

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

Por:

Bach. Madeleyne Mamani Estrada

Asesor:

Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS


Mg. Ruth Gladys Choque Pilco, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2019” constituye la memoria que presenta la Bachiller Madeleyne Mamani Estrada para aspirar al título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Juliaca, a los 19 días del mes de diciembre del año 2019.



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a las 19... día(s) del mes de... siendo las 16:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Lic. Julio Samuel Torres Miranda, el secretario: Mg. Amed Vargas Martinez, y los demás miembros: Lic. Kukul Ana Coaquira Puma, Lic. Dante Ortiz Guillen y el asesor Mg. Ruth Gladys Choque Pilco con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019 de el(los)/la(las) Bachiller(es): a) Mamani Estrada Madeleyne b)

conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional)

con mención en El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al(los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Mamani Estrada Madeleyne

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 14, C, Aceptable, Bueno

Candidato (b):

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: (Empty)

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Signature of President

Presidenta

Signature of Asesor

Asesor

Signature of Member

Miembro

Signature of Secretary

Secretario

Miembro

Signature of Candidate (a)

Candidato/a (a)

Signature of Candidate (b)

Candidato/a (b)

Agradecimiento

A Dios en primer lugar por concederme vida, salud, sabiduría e inteligencia, a mi familia por su apoyo y amor incondicional

A mi universidad peruana unión, por acogerme durante esto cinco años y prepararme académicamente para hacer frente a la vida laboral.

A mi asesora la Lic. Ruth G. Choque Pilco por el apoyo y guía en el desarrollo de esta investigación, a mis docentes que estuvieron guiándome en este camino, por brindarme la asesoría necesaria.

A mis amigos gracias por su apoyo constante y por la motivación para continuar.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional y que han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

Índice

Capítulo I.....	13
El problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.5 Justificación filosófica.....	16
Capítulo II.....	18
Marco Teórico	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Antecedentes internacionales	18
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2 Antecedentes locales.....	21
2.2 Base teórica.....	22
2.2.1. Definiciones de satisfacción laboral	22
2.2.1.1. Efectos de la satisfacción laboral.....	23
2.2.1.1. Factores de satisfacción laboral.....	23
2.2.1.2. <i>Dimensiones de satisfacción laboral.</i>	24
2.2.1.2.1. <i>Factores extrínsecos.</i>	24
2.2.1.2.2. <i>Políticas institucionales.</i>	24
2.2.1.2.3. <i>Condiciones laborales.</i>	24
2.2.1.2.4. <i>Relaciones interpersonales.</i>	25
2.2.1.2.5. <i>Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación.</i>	25
2.2.1.2.6. <i>Apoyo administrativo.</i>	25
2.2.1.2.7. <i>Factores intrínsecos o motivacionales.</i>	25
2.2.2. Definiciones clima organizacional	26

2.2.2.1. Características del clima organizacional	27
2.2.2.2. Dimensiones del clima organizacional.....	28
2.2.2.2.1. Ambiente físico.	28
2.2.2.2.2. Estructura.....	28
2.2.2.2.3. Ambiente social.....	29
2.2.2.2.4. Aspectos personales.....	29
2.2.2.2.5. Comportamiento organizacional.....	29
2.3. Marco conceptual	29
2.3.1. Satisfacción laboral.....	29
2.3.1.1. Apoyo administrativo	30
2.3.1.2. Motivación.....	30
2.3.1.3. Delegación de responsabilidades.....	30
2.3.2. Clima organizacional.....	30
2.3.2.1. Recompensa.....	30
2.3.2.2. Liderazgo.....	31
2.3.2.3. Identidad.....	31
Capítulo III	32
Metodología de la investigación.....	32
3.1. Tipo de estudio	32
3.2. Diseño de investigación.....	32
3.3. Población y muestra.....	33
3.3.1. Población	33
3.3.2. Muestra.....	34
3.4. Formulación de hipótesis.....	35
3.4.1. Hipótesis general	35
3.4.2. Hipótesis específica	35
3.5. Operacionalización de variables.....	36
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	42
3.7. Plan de procesamiento de datos.....	42
3.8. Confiabilidad y validación del instrumento.....	42
Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir satisfacción laboral	43
Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir clima organizacional.....	44
Capítulo IV	45
Resultados y discusión.....	45

4.1 Análisis de fiabilidad de instrumentos.....	45
4.1.1. Análisis de la fiabilidad de las variables	45
4.2. Análisis de las demográficas	45
4.2.1. Análisis descriptivo de la institución.....	45
4.2.2. Análisis descriptivo de la edad	46
4.2.3. Análisis descriptivo de género.....	46
4.2.3. Análisis descriptivo de procedencia	47
4.2.4. Análisis descriptivo de categoría.....	47
4.2.4. Análisis descriptivo de clase.....	47
4.2.5. Análisis descriptivo de tiempo de servicio	48
4.2.6. Análisis descriptivo de labora en otra entidad.....	48
4.3. Prueba de hipótesis	49
4.3.1. Hipótesis general	49
4.3.2. Hipótesis específica 1	51
4.3.3. Hipótesis específico 2.....	52
4.3.4. Hipótesis específico 3	54
4.3.5. Hipótesis específica 4	55
4.3.6. Hipótesis específica 5	57
4.3.7. Hipótesis específica 6	58
4.4. Discusión	59
Capítulo V.....	62
Conclusiones y recomendaciones	62
5.1. Conclusiones.....	62
5.2. Recomendaciones	63
5.3. Referencias	64

Índice de tablas

Tabla 1: Composición de la población de estudio según la distribución de los grupos de instituciones educativas.	33
Tabla 2: Docentes de las Instituciones Adventistas de la ciudad de Juliaca	34
Tabla 3: Operacionalización de variables.....	36
Tabla 4: Puntaje correspondiente a cada ítem.	43
Tabla 5: Valores y el nivel de medición de la variable satisfacción laboral	43
Tabla 6: Puntaje correspondiente a cada ítem	44
Tabla 7: Valores y el nivel de medición de la variable clima organizacional	44
Tabla 8: Análisis descriptivo de la variable institución.....	45
Tabla 9: Análisis descriptivo de la variable edad.....	46
Tabla 10: Análisis descriptivo del género	46
Tabla 11: Análisis descriptivo de la variable procedencia	47
Tabla 12: Análisis descriptivo de la variable categoría.....	47
Tabla 13: Análisis descriptivo de la modalidad de servicio.	48
Tabla 14: Análisis descriptivo de la variable tiempo de servicio en la institución	48
Tabla 15: Análisis descriptivo de la variable labora en otra institución.....	49
Tabla 16: Nivel de satisfacción laboral clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	50
Tabla 17: Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	50

Tabla 18: Nivel de clima organizacional y factores extrínsecos o higiénicos: políticas institucionales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	51
Tabla 19: Análisis de correlación entre clima organizacional y factores extrínsecos: políticas institucionales en docentes de las instituciones educativas adventistas.....	52
Tabla 20: Nivel de clima organizacional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	53
Tabla 21: Análisis de correlación entre clima organizacional y condiciones laborales	53
Tabla 22: Nivel de clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	54
Tabla 23: Análisis de correlación entre clima organizacional relaciones interpersonales ..	54
Tabla 24: Nivel de clima organizacional y procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	54
Tabla 25: Análisis de correlación entre clima organizacional y procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación	54
Tabla 26: Nivel de clima organizacional y apoyo administrativo en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	55
Tabla 27 Análisis de correlación entre clima organizacional y apoyo administrativo:.....	56
Tabla 28: Nivel de clima organizacional y factores intrínsecos o motivacionales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	56
Tabla 29: Análisis de correlación entre clima organizacional y factores intrínsecos o motivacionales.....	57

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	65
Anexo 2: Instrumentos de medición de satisfacción laboral y clima organizacional.....	67
Anexo 3: Validez de los instrumentos.....	73
Anexo 4: Autorización de las instituciones educativas	83

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019. Para obtener conocimientos fundamentales los cuales nos ayudan a comprender el efecto de bienestar y armonía interna del trabajador y eficacia de la labor organizada. Se desarrolló este estudio tomando el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 63 docentes, su muestra es no probabilística – muestreo consecutivo. Se aplicaron como instrumento 2 encuestas, en satisfacción laboral con 58 ítems y clima organizacional con 42 ítems. Como resultado se obtuvo que existe una relación positiva altamente significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional ya que la prueba estadística T_b es de ($p < .000$), con una asociación moderada $.607$ es decir, a medida que aumenta la satisfacción laboral, el clima organizacional también.

Palabras clave: satisfacción laboral y clima organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and organizational climate in teachers of Adventist educational institutions in the city of Juliaca, 2019. To obtain fundamental knowledge which help us understand the effect of well-being and internal harmony of the worker and effectiveness of organized work. This study was developed taking the quantitative approach of a descriptive correlational type. The population was 63 teachers, their sample is not probabilistic - consecutive sampling. Two surveys were applied as instruments, in work satisfaction with 58 items and organizational climate with 42 items. As a result, it was obtained that there is a highly significant positive relationship between job satisfaction and organizational climate since the Tb statistical test is ($p < .000$), with a moderate association .607 that is, as job satisfaction increases, the organizational climate too.

Keywords: job satisfaction and organizational climate.

Capítulo I

El problema

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad se puede observar que el clima organizacional y la satisfacción laboral son temas de gran relevancia para las organizaciones ya que les permite obtener un buen desempeño laboral a la vez la organización incrementa su proceso de crecimiento y desarrollo.

Según Maruri (2014) la satisfacción laboral es una actitud que se relaciona con elementos del trabajo tales como la naturaleza del trabajo, el salario, y condiciones de trabajo, la estimulación, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional la satisfacción con el trabajo representa una actitud en lugar de un comportamiento. (p.28)

Se realiza la presente investigación porque se observó que los docentes de las instituciones investigadas tenían insatisfacción por inconformidades con su remuneración, falta de incentivos y no se les pagaba horas extras. Por otro lado, también se observó que el clima organizacional no reunía un ambiente físico, las condiciones ambientales básicas para el trabajo del docente: iluminación, poco ruido, temperatura y disponibilidad de laboratorio, así como otros factores que impiden tener un buen clima en la institución. Esta investigación desea ver la perspectiva de los docentes de las instituciones en torno a las variables de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre factores extrínsecos: políticas institucionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre condiciones de laborales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre apoyo administrativo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre Factores intrínsecos o Motivacionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre factores extrínsecos: políticas institucionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Determinar la relación entre condiciones de laborales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Determinar la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Determinar la relación entre Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Determinar la relación entre apoyo administrativo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Determinar la relación entre Factores intrínsecos o Motivacionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

1.4. Justificación de la investigación

En la actualidad las instituciones se enfrentan a permanentes cambios, debido a las complejidades personales y culturales. Parece ser que las condiciones organizacionales se ven condicionadas a un ambiente inestable, donde lo único que permanece es el cambio.

