      |  |  |  |  |  |
| 27 | Me jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo                     |  |  |  |  |  |