Desarrollar un buen clima laboral es esencial en toda institución para que los trabajadores tengan buenas relaciones sociales. “El ser humano, vive en continua interacción, es decir, que los trabajadores por naturaleza serán eminentemente sociales. Por esta razón las experiencias que perciban se transmitirán de forma compleja y continua, compartiendo comportamientos, pensamientos, creencias y valores” (Feris & Castro, 2006, p.40). Un trabajador no opera al vacío lleva consigo ideas preconcebidas sobre sí mismo, estos preconceptos reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo, como el estilo de dirección, la estructura organizacional, la opinión de su grupo de trabajo para determinar cómo ve su empleo y su ambiente. La satisfacción laboral es un elemento importante para tener condiciones favorables para alcanzar y aumentar objetivos económicos.

Que el personal se sienta satisfecho en la realización de su trabajo mejora estos factores: brindar mejor servicio, los trabajadores llegarían a ser más competitivos y eficientes. De tal manera brindando una agradable experiencia al usuario, y con esto elevar el prestigio de la institución de igual modo aumentara más ingresos a la institución. (Charaja & Mamani, 2013, p.12)

La finalidad de esta investigación fue conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la Misión del Lago Titicaca en Juliaca. Proporcionando Información Verídica que permita a los directivos tener un diagnóstico de la satisfacción laboral y por ende el clima organizacional de los docentes formulando propuestas innovadoras que fortalezca los aspectos positivos de la institución educativa.

1.5 Justificación filosófica

Dios el que creo los cielos y la tierra nos motiva cada día a ser la mejor versión de nosotros y que podamos desarrollar nuestras actividades diarias con las habilidades que él nos brindó como humanos con la capacidad de pensar, analizar nuestras acciones, a ser honestos, tener capacidad de brindar apoyo a los necesitados, obteniendo como resultado un mejor clima laboral en nuestra institución y a la vez generar un buen ambiente en el trabajo para hacer que nuestros trabajadores se sientan satisfechos, y así mismo muchas cosas buenas como la satisfacción en cada uno que forma parte de su cúpula.

La abnegación es la base del desarrollo del clima organizacional en las instituciones educativas adventistas, y tienen el desafío de ser el ejemplo en la sociedad porque nos brindan una educación para esta vida y la eternidad. “te pondrá Jehová por cabeza, y no por cola; y estarás encima solamente, y no estarás debajo, si obedecieres los mandamientos de Jehová tu Dios, que yo te ordeno hoy, para que lo guardes y cumplas” (Deuteronomio 28:13 Reina Valera 1960).

La Biblia habla de la gran importancia de área laboral en cada persona, y esto se evidencia en los relatos y textos que aclaran como deberíamos tomar el trabajo. Nos dice, no hay mejor cosa mejor para el hombre, sino que coma y beba, y que su alma se alegre en su trabajo (Eclesiastés 2:24 Reina Valera 1960)

Así mismo, en 1ra Tesalonicenses 4:11-12 nos dice que procuremos en tener tranquilidad, y ocuparnos de nuestros negocios y trabajemos con nuestras manos, y nos conduzcamos horadamente. White (1975) afirma que los hábitos y principios de un maestro deben considerarse como de mayor importancia que su preparación literaria. Si un cristiano sincero, sentirá la necesidad de interesarse por igual en la educación física, mental, moral y espiritual de sus alumnos. A fin de ejercer la debida influencia, debe

tener perfecto dominio de sí mismo y de su propio corazón debe estar henchido de amor por sus alumnos, cosa que revelara en su mirada, sus palabras y actos. Debe ser de carácter firme, para poder amoldar la mente de sus alumnos, como también instruirlos a la ciencia.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Zans (2017) realizó una investigación que aborda el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN)- Managua en el periodo 2016, el propósito fue describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y determinar la relación de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. Se desarrolló este estudio tomando el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – explicativo. La población fue de 88 trabajadores y funcionarios, su muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Como resultado de la investigación indica el clima organizacional es de optimismo mayor media por lo que se considera medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional indicaría de manera positiva en el desempeño de laboral de los trabajadores, así mismo sugieren aumentar el desempeño laboral, motivando y generando un ambiente propicio y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Bruzual (2016) Realizó una investigación que aborda el clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Management, esta investigación tuvo como objetivo conocer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. En el estudio se utilizó instrumentos. La muestra contempló a 72 trabajadores, que representan un 100% de la población. Se encontró que el clima organizacional y la satisfacción laboral tiene una relación positiva en grado alto ($r = .9790$, $p = .000$). Se obtuvo que las variables independientes edad y género tuvieron un efecto sobre el grado de clima organizacional y las variables independientes edad, género y tipo de trabajo tuvieron un efecto sobre el grado de satisfacción laboral. En conclusión, cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor será el grado de satisfacción

laboral percibido en los empleados, los trabajadores de la empresa manifestaron estar en un grado entre regular y bueno en el clima organizacional y satisfecho y muy satisfecho en la satisfacción laboral.

Velázquez (2015) En su tesis de clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México que tuvo como objetivo para darle respuesta el grado de calidad del clima organizacional y si es predictor del grado de satisfacción laboral según la percepción de los empleados. La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, descriptiva, explicativa y transversal. La población es de 200 empleados, la muestra estaba conformada por 143 empleados. Para la recolectar información se utilizó dos instrumentos el primero se usó para medir la calidad del clima organizacional, conformado por 17 ítems y una confiabilidad de .948. El segundo para medir el grado de satisfacción laboral, conformado por 15 ítems y una confiabilidad de .926. En los resultados se observó que el grado de calidad del clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral, la variable clima organizacional explico el 71.4% de la varianza dependiente nivel de satisfacción laboral. El valor de R² recogida fue igual a .714. también se obtuvo el valor F igual a 355.62 y el valor de P igual a .000, como el nivel de significación es menor de .05, indicaría que existe una influencia lineal positiva y significativa. Se logró determinar que, cuanto mejor sea la calidad del clima organizacional que experimenten lo empleados, mejor y mayor será el grado de la satisfacción laboral.

Montoya & Beiiio (2017) Desarrollo esta investigación titulada satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, que tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán – Chile. El estudio es de carácter cuantitativo, correlacional, corte transversal. La muestra fue de 166 funcionarios de la universidad de Chillán, seleccionados mediante el método aleatorio simple se utilizó como instrumento 2 cuestionarios de satisfacción laboral de 21 ítems y clima organizacional de 23 ítems de Meliá y Piero. Se logró determinar que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes administrativos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Urresti & Ivi (2018) desarrolló esta investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2017 que tuvo como objetivo indagar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, la investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo y correlacional. La población está conformada por 683 servidores públicos, y la muestra consiste de 36 trabajadores a los cuales se aplicó una encuesta para poder recolectar información y posteriormente se llegó a la siguiente conclusión. Los trabajadores tienen un clima organizacional de un nivel inadecuado (64%); se demostró que hay un bajo nivel (67%) de satisfacción laboral. Se logró determinar que existe relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores, se corroboró a través del estadístico Rho de Spearman con el coeficiente de correlación de 0,727 siendo esta significativa.

Bravo (2015) en su tesis "clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial" tuvo como objetivo de indagar el sentido e intensidad de la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de empleados en una empresa industrial que pasó por una fusión hace siete años. La muestra la comprendieron de 175 trabajadores de la empresa industrial de Lima. Los participantes fueron el 95% de los trabajadores de la empresa, se contó con estudiantes de 22 a 64 años de edad, se aplicó las escalas de clima organizacional CL-SPC y de satisfacción laboral SL-SPC. Se encontró que existe una asociación positiva y directa con una percepción favorable del clima organizacional y satisfacción laboral ($r(173) = .51, p < 0.01$) en el grupo total.

Cisneros & Jocabed (2017) realizaron una investigación, con el propósito de determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de los docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión de Lima; la investigación tiene por diseño no experimental, por haberse manipulado las variables del estudio, es correlacional, de naturaleza descriptiva y de corte transversal, realizando en una muestra de 54 participantes utilizando para la recolección de datos con un cuestionario adaptado a 35 ítems, se realizó en escala de Likert de cinco niveles. con el resultado de Alpha de Cronbach de

,904 lo cual es adecuado para el nivel de confiabilidad. En conclusion, con los datos obtenidos, se corroboran que existe un grado de correlación positiva moderada entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral ($r = ,568; p = ,001$).

2.1.2 Antecedentes locales

Lopez (2017) realizó el trabajo de investigación titulado “clima organizacional y desempeño laboral para la satisfacción de los trabajadores y clientes – cooperativa de ahorro y crédito Canillas Mañazo – 2015”, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral para la satisfacción de trabajadores clientes. Se realizó una investigación cuantitativa, y como diseño de investigación se utilizó el no experimental, correlativa y explicativa. Con un universo de estudio compuesto por 14 trabajadores y 25 clientes. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario se aplicó al 100% de la población. Obteniendo los siguientes resultados, los factores del clima organizacional y desempeño laboral que existe en la cooperativa faltan ser desarrollados adecuadamente para obtener buenos resultados. La atención de quejas y reclamos, necesitan ser priorizados dentro de la cooperativa con capacitaciones al personal según la respuesta de los trabajadores un 43% no se siente capacitado para poder realizar su trabajo, un 20% de cliente señala que la atención a sus quejas y reclamos es malo reflejado que los factores de desempeño laboral influyen en la satisfacción del cliente.

Quispe (2017) en su tesis “relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la universidad privada José Carlos Mariátegui, 2016. Cuyo objetivo fue hallar la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño de investigación fue no experimental, transversal, correlacional- causal. La población de 120 docentes de la universidad. La muestra fue constituida por 53 docentes, el muestreo fue no probabilístico y conveniencia. Se aplicaron los instrumentos de Helbert Calderón para medir el clima organizacional con 32 ítems y satisfacción laboral con 40 ítems. Se validó los instrumentos a través del método de alfa de Cronbach con niveles 0,923 y 0,955 con la técnica de división por mitades Spearman- Brown. Como resultado se obtuvo que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, ya que la prueba estadística coeficiente e Pearson muestra un valor de 0.728, con

un nivel de probabilidad menor a 0.01. es decir, a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral también.

2.2 Base teórica

2.2.1. Definiciones de satisfacción laboral

Según, Pinilla (1972) las áreas que motiva la satisfacción son de diversas índoles y todos son igualmente importantes, por lo que el orden en el que se presenta es convencional. El hombre exige respeto a su dignidad de persona, el hombre vive en sentimiento del honor y sus exigencias por encima de las demandas vitales. La insatisfacción que se origina por causa del mal trato es la más seria, profunda y la más difícil de superar. (p 67)

Actitud general del individuo hacia su empleo. “Esto significa que, el hecho que un trabajador se desarrolle como persona a través del trabajo y que se encuentre satisfecho con la ocupación que desempeña viene siendo objeto de preocupación” (Navarro, Santillán, & Bustamante, 2007, p.44)

Según, Robbins (2006) “La satisfacción laboral es el conjunto de actividades generales del individuo hacia el trabajo, quien está muy satisfecho tiene actitudes positivas a lo que está realizando.” (p.151)

Según, Herzberg citado por Galas (2003) “La satisfacción laboral es el estado emocional asociado con el trabajo de una persona derivado de dos variables independientes la satisfacción con el trabajo y su insatisfacción” (p. 25)

La satisfacción es el grado de conformidad del empleado respecto a su condición de trabajo. Anaya & Sánchez (2007) definen a la satisfacción laboral como un estado emocional, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo, se refiere a como estado emocional, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo, se refiere a como las personas se sienten en su trabajo, el grado en el que se desempeñan, su comodidad y satisfacción como persona y profesional.

Por consecuencia, la satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan en el trabajo, donde individuo muestra sus habilidades y que ofrecen un cierto grado de desafío para generar interés. Que los empleados sean bien

recompensados a través de sueldos, recompensas por lograr sus metas y que las condiciones de trabajo sean adecuadas, de acuerdo a las expectativas de cada uno. Aumenta la satisfacción del trabajador.

2.2.1.1. Efectos de la satisfacción laboral

Robins (2004) señala que todo administrador debe centralizarse en los efectos de la satisfacción laboral con la satisfacción con el puesto sobre la productividad, ausentismo y la rotación del empleado mencionando que satisfacción es igual a productividad Fuentes (2012) al respecto se afirma que la satisfacción y el desempeño son más intensas para quienes se desempeñan en puestos de alto rango, para tales efectos la productividad genera mayor satisfacción.

Satisfacción y ausentismo: la falta de buena salud es causa de ausentismo y afecta de manera negativa la satisfacción laboral del individuo, los empleados tienden registrar una alta incidencia de ausencias entre espacios laborales y estos hechos impide que el trabajo se desarrolle de manera normal e incluso alterando altera las relaciones productivas con los colegas.

Satisfacción y rotación: cuando es constante la rotación del personal se relaciona negativamente con la satisfacción laboral llegando incluso a ser más grave que la revelada con el ausentismo. Las evidencias indican que el regulador significativo de la relación satisfacción – rotación es el nivel de desempeño del trabajador.

2.2.1.1. Factores de satisfacción laboral

Según Tejada & Jiménez (2007) citado por Espinoza (2017) define la satisfacción laboral como factores o registros que constituyen diferentes enfoques en la mayoría mezclan combinaciones de los siguientes factores: valoración, percepción, las diversas irregularidades estructurales y elementos que dificultan las labores de los empleados.

1. La valoración. Las condiciones físicas y el ambiente en el cual realizan el trabajo dentro de la organización, respecto a riesgos laborales y accidentes y enfermedades en el trabajo.

2. La percepción. Conocimiento por medio de percepciones compartida por los trabajadores de una organización respecto a su labor y las relaciones interpersonales, al clima organizacional y a las personas que lo constituye.

3. las diversas irregularidades estructurales. Estas irregularidades afectan a dicho trabajo, están condicionados por la estructura, por los procesos técnicos del trabajo, los estilos de dirección. Todo esto influye al clima laboral u organizacional.

4. Los elementos que dificultan o facilitan. La identificación de cada empleado en su labor y con la organización, la valoración individual acerca la satisfacción y sus necesidades laborales. (p.184)

2.2.1.2. Dimensiones de satisfacción laboral.

El presente trabajo de investigación se procederá a desarrollar la teoría de “los dos factores” de Herzberg quien establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. (Robbins, 2013).

2.2.1.2.1. Factores extrínsecos.

Está relacionado con la satisfacción se localiza en el ambiente que le rodea a las personas y condiciones que desempeña su trabajo. Los factores extrínsecos provienen de afuera están fuera del control de los trabajadores incluyen los aspectos físicos y ambientales.

2.2.1.2.2. Políticas institucionales.

Grado de acuerdo frente a normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con empleado. Las políticas institucionales orientan el quehacer del trabajador enmarcado a laborar bajo esa visión y misión.

2.2.1.2.3. Condiciones laborales.

Los trabajadores se interesan que su ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico y adecuado diseño del lugar permitirán mejor desempeño y favorecerá la satisfacción.

2.2.1.2.4. Relaciones interpersonales.

Complacencia frente a la interrelación con miembros de la institución con quien se comparte actividades cotidianas.

2.2.1.2.5. Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación.

Forma en que sus superiores juzgan la tarea del trabajador, como es dirigido, la frecuencia y objetivo de la supervisión. Contempla las evaluaciones de estudiantes a docentes, criterios de evaluación institucionales, control de asistencia entre otros.

2.2.1.2.6. Apoyo administrativo.

Necesario para coadyuvar al logro de los objetivos del trabajador.

2.2.1.2.7. Factores intrínsecos o motivacionales.

Tienen que ver con las tareas, los deberes relacionados con el cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta, por esa razón el factor motivacional está bajo control del trabajador.

Los factores motivacionales relacionados con la satisfacción son:

- Reconocimiento por parte de los directivos y compañeros.
- Estímulo para mejorar en el trabajo.
- Delegación de responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo hacer su trabajo y autonomía para planificar su propio trabajo.
- Posibilidad de desarrollo de la carrera, promociones y ascensos
- Capacitación permanente.
- Participación en decisiones de su unidad o sección.

2.2.2. Definiciones clima organizacional

Clima organizacional es el concepto de motivación (en el nivel individuo) que conduce al clima organizacional (En el nivel organizacional). Los seres humanos están obligados adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional (Bruzual, 2016).

Cuando la motivación es escasa, ya sea por la frustración o por impedimentos para satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999, p.87)

Según, Palma (2004) citado por Espinoza (2017) definido que al clima organizacional como la percepción del trabajador en el ambiente en el cual trabaja y en función con aspectos relacionados como: autorrealización , involucramiento, monitoreo, comunicación y motivación.

El concepto de clima organizacional actualmete es un tema de gran interés de múltiples profesionales. Con esa misma razón de ser estudiado por su importancia en los contextos organizacionales, en el que priman sujeto- sujeto y organización-sujeto. Robbins (2006) afirma:

Define al clima organizacional como un estado en el que un empleado se identifica como la organización y sus metas que quiere seguir formando parte de ella, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía en la que está trabajando.(p. 72)

Entonces, clima organizacional para la presente investigación es el ambiente donde el trabajador desempeña su trabajo diariamente, el trato que puede tener con sus subordinados, la relación entre sus colegas de trabajo e incluso la relación con los

usuarios o clientes, todos estos elementos van conformando el clima organizacional de la institución.

2.2.2.1. Características del clima organizacional

Partiendo del conocimiento de que el clima es variable, podemos establecer que éste varía por las circunstancias, por las actividades, por el factor tiempo, por factores económicos, por el trato al personal, por el desplazamiento del personal, entre otros (A. León, 2015). A pesar de esta variación, tiene cierta permanencia, aunque existen factores que determinan la variabilidad, tiene impacto, afecta el compromiso de los trabajadores Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2009). rmengol (2001:48, citado en Gamarra, 2014) identifica las siguientes características del clima organizacional: Características generales que consideran el ambiente laboral en su totalidad. Características complejas y multidimensionales, establecidas por componentes de naturaleza cambiante:

- Instalaciones físicas.

- Particularidades de los colegas, compañeros de trabajo, empleados etc.

- Estilo de relaciones entre los colegas, compañeros de trabajo, empleados dentro de la organización o institución.

- Percepciones generales sobre el medio en el que se ubican.

- El clima organizacional es de carácter dinámico y participativo considerando que aparentemente es estable en el tiempo se ve alterado por modificaciones de elementos relevantes.

- El clima organizacional es de carácter cambiante, en algunos casos de forma natural y en otros de forma intencionada a fin de conseguir un clima definido.

Mullins en Furnham (2001:601, citado en Gamarra, 2014), sostiene que un clima organizacional saludable se caracteriza por tener:

- Integrados los objetivos organizacionales y personales.

- Capital humano con una política adecuada de comunicación, autonomía y control.

- Liderazgo apropiado para escenarios determinados de trabajo.

- Prioridad en la calidad de vida laboral del capital humano.
- Recompensa dirigida en base a resultados obtenidos por el personal
- Un plan de vida respeto al desarrollo profesional del personal
- Sentido de pertenencia con la institución.

La motivación esta constituida como parte del clima organizacional por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia el objetivo.(Williams, 2013) sostienen que, la motivación “se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización” (p.46)

2.2.2.2. Dimensiones del clima organizacional.

A continuación se presentan las dimensiones del clima organizacional organizadas en cinco aspectos según Louffat (2012) y Pintado (2014) el ambiente físico, los aspectos estructurales, los personales, el ambiente social y aquellos propios del comportamiento organizacional.

2.2.2.2.1. Ambiente físico.

Relacionado al espacio físico, infraestructura, condiciones ambientales, convenios actualizados, disponibilidad de aulas, laboratorios, insumos para las prácticas y materiales didácticos.

2.2.2.2.2. Estructura.

Es la percepción que tiene los trabajadores de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras normas que sean enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Medida que la institución pone énfasis en la burocracia, versus un ambiente de trabajo libre.

2.2.2.2.3. Ambiente social.

Comunicación que existe dentro de la organización como la facilidad que tiene los empleados de hacer que escuchen sus quejas. Participación en la toma de decisiones que tome un papel el empleado en este proceso, compañerismo, participación en las actividades.

2.2.2.2.4. Aspectos personales.

Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, de reacciones y actitudes que se manifiestan con determinados estímulos del medio. Incluye entre otros:

- Actitud hacia el trabajo, cumplimiento de expectativas del trabajador, la
- Motivación.
- Identidad
- Responsabilidad

2.2.2.2.5. Comportamiento organizacional.

Esta dimensión cubre la voluntad de la institución de experimentar para lograr metas establecidas y cambiar la forma de hacerlas.

- Recompensa
- Remuneración
- Tensiones y desafíos
- Liderazgo

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Satisfacción laboral

Actitud del trabajador frente a su trabajo, dicha actitud está basada en creencias y valores que el trabajador haya desarrollado en el trabajo, estas actitudes son

determinadas conjuntamente por características del puesto y percepciones de lo que “deberían ser” lo que el empleado desee en su actual puesto.

2.3.1.1. Apoyo administrativo

Brinda asistencia, tiene como tarea diversas actividades que generalmente son sencillas que suelen tomar tiempo por lo que se les asignan trabajadores de nivel de entrada.

2.3.1.2. Motivación

Es considerada como un impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre ellas alternativas que se presentan en una determinada situación. La motivación está relacionada con el impulso, porque provee al esfuerzo colectivo orientado a seguir objetivos de la institución.

2.3.1.3. Delegación de responsabilidades

Se define como delegar a otra persona la autoridad necesaria para que actúe a nuestro nombre, tome decisiones o acciones de un proyecto. Hemos de comprometernos con la decisión tomada.

2.3.2. Clima organizacional

Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución se puede evaluar y medir desempeño, logro de objetivos y calidad de servicio. Se demostrado mayor utilidad como elemento fundamental para un buen ambiente en un entorno laboral.

2.3.2.1. Recompensa

Los trabajadores deben saber ofrecimiento de la recompensa que adicional se le da al empleado, como una motivación extra para ir más allá de sus límites. Algunas recompensas pueden ser económicas, mientras otros pueden tratarse de otros beneficios.

2.3.2.2. Liderazgo

Consiste en una habilidad o proceso por el medio que el líder de la institución de la organización o institución es capaz de influir a sus subordinados para conseguir objetivos de su institución.

2.3.2.3. Identidad

Sentimiento de pertenencia a la organización, elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, es también definida como el grado de orgullo derivado de la vinculación a la institución, creando en el trabajador un sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas de la institución.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de estudio

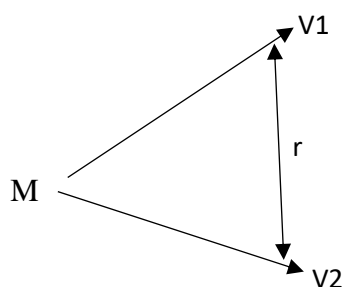
Es una investigación cuantitativa porque se utiliza la recolección de datos para medición numérica y análisis estadístico. Sampieri (2010) la investigación cuantitativa pretende identificar las leyes universales y causales. La búsqueda cuantitativa ocurre en la realidad externa del individuo. Conduciendo a una explicación sobre cómo se concibe la realidad con esta aproximación a la investigación.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al tipo de investigación descriptivo - correlacional donde la meta del investigador consiste en describir fenómeno, situaciones, contextos y sucesos describiendo tendencias de un grupo o población. Es correlacional, se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores. Nos ofrece predicciones, explican la relación entre variables y cuantifican relaciones entre variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Según Valderrama (2017) el diseño de investigación es no experimental, transaccional o transversal; ya que no se manipularon las variables y la recolección de datos se dio en un momento dado, con la finalidad de determinar la correlación de las variables.

El grafico que le corresponde a este diseño seleccionado es el siguiente:



Donde:

M: Indica la muestra de docentes en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca

V1: Es la primera variable de estudio: satisfacción laboral

V2: Es la segunda variable de estudio: clima organizacional

r: Relación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 63 docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Pertenecientes a la asociación educativa adventista en Juliaca.

Tabla 1

Composición de la población de estudio según la distribución de los grupos de instituciones educativas.

n°	Institución Educativa	Población
1	Colegio adventista Americana	24
2	Colegio adventista Belén	20
3	Colegio adventista Edén	8
	Total de docentes	63

Elaboración propia

3.3.2. Muestra

El tipo de muestra será no probabilística – muestreo consecutivo. Estará constituida por todos los docentes entre contratados, docentes de la ciudad de Juliaca ya que la población es una población pequeña. El muestreo consecutivo es una técnica de muestreo que intenta incluir a todos los sujetos accesibles como parte de la muestra. Esta técnica de muestreo puede ser considerado como una buena muestra no probabilística (Valderrama, 2017). Al incluir a todos los sujetos que estén disponibles hace que la muestra represente mejor a una población.

a. Criterios de inclusión

- Se consideró docentes que acepten participar en la investigación.
- Docentes que laboran en diferentes áreas en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca.
- Docentes que deseen colaborar con la investigación.

b. Criterios de exclusión

- Docentes que no pertenezcan a las instituciones adventistas de la ciudad de Juliaca.
- Docentes que no deseen colaborar con la investigación.
- Docentes retirados

Tabla 2

Docentes de las Instituciones Adventistas de la ciudad de Juliaca

Americana	Contratados de tiempo completo	7
	Contratados de tiempo parcial	5
	Empleados	12
Belén	Contratados de tiempo completo	6
	Contratados de tiempo parcial	6
	Empleados	8
Edén	Contratados de tiempo completo	4
	Contratados de tiempo parcial	3
	Empleados	1
Total		63

Fuente: Elaboración propia

3.4. Formulación de hipótesis

3.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

3.4.2. Hipótesis específica

Existe relación entre factores extrínsecos: políticas institucionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Existe relación entre condiciones de laborales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Existe relación entre relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de La ciudad de Juliaca, 2019.

Existe relación entre Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación con el clima organizacional en docentes de instituciones adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

Existe relación entre apoyo administrativo y el clima laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de La ciudad de Juliaca, 2019.

Existe relación entre Factores intrínsecos o Motivacionales y clima organizacional en docentes de instituciones adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Niveles	
VARIABLE 1: SATISFACCION LABORAL	Factores extrínsecos: Políticas institucionales	Conocimiento de la historia y trayectoria de la institución	1.Las funciones y responsabilidades docentes están bien definidas	Se utilizará la escala de Likert. - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - Desacuerdo -Totalmente en desacuerdo Valores: -baja 58- 115 -media 116-174 -alta 175-232	
		Conocimiento de funciones y responsabilidades.	2.Se orienta al docente sobre sus funciones y responsabilidades		
		Funciones y responsabilidades bien definidas.	3.Recibo información oportuna sobre mi desempeño laboral.		
		Información oportuna sobre el desempeño docente	4.Se difunde la historia y trayectoria de la institución		
		Normas de asignación de carga académica.	5. Las normas laborales son claras y conocidas.		
		Cumplimiento de convenios y leyes laborales	6.Las cargas académicas se distribuyen equitativamente		
	Condiciones laborales	Condiciones físicas: limpieza, ventilación, iluminación disponibilidad de recursos tecnológicos.			7.Las cargas académicas se distribuyen de acuerdo a las normas vigentes 8. La institución se preocupa por tener convenios con las universidades 9.las normas institucionales de carga académica están claras
					10. Las condiciones físicas en las que desarrolla su trabajo son seguras
					11. El ambiente de trabajo es agradable.

	Ambiente laboral	12. La institución brinda estabilidad laboral
	Organización laboral	13. El ambiente laboral permanece limpio y libre de obstáculos
	Seguridad laboral: riesgos y medidas de prevención laboral	14. Se puede realizar el trabajo docente en forma segura.
	Condiciones Salariales: salario	15. La organización laboral facilita una relación horizontal en el trabajo
	Estatus laboral: gratificación laboral	15. El trabajo en el Departamento y sección está bien organizado
	Comunicación entre colegas	17. Existen medidas de prevención de riesgos laborales
		18. Los riesgos y las medidas de prevención son dados a conocer oportunamente
		19. Las condiciones salariales responden a las normas vigentes
		20. Me llena de orgullo ser docente de la institución
		21. Siento alegría de pertenecer a la institución
		22. Me gusta el trabajo que desarrollo como docente
		23. Le gratifica el nombre de la institución y su posición en la sociedad.
Relaciones personales	Relaciones interpersonales con jefes o autoridades	24. Existe buena comunicación con mis superiores inmediatos
	Relaciones interpersonales con colegas.	25. Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas docentes
	Espíritu de colaboración y ayuda.	26. Existe espíritu de colaboración y ayuda entre docentes
	Comunicación entre colegas	27. La comunicación es clara y sincera entre las docentes
		28. Resulta fácil expresar opiniones sin lastimar u ofender a las docentes
		29. Existe buena comunicación entre los docentes
		30. Existe comunicación horizontal entre colegas
		31. La comunicación interna dentro de su área de trabajo es buena

		32. Mantengo coordinación efectiva con otras unidades de trabajo en la institución
Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación	Evaluaciones objetivas a docentes	33. Se realizan evaluaciones objetivas a las docentes de la institución
	Supervisión docente	34. La supervisión docente es motivadora y permite superar deficiencias
	Monitoreo de actividades	35. El monitoreo de las actividades docente lectivas y no lectivas carece de fundamento
	Control de asistencia	36. La supervisión docente es punitiva
	Frecuencia de la supervisión	37. Los jefes o directivos evalúan objetivamente al personal.
	Objetivo de la supervisión.	38. El control de asistencia del docente es rígido 39. La frecuencia de la supervisión es agobiante 40. El objetivo de la supervisión solo busca encontrar errores
Apoyo administrativo	Apoyo administrativo para la labor docente	41. El personal administrativo apoya la labor docente.
Factores intrínsecos: Motivación	Reconocimiento del trabajo docente por autoridades y colegas.	42. Las autoridades reconocen el trabajo del docente.
	Reconocimientos, motivaciones laborales.	43. Las colegas estimulan a mejorar en el trabajo
	Estímulo para mejorar en el trabajo	44. Existe un sistema de estímulos permanente para el docente.
	Delegación de responsabilidad.	45. La responsabilidad se delega en base a criterios técnicos
	Libertad y autonomía para decidir en el trabajo.	46. Existe libertad y autonomía para decidir cómo se hace el trabajo.
	Promociones o ascensos planificados.	47. Las promociones o ascensos están debidamente planificados.
Bienestar personal del trabajador.	48. La institución propicia el desarrollo del personal y profesional del docente.	

		Condiciones óptimas para expresar opiniones en grupo de trabajo	49. Existen condiciones favorables para expresar opiniones en grupos de trabajo		
		Parte del equipo de trabajo	50. Me siento parte importante del equipo de trabajo.		
		Capacitación permanente	51. La institución promueve la capacitación permanente.		
		Oportunidades de desarrollo profesional	52. La institución se preocupa por el bienestar del personal docente.		
		Horarios de trabajo flexibles	53. Los horarios de trabajo son flexibles para el docente		
		Política de beneficios laborales	54. Existe posibilidades de desarrollo de la institución		
		Participación en las decisiones del Departamento o unidad.	55. La carga académica es agotadora		
			56. Existe una política de beneficios laborales		
			57. Se estimula la participación en las decisiones del Departamento o Unidad.		
			58. Se siente identificada con la institución.		
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente Físico	Espacio físico: tamaño.	1. El espacio físico de la institución es amplio para acoger a todos los docentes.	Se utilizará la escala de Likert. - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - Desacuerdo -Totalmente en desacuerdo Valores: -nada saludable 42-83 -poco saludable 84-126 -saludable 127-168	
		Condiciones ambientales: ventilación, iluminación, ruido, calor.	2. El ambiente físico reúne las condiciones ambientales básicas para el trabajo: ventilación iluminación, poco ruido, temperatura.		
		Disponibilidad de aulas para teoría y laboratorios.	3. la institución hace convenios para facilitar el ingreso de docentes a universidades		
		Material didáctico para la enseñanza	4. Existe disponibilidad de aulas para la teoría y laboratorios		
			5. la disposición del inmobiliario facilita el desarrollo de los laboratorios		
			6. El tamaño de las aulas facilita el desarrollo de las clases teóricas.		
			7. La institución facilita el material didáctico para la enseñanza		
	Estructura	Estilo de dirección.	8. El estilo de dirección en la institución motiva al desarrollo personal y profesional del docente.		

	Organización, estructura, Tamaño de la organización.	9. Las normas institucionales son claras respecto al desempeño laboral
	Normas establecidas	10. Existen normas y procedimientos claros para los trámites administrativos.
	Supervisión	11. La organización de la institución favorece el trabajo docente
	Control	12. La estructura formal de la institución facilita la coordinación y organización entre sus miembros
	Monitoreo	13. La supervisión es deficiente y punitiva
	Evaluación	14. El control es característica predominante en la institución
		15. Se evidencia ausencia de monitoreo docente
		16. Existe un sistema de evaluación permanente del docente
		17. Se desconocen los objetivos institucionales
Ambiente social	Comunicación	18. Existen buenos niveles y canales de comunicación entre los docentes
	Conflicto	19. La cooperación es uno de los aspectos que identifica al docente de la institución
	Cooperación	20. Todos los docentes mantienen buenas relaciones interpersonales
	Relaciones y confort: ambiente grato de trabajo, relaciones con los jefes, con los colegas, dentro y fuera de la organización	21. Existen malas relaciones interpersonales entre los directivos y los docentes de la institución
	Toma de decisiones	22. Los jefes asumen actitudes autoritarias con los subordinados
	Compañerismo	23. Se evidencia malas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución
	Participación en las actividades	24. La toma de decisiones en la institución se hace en consulta con los docentes
		25. Se evidencia compañerismo entre los docentes de la institución
		26. Los docentes participan en las actividades programadas
		27. Se vive un ambiente de calma y confort en la institución

Aspectos personales	Identidad	28. Los docentes se sienten identificados con la institución
	Motivación	29. Existe poca motivación para acudir a trabajar.
	Responsabilidad y Autonomía para tomar decisiones	30. Los docentes son responsables en el cumplimiento de sus actividades académicas lectivas y no lectivas
	Actitudes hacia el trabajo	31. Los docentes tiene autonomía para realizar sus actividades académicas
	Expectativas	32. Los docentes son libres para tomar decisiones en bien de la formación académica de los estudiantes
		33. Los docentes evidencian rechazo para trabajar en la institución
34. Las expectativas de los docentes están más orientadas hacia afuera que hacia dentro de la institución		
Comportamiento organizacional	Innovación	35. Se evidencia poco espíritu de servicio en los docentes de la institución
	Recompensa	36. La innovación profesional es casi nula en el docente de enfermería.
	Remuneración según normas laborales	37. Existen políticas de recompensa para el personal docente
	Ausentismo	38. La remuneración del docente responde a las normas laborales vigentes
	Tensiones	39. Existe alto nivel de ausentismo en el docente de la institución
	Desafíos	40. El ambiente de trabajo es muy exigente
	Liderazgo	41. Existe un sano clima competitivo en la institución
		42. El estilo de liderazgo que predomina en la institución es vertical

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos en la presente investigación se utilizará la encuesta porque es considerada como una técnica para recolectar datos de las variables. Asimismo, Valderrama (2017) indica que la encuesta es una técnica para una investigación social debido a su utilidad, versátil, sencillo y objetivo con los datos que se obtenga. (p 194)

Para la variable satisfacción, el instrumento que se utilizará en la presente investigación será el cuestionario medición de la satisfacción de Luisa Rivas Diaz el cual fue adaptado de Enrique Louffat. En dicha investigación se empleó un instrumento para la recolección de datos(cuestionario) de actitudes con escala de Likert cada ítem con 4 alternativas.

Respecto a la variable de clima organizacional, se utilizará el instrumento medición del clima organizacional de Luisa Rivas Diaz adaptado del instrumento clima organizacional – SPC de Sonia Palma.

Al respecto Salkind (1998) nos dice los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, los cuestionarios ahorran tiempo, porque permiten a los individuos llenarlos sin la intervención del investigador (p.149).

3.7. Plan de procesamiento de datos

Para hallar la correlación de las variables y procesar los datos se utilizará el software estadístico SPSS versión 22.

3.8. Confiabilidad y validación del instrumento

Para recoger datos se utilizará dos cuestionarios tipo Likert para medir satisfacción laboral y clima organizacional. A continuación, se presenta la ficha técnica de cada instrumento.

Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir satisfacción laboral

Objetivo: El presente cuestionario tipo likert permite la satisfaccion laboral en los docentes en las instituciones educativas adventistas de la Mision del Lago Titicaca en Juliaca.

Ambito de aplicación: Docentes de las intituciones educativas adventistas de la Mision del Lago Titicaca en Juliaca.

Duracion: Su aplicación dura aproximadamente de 15-20 minutos por persona.

Items del cuestionario: El total de ítems es de 57. El cuestionario tipo likert esta conformado por 2 dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos.

Puntuación de cada ítem:

Tabla 4

Puntaje correspondiente a cada ítem.

ALTERNATIVAS	PUNTAJE (+)	PUNTAJE (-)
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	3	2
Desacuerdo	2	3
Totalmente en desacuerdo	1	4

Tabla 5

Valores y el nivel de medicion de la variable satisfaccion laboral.

VALORES	NIVEL DE MEDICION
Alta	175 - 232
Media	116 - 174
Baja	58 - 115

Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir clima organizacional

Objetivo: El presente cuestionario tipo likert permite medir el clima organizacional que predomina en las instituciones educativas adventistas de la Mision del Lago Titicaca en Juliaca.

Ambito de aplicacion: Docentes de instituciones educativas adventistas de la Misión del Lago Titicaca en Juliaca.

Duración: Su aplicación dura aproximadamente de 15-15 minutos por persona.

Items del cuestionario: El total de ítems es de 40. El cuestionario tipo Likert está conformado por 5 dimensiones: Ambiente físico, estructura, ambiente social, aspectos personales y comportamiento organizacional.

Puntuacion de cada ítems:

Tabla 6

Puntaje correspondiente a cada item.

ALTERNATIVAS	PUNTAJE (+)	PUNTAJE (-)
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	3	2
Desacuerdo	2	3
Totalmente en desacuerdo	1	4

Tabla 7

Valores y el nivel de medición de la variable clima organizacional.

VALORES	NIVEL DE MEDICION
Saludable	127 – 168
Poco saludable	84 – 126
Nada saludable	42 – 83

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1 Análisis de fiabilidad de instrumentos

4.1.1. Análisis de la fiabilidad de las variables

El alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos de la variable satisfacción laboral tuvo un valor de 0.987, lo cual indicaría elevada fiabilidad. Asimismo, el alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos de la variable clima organizacional tuvo un valor 0.790, lo cual indicaría que la recolección de datos es confiable.

4.2. Análisis de las demográficas

4.2.1. Análisis descriptivo de la institución

El 54.1% de los encuestados fueron de la institución adventista Americana, el 32.8% de los encuestados fueron de la institución adventista Belén y el 13.1% fueron de la institución adventista Edén.

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable institución

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Americana	33	54,1
Belén	20	32,8
Edén	8	13,1
Total	61	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2.2. Análisis descriptivo de la edad

El 23% de los encuestados tuvieron una edad entre 22 y 25 años, el 37.7% entre 26 y 30 años, el 24.6% entre 31 y 40 años y 14.8% 41 a más años.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
22 - 25	14	23,0
26 - 30	23	37,7
31 - 40	15	24,6
41 - A más	9	14,8
Total	61	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2.3. Análisis descriptivo de género

El 54.1% de los encuestados fueron del sexo femenino y el 45.9% fueron del sexo masculino.

Tabla 10

Análisis descriptivo del género

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	33	54,1
Masculino	28	45,9
Total	61	100,0

4.2.3. Análisis descriptivo de procedencia

El 16.4% de los encuestados son de la costa, el 80.3% de los encuestados son de la sierra y el 3.3% de los encuestados son de la selva.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la variable procedencia

Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Costa	10	16,4
Sierra	49	80,3
Selva	2	3,3
Total	61	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2.4. Análisis descriptivo de categoría

El 59% de los encuestados son contratados y el 41% de los encuestados son empleados.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la variable categoría

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	36	59,0
Empleado	25	41,0
Total	61	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2.4. Análisis descriptivo de clase

El 18% de los encuestados trabaja tiempo parcial, el 72,1% de los encuestados trabaja tiempo completo y el 9.8% de los encuestados son de dedicación exclusiva.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la modalidad de servicio*

Clase	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo parcial	11	18,0
Tiempo completo	44	72,1
Dedicación exclusiva	6	9,8
Total	61	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2.5. Análisis descriptivo de tiempo de servicio

El 26.2% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de 1 mes y 2 años, el 41% de los encuestados tiene un tiempo de servicio de 3 y 5 años, el 16.4% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de 6 y 8 años y el 16.4% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de 9 a más años.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la variable tiempo de servicio en la institución*

	Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Válido	1 mes-2 años	16	26,2
	3años - 5 años	25	41,0
	6 años - 8 años	10	16,4
	9 años a mas	10	16,4
	Total	61	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2.6. Análisis descriptivo de labora en otra entidad

El 11.5% de los encuestados si labora en otra institución, el 88.5% de los encuestados no labora en otra institución.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la variable labora en otra institución*

Labora en otra institución	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	11,5
No	54	88,5
Total	61	100,0

Fuente: Elaboración propia

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Según la tabla 16 se observa en relación a la variable satisfacción laboral que, 6.6 % de los encuestados percibe una satisfacción laboral a nivel alto, en cambio un 36.1% percibe un nivel de baja y el 57.4% percibe un nivel de satisfacción laboral medio. Por otra parte, en cuanto a la variable clima organizacional se observa que el 3.3% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 4.9% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.8% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 16

Nivel de satisfacción laboral clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

		Clima organizacional				
		Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total	
Satisfacción laboral	Bajo	Recuento	3	19	0	22
		% del total	4,9%	31,1%	0,0%	36,1%
	Medio	Recuento	0	33	2	35
		% del total	0,0%	54,1%	3,3%	57,4%
	Alto	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	6,6%	0,0%	6,6%
Total		Recuento	3	56	2	61
		% del total	4,9%	91,8%	3,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 observamos los resultados de la prueba de hipótesis general. En cuanto a la significancia se observa un p- valor = .000 que es < al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación que indica la existencia de una correlación positiva altamente significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional. Finalmente, el coeficiente de correlación indica un grado de asociación moderada ($T_b = .607$)

Tabla 17

Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.

		Satisfacción laboral	Clima organizacional
Tau_b de Kendall	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	61
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	61

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

4.3.2. Hipótesis específica 1

Según la tabla 18 se observa que, 3.3 % de los encuestados perciben las políticas institucionales a nivel alto, en cambio un 47.5% percibe un nivel de medio y el 49.2 % percibe un nivel bajo de políticas institucionales. Por otra parte, en cuanto a clima organizacional se observa que el 3.6% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 4.9% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.5% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 18

Nivel de clima organizacional y factores extrínsecos o higiénicos: políticas institucionales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

			Clima organizacional			
			Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total
Políticas institucionales	Bajo	Recuento	3	27	0	30
		% del total	4,9%	44,0%	0,3%	49,2%
	Medio	Recuento	0	27	2	29
		% del total	0,0%	44,2%	3,3%	47,5%
	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
Total	Recuento		3	56	2	61
	% del total		4,9%	91,5%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 observamos los resultados de la prueba de la primera hipótesis. En cuanto a la significancia se observa un p- valor = .000 que es < al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación que indica la existencia de una correlación positiva altamente significativa entre políticas institucionales y clima organizacional. Finalmente el coeficiente de correlación indica un grado de asociación baja ($T_b = .399$)

Tabla 19

Análisis de correlación entre clima organizacional y factores extrínsecos: políticas institucionales en docentes de las instituciones educativas adventistas

			Clima organizacional	Políticas institucionales
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Políticas institucionales	Coefficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

4.3.3. Hipótesis específico 2

Según la tabla 20 se observa que, 1.6 % de los encuestados percibe una condición laboral a nivel alto, en cambio un 47.5% percibe un nivel bajo y el 50.8 % percibe un nivel medio de condiciones laborales. Por otra parte, en cuanto a clima organizacional se observa que el 3.4% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 4.8% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.8% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 20

Nivel de clima organizacional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

		Clima organizacional				
		Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total	
Condiciones laborales	Bajo	Recuento	3	25	1	29
		% del total	4,8%	41,0%	1,6%	47,4%
	Medio	Recuento	0	30	1	31
		% del total	0,0%	49,2%	1,8%	51,0%
	Alto	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
Total		Recuento	3	56	2	61
		% del total	4,8%	91,8%	3,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 observamos los resultados de la prueba de la hipótesis 2. En cuanto a la significancia se observa un p- valor = .000 que es < al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación que indica la existencia de una correlación positiva altamente significativa entre condiciones laborales y clima organizacional. Finalmente el coeficiente de correlación indica un grado de asociación alta ($T_b = .567$)

Tabla 21

Análisis de correlación entre condiciones laborales y clima organizacional

		Clima organizacional	Condiciones laborales
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	61
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,567**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	61

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

4.3.4. Hipótesis específico 3

Según la tabla 22 se observa que, 3.3 % de los encuestados perciben las relaciones interpersonales a un nivel alto, en cambio un 29.5% percibe un nivel bajo y el 67.2 % percibe un nivel medio de relaciones interpersonales. Por otra parte, en cuanto a clima organizacional se observa que el 3.1% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 5% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.9% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 22

Nivel de clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

			Clima organizacional			
			Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	2	15	1	18
		% del total	3,4%	24,7%	1,6%	29,7%
	Medio	Recuento	1	39	1	41
		% del total	1,6%	63,9%	1,5%	67,0%
	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	3	56	2	61
		% del total	5,0%	91,9%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 observamos los resultados de la prueba de hipótesis 3. En cuanto a la significancia se observa un p- valor = .000 que es < al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación que indica la existencia de una correlación positiva altamente significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional. Finalmente el coeficiente de correlación indica un grado de asociación moderada ($T_b = .454$).

Tabla 23*Análisis de correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional*

			Clima organizacional	Relaciones interpersonales
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

4.3.5. Hipótesis específica 4

Según la tabla 24 se observa que, 4.9 % de los encuestados perciben de supervisión, control, monitoreo y control a un nivel alto, en cambio un 13.1% percibe un nivel bajo y el 82 % percibe un nivel medio de supervisión, control, monitoreo y control a un nivel alto. Por otra parte, en cuanto a clima organizacional se observa que el 3.3% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 4.9% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.8% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 24

Nivel de clima organizacional y procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

		Clima organizacional				
		Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total	
Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación	Bajo	Recuento	1	7	0	8
		% del total	1,6%	11,5%	0,0%	13,1%
	Medio	Recuento	1	47	2	50
		% del total	1,7%	77,0%	3,3%	82,0%
	Alto	Recuento	1	2	0	3
		% del total	1,6%	3,3%	0,0%	4,9%
Total		Recuento	3	56	2	61
		% del total	4,9%	91,8%	3,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 observamos los resultados de la prueba de hipótesis 4. En cuanto a la significancia se observa un p-valor = .303 que es > al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis nula de investigación que indica que no existe relación entre procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación y clima organizacional. Finalmente el coeficiente de correlación indica un grado de asociación muy baja ($T_b = .096$)

Tabla 25

Análisis de correlación entre procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación con clima organizacional

		Clima organizacional	Procesos de supervisión control, monitoreo y evaluación
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	61
	Procesos de supervisión control, monitoreo y evaluación	Coeficiente de correlación	,096
		Sig. (bilateral)	,303
		N	61

Fuente: Elaboración propia

4.3.6. Hipótesis específica 5

Según la tabla 26 se observa que, 8.2 % de los encuestados perciben de apoyo administrativo a un nivel alto, en cambio un 11.5 % percibe un nivel medio y el 80.3% percibe un nivel bajo de apoyo administrativo. Por otra parte, en cuanto a clima organizacional se observa que el 3.3% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 5% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.7% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 26

Nivel de clima organizacional y apoyo administrativo en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

		Clima organizacional				
		Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total	
Apoyo administrativo	Bajo	Recuento	3	45	1	49
		% del total	4,9%	73,8%	1,6%	80,3%
	Medio	Recuento	0	7	0	7
		% del total	0,1 %	11,4%	0,0%	11,5%
	Alto	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	6,5%	1,7%	8,2%
Total	Recuento	3	56	2	61	
	% del total	5.0%	91,7%	3,3%	100,0%	

En la tabla 27 observamos los resultados de la prueba de hipótesis 5. En cuanto a la significancia se observa un p- valor = .000 que es < al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación que indica la existencia de una correlación positiva y altamente significativa entre apoyo administrativo y clima organizacional. Finalmente el coeficiente de correlación indica un grado de asociación baja ($T_b = .382$)

Tabla 27*Análisis de correlación entre apoyo administrativo y clima organizacional*

			Clima organizacional	Apoyo administrativo
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Apoyo administrativo	Coeficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

4.3.7. Hipótesis específica 6

Según la tabla 28 se observa que, 3.3 % de los encuestados perciben de factores intrínsecos o motivacionales a un nivel alto, en cambio un 29.5 % percibe un nivel bajo y el 67.2% percibe un nivel medio de factores intrínsecos. Por otra parte, en cuanto a clima organizacional se observa que el 3.2% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente saludable, mientras 4.9% de los encuestados refiere trabajar en un ambiente nada saludable y mientras que el 91.9% refiere trabajar en un ambiente poco saludable.

Tabla 28

Nivel de clima organizacional y factores intrínsecos o motivacionales en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019

			Clima organizacional			
			Nada saludable	Poco saludable	Saludable	Total
Factores intrínsecos	Bajo	Recuento	2	15	1	18
		% del total	3,3%	24,6%	1,6%	29,5%
	Medio	Recuento	1	39	1	41
		% del total	1,6%	63,9%	1,6%	67,2%
	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
Total	Recuento	3	56	2	61	
	% del total	4,9%	91,8%	3,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 29 observamos los resultados de la prueba de hipótesis 6. En cuanto a la significancia se observa un p- valor = .000 que es < al margen de error (.05) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación que indica la existencia de una correlación positiva y altamente significativa entre factores intrínsecos y clima organizacional. Finalmente el coeficiente de correlación indica un grado de asociación moderado ($T_b = .565$).

Tabla 29

Análisis de correlación entre factores intrínsecos o motivacionales y clima organizacional

			Clima organizacional	Factores intrínsecos o motivacionales
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Factores intrínsecos o motivacionales	Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

4.4. Discusión

Con respecto a los resultados obtenidos desde los cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional que fueron aplicados en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, es de suma importancia realizar las comparaciones con estudios que tengan poblaciones similares.

En relación a los resultados obtenidos determinan que la satisfacción laboral tiene una relación positiva y significativa con clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, Inga (2016) en su investigación midió el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa primaria de la ciudad de puno, donde se obtuvo el nivel de correlación de Pearson de 0.31, lo cual implica que hay una correlación positiva, pero con baja fuerza entre ambas variables. Por otro lado, Reyes & Richard (2017) en su investigación clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017, donde su objetivo de la investigación

fue determinar la asociación entre las variables. Donde los resultados mostraron 0.844 mediante la prueba de Spearman determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$).

Acuña & Ceras (2019) también realizaron una investigación de clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa Politécnico Túpac Amaru-Chilca, donde su propósito es establecer la relación entre ambas variables. Finalmente se pudo determinar que si existe relación entre ambas variables, esta es alta significativa y positiva con el (0,762) de Rho de Spearman. Estos resultados son similares a los obtenidos en la presente investigación, por lo que se ratifica que si existe relación entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional.

Evaluación de las hipótesis

Hipótesis uno: El estudio demuestra que los resultados obtenidos determinan que políticas institucionales tiene una relación positiva con el clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, Hurtado (2018) se planteó en su objetivo determinar si el clima organizacional incide en la gestión institucional de la institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de los Olivos, 2018. Teniendo como conclusión que las variables tienen dependencia de una variable sobre otra. Aceptando la hipótesis alterna. Este resultado también lo corrobora Díaz (2018) quien realizó su investigación en una población de 47 colaboradores.

Hipótesis dos: En relación a los resultados obtenidos determinan que condiciones laborales tiene una relación positiva con el clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, Saldaña & Sánchez (2019) se planteó en uno de sus objetivos determinar si existe relación significativa entre condición laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial de Tarapoto, 2018. Teniendo como resultado no se encontró relación entre condición laboral y clima organizacional.

Hipótesis tres: Del mismo modo los resultados obtenidos determinan que relaciones interpersonales tiene una relación positiva con el clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, Ramos (2018) se planteó en su objetivo determinar la relación

de relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del GAT de la municipalidad provincial de San Román, Juliaca – 2018. Teniendo como resultado que existe relación significativa entre ambas variables.

Hipótesis cuatro: Sin embargo los resultados obtenidos determinan que procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación no tiene relación con clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Asimismo, Saldaña & Sanchez (2019) se planteó en uno de sus objetivos determinar si existe relación significativa entre factores organizacionales y supervisión con clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial de Tarapoto, 2018. Teniendo como resultado no se encontró relación entre factores organizacionales y supervisión con clima organizacional.

Hipótesis cinco: En relación a los resultados obtenidos determinan que apoyo administrativo tiene una relación positiva con el clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, Copaja (2019) se planteó en su objetivo determinar la relación directa y significativa entre gestión administrativa y el clima organizacional en resultados de las variables indicaron que la intensidad de la relación de las variables es significativa.

Hipótesis seis: En relación a los resultados obtenidos determinan que factores intrínsecos o motivacionales tiene una relación positiva con el clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, Luque (2017) se planteó en su objetivo establecer el grado de relación que existe entre la percepción del clima organizacional con la motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza. Teniendo como resultado que el grado de correlación existente entre la percepción del clima organizacional y la motivación es positivo moderado. García (2012) señala que el 30% se siente motivada intrínsecamente y el 70% motivada extrínsecamente de una población de 20 colaboradores.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

A continuación, se presenta las conclusiones obtenidos en base a los resultados de la investigación realizada:

1. En relación al objetivo general satisfacción laboral y clima organizacional, la correlación en cuanto a la significancia se observa un p – valor =.000 lo que indica que la relación es positiva altamente significativa, con una asociación moderada ($T_b=.607$) para un valor de $p \leq 0.05$.
2. Para el objetivo específico uno, políticas institucionales y clima organizacional. La correlación en cuanto a la significancia se observa un p – valor =.000 lo que indica que la relación es positiva altamente significativa, con una asociación baja de ($T_b=.399$) para un valor $p \leq 0.05$.
3. Para el objetivo dos, condiciones laborales y clima organizacional. La correlación en cuanto a la significancia se observa un p - valor =.000 lo que indica que la relación es positiva altamente significativa, con una asociación alta de ($T_b=.399$) para un valor $p \leq 0.05$
4. Para el objetivo tres, relaciones interpersonales y clima organizacional. La correlación en cuanto a la significancia se observa un p - valor = .000 lo que indica que la relación es positiva altamente significativa, con una asociación moderada de ($T_b=.454$) para un valor $p \leq 0.05$.
5. Para el objetivo específico cuatro, procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación con clima organizacional. En cuanto a la significancia se observa un p - valor de .303 lo que indica que la relación es negativa, con una asociación muy baja de ($T_b=.096$) para un valor $p \geq 0.05$.
6. Para el objetivo específico cinco, apoyo administrativo y clima organizacional. La correlación en cuanto a la significancia se observa un p - valor =.000 lo que indica que

la relación es positiva altamente significativa, con una asociación baja de ($T_b=.382$) para un valor $p \leq 0.05$.

7. Para el objetivo específico seis, factores intrínsecos o motivacionales y clima organizacional. La correlación en cuanto a la significancia se observa un p - valor $=.000$ lo que indica que la relación es positiva altamente significativa, con una asociación baja de ($T_b=.565$) para un valor $p \leq 0.05$.

5.2. Recomendaciones

A continuación, en función a los resultados obtenidos de la investigación en las instituciones educativas realizada se recomienda a la administración:

- Realizar evaluaciones respecto a la satisfacción laboral periódicas a los docentes con respecto a su trabajo a fin de considerar mejoras laborales como las remuneraciones, ayudas para estudios, y el otorgamiento de nuevas responsabilidades basadas en el mérito profesional.
- Incorporar programas de recompensa e incentivos a la labor bien realizada, esto a cargo de los administrativos con la participación de los docentes, a fin de expresar el debido reconocimiento a quien corresponda por sus logros relacionados al avance de la misión y los objetivos de la institución.
- Fomentar un clima organizacional favorable para aumentar el rendimiento de los trabajadores de las instituciones.
- Realizar investigaciones a fines al tema de estudiado en los próximos años, con el fin de evaluar los factores que permitan incrementar la satisfacción laboral y clima organizacional en las instituciones adventistas, porque de ello depende el éxito de la misión educativa.

5.3. Referencias

- Acuña, M., & Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa Politécnico Túpac Amaru-Chilca*. (tesis de licenciatura), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Anaya, & Sanchez. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de la educación Inicial*. (Tesis de licenciatura), México.
- Bravo, J. T. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. (tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de letras y ciencias humanas, Lima.
- Bruzual, F. B. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management*. (tesis de maestría), Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas , Montemorelos .
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno- Perú, 2013*. Universidad Nacional de Altiplano Puno, Puno.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Cisneros, W., & Jocabed, S. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruna Unión, Lima, 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad Peruna Unión , Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 de Distrito de Independencia, 2015*. (Tesis para optar el grado de magister), Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado de Gestión Pública, Lima.
- Feris, T., & Castro, M. (2006). *La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización*. Universidad de la Sabana , Facultad de Psicología, Chía.
- 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 Tenango)*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (5° Edición ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hurtado, N. (2018). *El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Lopez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral para la satisfacción de los trabajadores y clientes - Cooperativa de Ahorro y Crédito Cabanillas Mañazo - 2015*. (tesis para optar el título), Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas , puno.

- Maruri, X. K. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Industria Comercial Plástica Medieta Carrillo CIA. LTDA. "PLASTIMEC"*. (Tesis para optar el Título), Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito.
- Montoya, P., & Beiiio, N. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*.
- Muñoz, M. R. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio de Huallaga S.A.C.* (Tesis de licenciatura), Univeridad PeruanaUnión , Facultad de Ciencias Empresariales .
- Navarro, E., Santillán, G., & Bustamante, C. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (Vol. Vol. 1). España.
- Quispe, M. A. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.* (Tesis para optar el grado de maestria), Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de posgrado, Puno, Perú.
- Ramos, A. (2018). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la gerencia de administracion tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2018.* Universidad Peruana Unión , Juliaca.
- Reyes, K., & Richard, D. (2017). *Clima oragnizaciona y satisfaccion laboral en los docentes de la Asociacion Educativa Central Sur - Lima, 2017.* (Tesis de pregrado), Universidad Peruana Unión, Escuela profesional de administracion, Lima.
- Robbins, s. (2006). *Diagnostico Organizacional* (13° Edicion ed.). Mexico: Mc Graw.
- Salkind, N. J. (1998). *Metodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Sampieri, R. (2010). *Metodología de la inetigación* (5° Edición ed.). Bogotá: Mc Graw Hi.
- Urresti, M., & Ivi, F. (2018). *Clima organizacional y satisfffacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas,2017.* (Tesis de maestria), Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos.
- Valderrama, M. (2017). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (Séptima reimpression ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Velázquez, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, Mexico.* (Tesis de maestria), Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas , México.
- Villadiego, A., & Karla, A. (2017). *Analisis dell clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016.* (tesis para título), Universidad de Cartagena , Facultad de Ciencias Económicas , cartagena.
- White, E. (1975). *La educación cristiana*.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnostico del clima laboral*. mexico: Universidad Autonoma de Nuevo Leon.

Zans, A. J. (2017). *Clima organizacional y su independencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016*. (Tesis de máster), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, Matagalpa.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	Existe relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019	Satisfacción laboral
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2
<p>P1.-¿Qué relación existe entre factores extrínsecos: políticas institucionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?</p> <p>P2.-¿Qué relación existe entre condiciones de laborales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?</p> <p>P3.- ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?</p> <p>P4.-¿Qué relación existe entre Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación con clima organizacional en docentes de instituciones</p>	<p>O1.-Determinar la relación que existe entre factores extrínsecos: políticas institucionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019</p> <p>O2.- Determinar la relación entre condiciones de laborales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019</p> <p>O3.-Determinar la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019</p> <p>O4.-Determinar la relación entre Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación clima</p>	<p>H1.-Existe relación entre factores extrínsecos: políticas institucionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019</p> <p>H2.-Existe relación entre condiciones de laborales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019</p> <p>H3.-Existe relación entre relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de La ciudad de Juliaca, 2019</p> <p>H4.-Existe relación entre Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación con clima organizacional en docentes</p>	Clima organizacional

<p>educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019? P5.-¿Qué relación existe entre apoyo admirativo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019? P6.-¿Qué relación existe entre Factores intrínsecos o Motivacionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019?</p>	<p>organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019 O5.-Determinar la relación entre apoyo admirativo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019 O6.- Determinar la relación entre Factores intrínsecos o Motivacionales y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.</p>	<p>de instituciones adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019 H5.-Existe relación entre apoyo admirativo y el clima laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de La ciudad de Juliaca, 2019 H6.-Existe relación entre Factores intrínsecos o Motivacionales y clima organizacional en docentes de instituciones adventistas de la ciudad de Juliaca, 2019.</p>	
---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de medición de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional

INSTRUMENTO DE MEDICION DE SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA TIPO LIKERT

Presentación: Estimado docente sirva la presente para saludarle y a su vez manifestarle que se está haciendo un trabajo de investigación con el objetivo de conocer cuál es la satisfacción laboral en el que usted viene laborando, en tal sentido solicito a Usted responda con veracidad a los siguientes enunciados ya que ello permitirá proponer estrategias de mejora o de cambio (según los resultados) a las autoridades de la Institución. Le recuerdo que es de carácter ANONIMO. Gracias por su participación.

Instrucciones: A continuación, se le presentan varios enunciados, por favor léalos atentamente y luego elija la respuesta que considere conveniente marcando con un aspa donde corresponda: Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) En desacuerdo. (D) Totalmente en Desacuerdo (TD)

I. Datos Generales:

1. Edad:.....(años
2. Procedencia: Costa () Sierra () Selva ()
3. Categoría: contratado () Empleado ()
4. Clase: Tiempo parcial () Tiempo Completo () Dedicación Exclusiva ()
5. Tiempo de servicio en la Institución:.....
6. Labora en otra entidad: Si () No ()

II. Datos específicos

Nº	ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<u>Factores Extrínsecos o Higiénicos</u>					
	<u>Políticas Institucionales:</u>				
1	Las funciones y responsabilidades docentes están bien definidas				
2	Se orienta al docente sobre sus funciones y responsabilidades				
3	Recibo información oportuna sobre mi desempeño laboral.				
4	Se difunde la historia y trayectoria de la institución				
5	Las normas laborales son claras y conocidas.				
6	Las cargas académicas se distribuyen equitativamente				

7	Las cargas académicas se distribuyen de acuerdo a las normas vigentes				
8	La institución se preocupa por tener convenios con las universidades				
9	Las normas institucionales de carga académica están claras				
10	<u>Condiciones laborales:</u> Las condiciones físicas en las que desarrolla su trabajo son seguras				
11	El ambiente de trabajo es agradable.				
12	La institución brinda estabilidad laboral				
13	El ambiente laboral permanece limpio y libre de obstáculos				
14	Se puede realizar el trabajo docente en forma segura.				
15	La organización laboral facilita una relación horizontal en el trabajo				
16	El trabajo en el Departamento y sección está bien organizado				
17	Existen medidas de prevención de riesgos laborales				
18	Los riesgos y las medidas de prevención son dados a conocer oportunamente				
19	Las condiciones salariales responden a las normas vigentes				
20	Me llena de orgullo ser docente de la institución				
21	Siento alegría de pertenecer a la institución				
22	Me gusta el trabajo que desarrollo como docente				
23	Le gratifica el nombre de la institución y su posición en la sociedad.				
24	<u>Relaciones Interpersonales:</u> - Existe buena comunicación con mis superiores inmediatos				
25	-Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas docentes				
26	-Existe espíritu de colaboración y ayuda entre docentes				
27	-La comunicación es clara y sincera entre las docentes				
28	-Resulta fácil expresar opiniones sin lastimar u ofender a las docentes				
29	Existe buena comunicación entre los docentes				
30	Existe comunicación horizontal entre colegas				
31	La comunicación interna dentro de su área de trabajo es buena				
32	Mantengo coordinación efectiva con otras unidades de trabajo en la institución				

33	<u>Procesos de Supervisión, Control, Monitoreo y Evaluación:</u> -Se realizan evaluaciones objetivas a las docentes de la institución				
34	-La supervisión docente es motivadora y permite superar deficiencias				
35	-El monitoreo de las actividades docente lectivas y no lectivas carece de fundamento				
36	-La supervisión docente es punitiva				
37	-Los jefes o directivos evalúan objetivamente al personal.				
38	-El control de asistencia del docente es rígido				
39	-La frecuencia de la supervisión es agobiante				
40	-El objetivo de la supervisión solo busca encontrar errores.				
41	<u>Apoyo administrativo:</u> -El personal administrativo apoya la labor docente.				
<u>Factores Intrínsecos o Motivacionales</u>					
42	-Las autoridades reconocen el trabajo del docente.				
43	-Las colegas estimulan a mejorar en el trabajo				
44	-Existe un sistema de estímulos permanente para el docente.				
45	-La responsabilidad se delega en base a criterios técnicos				
46	-Existe libertad y autonomía para decidir cómo se hace el trabajo.				
47	-Las promociones o ascensos están debidamente planificados.				
48	- La institución propicia el desarrollo del personal y profesional del docente.				
49	-Existen condiciones favorables para expresar opiniones en grupos de trabajo				
50	-Me siento parte importante del equipo de trabajo.				
51	-La institución promueve la capacitación permanente.				
52	-La institución se preocupa por el bienestar del personal docente.				
53	-Los horarios de trabajo son flexibles para el docente				
54	-Existe posibilidades de desarrollo en la institución				
55	-La carga académica es agotadora				
56	-Existe una política de beneficios laborales				
57	-Se estimula la participación en las decisiones en la unidad				

58	Se siente identificada con la institución.				
----	--	--	--	--	--

Muchas gracias por su participación

INSTRUMENTO DE MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

ESCALA TIPO LIKERT

Presentación: Estimado docente sirva la presente para saludarle y a su vez manifestarle que se está haciendo un trabajo de investigación con el objetivo de conocer cuál es el clima organizacional en el que usted viene laborando, en tal sentido solicito a Usted responda con veracidad a los siguientes enunciados ya que ello permitirá proponer estrategias de mejora o de cambio (según los resultados) a las autoridades de la Institución. Le recuerdo que es de carácter ANONIMO. Gracias por su participación.

Instrucciones: A continuación, se le presentan varios enunciados, por favor léalos atentamente y luego elija la respuesta que considere conveniente marcando con un aspa donde corresponda: Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) En desacuerdo. (D) Totalmente en Desacuerdo (TD)

I. Datos Generales:

1. Edad:.....(años)
2. Procedencia: Costa () Sierra () Selva ()
3. Categoría: contratado () Empleado ()
4. Clase: Tiempo parcial () Tiempo Completo () Dedicación Exclusiva ()
5. Tiempo de servicio en la
Institución:.....
6. Labora en otra entidad : Si () No ()

II. Datos específicos

Nº	ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
SOBRE EL AMBIENTE FISICO					
1	El espacio físico de la institución es amplio para acoger a todos los docentes.				
2	El ambiente físico reúne las condiciones ambientales básicas para el trabajo: ventilación iluminación, poco ruido, temperatura.				

3	La institución hace convenios para facilitar el ingreso de docentes a universidades				
4	Existe disponibilidad de aulas para la teoría y laboratorios				
5	La disposición del in mobiliario facilita el desarrollo de los laboratorios				
6	El tamaño de las aulas facilita el desarrollo de las clases teóricas.				
7	La institución facilita el material didáctico para la enseñanza				
ESTRUCTURA					
8	El estilo de dirección en la institución motiva al desarrollo personal y profesional del docente.				
9	Las normas institucionales son claras respecto al desempeño laboral				
10	Existen normas y procedimientos claros para los trámites administrativos.				
11	La organización de la institución favorece el trabajo docente				
12	La estructura formal de la institución facilita la coordinación y organización entre sus miembros				
13	La supervisión es deficiente y punitiva				
14	El control es característica predominante en la institución				
15	Se evidencia ausencia de monitoreo docente				
16	Existe un sistema de evaluación permanente del docente				
17	Se desconocen los objetivos institucionales				
AMBIENTE SOCIAL					
18	Existen buenos niveles y canales de comunicación entre los docentes				
19	La cooperación es uno de los aspectos que identifica al docente de la institución				

20	Todos los docentes mantienen buenas relaciones interpersonales				
21	Existen malas relaciones interpersonales entre los directivos y los docentes de la institución				
22	Los jefes asumen actitudes autoritarias con los subordinados				
23	Se evidencia malas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución				
24	La toma de decisiones en la institución se hace en consulta con los docentes				
25	Se evidencia compañerismo entre los docentes de la institución				
26	Los docentes participan en las actividades programadas				
27	Se vive un ambiente de calma y confort en la institución				
ASPECTOS PERSONALES					
28	Los docentes se sienten identificados con la institución				
29	Existe poca motivación para acudir a trabajar.				
30	Los docentes son responsables en el cumplimiento de sus actividades académicas lectivas y no lectivas				
31	Los docentes tienen autonomía para realizar sus actividades académicas				
32	Los docentes son libres para tomar decisiones en bien de la formación académica de los estudiantes				
33	Los docentes evidencian rechazo para trabajar en la institución				
34	Las expectativas de los docentes están más orientadas hacia afuera que hacia dentro de la institución.				
35	Se evidencia poco espíritu de servicio en los docentes de la institución.				

Muchas gracias por su participación

Anexo 3: Validez de los instrumentos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN

A. VALIDEZ: Validez interna: Coeficiente R de Pearson.

Método ítem – test.

Ítem	Coeficiente de Pearson (r)
1	0.236
2	0.510
3	0.763
4	0.759
5	0.297
6	0.683
7	0.259
8	0.237
9	0.221
10	0.392
11	0.544
12	0.397
13	0.711
14	0.315
15	0.489
16	0.307
17	0.505
18	0.239
19	0.231
20	0.441
21	0.423
22	0.720
23	0.670
24	0.613
25	0.545
26	0.511
27	0.428
28	0.354

29	0.415
30	0.588
31	0.266
32	0.244
33	0.341
34	0.686
35	0.355
36	0.419
37	0.319
38	0.253
39	0.259
40	0.374
41	0.396
42	0.253
43	0.225
44	0.424
45	0.308
46	0.391
47	0.499
48	0.300
49	0.242
50	0.635
51	0.590
52	0.811
53	0.253
54	0.359
55	0.220
56	0.433
57	0.349
58	0.255

Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos y en ese caso hay muy buena validez para cada pregunta, no hay preguntas cuya correlación sea menor a 0.2, entonces en general hay muy buena validez de todo el instrumento.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

A. VALIDEZ: Validez interna: Coeficiente R de Pearson.

Método ítem – test.

Ítem	Coeficiente de Pearson (r)
1	0.272
2	0.656
3	0.221
4	0.705
5	0.775
6	0.355
7	0.416
8	0.526
9	0.617
10	0.647
11	0.596
12	0.716
13	0.557
14	0.618
15	0.118 n. s.
16	0.287
17	0.443
18	0.475
19	0.438
20	0.471

21	0.632
22	0.437
23	0.364
24	0.405
25	0.511
26	0.701
27	0.700
28	0.222
29	0.511
30	0.258
31	0.201
32	0.201
33	0.152
34	0.489
35	0.514
36	0.366
37	0.221
38	0.227
39	0.265
40	0.258
41	0.236
42	0.246

Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos y en ese caso hay muy buena validez para cada pregunta, hay una pregunta cuya correlación es menor a 0.20, pero como la mayoría de los ítems tienen correlaciones mayores o iguales a 0.2 entonces en general hay buena validez de todo el instrumento.

INFORME DE JUECES EXPERTOS

56

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Emma Campos

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			✓	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:			✓	
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:			✓	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: EMMA CAMPOS PACHECO

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada


Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Aurora Marrou Roldán

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				X


 Firma del Jurado Examinador
 Doctor/a: Aurora Marrou Roldán

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Elías Mejía Mejía

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				✓
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Elías Mejía Mejía

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada


Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Aurora Marrou Roldán

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Crterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:				X



 Firma del Jurado Examinador
 Doctor/a: Aurora Marrou

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Emma Campos

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			✓	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:			✓	
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:			✓	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: EMMA CAMPOS PACHECO.

C.U. 30.10.14.

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
 Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Elías Mejía Mejía

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				X
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			X	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				X
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:				X
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:			X	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Elías Mejía Mejía

Anexo 4: Autorización de las Instituciones Educativas



+120 AÑOS
COLEGIO ADVENTISTA
AMERICANA

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA PUNO
Institución Educativa Adventista
"Americana"
Educando en valores Cristianos
R.D. N° 1143-08/1850-70/0822-93

INICIAL
PRIMARIA
SECUNDARIA

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ADVENTISTA "AMERICANA" DE LA CIUDAD DE JULIACA – PUNO**

HACE CONSTAR QUE:

Se le brinda la autorización correspondiente a la bachillerer **MADELEYNE MAMANI ESTRADA** egresada de la Universidad Peruana Unión, para realizar la aplicación de los cuestionarios de **satisfacción laboral y clima organizacional** para el desarrollo de su tesis en el personal docente de la Institución Educativa.

Se le expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Juliaca, 01 de julio de 2 019



Lic. ISIDRO MAMANI APAZA
DIRECTOR GENERAL



COLEGIO ADVENTISTA AMERICANA
DIRECCION GENERAL
JULIACA

Jr. Santiago Mamani N° 335
(Parque Graú - Urb. La Rinconada)
Juliaca - Perú
Telefax: 051-328951 - Celular: 952 714 346 / 952 714 347
www.educacionadventista.com



*El tiempo pasa,
los valores
permanecen...*



Primaria

Secundaria

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ADVENTISTA "BELÉN" DE LA CIUDAD DE JULIACA

HACE CONSTAR QUE:

La Dirección a mi cargo AUTORIZA a la bachiller **MADELEYNE MAMANI ESTRADA** de la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, para ejecutar su proyecto de tesis en esta institución, para obtener su título profesional.

Se expide la presente constancia, para los fines que estime conveniente.

Juliaca, 16 de julio de 2019



Wilfredo Coaguira Coaguira
Lic. Wilfredo Coaguira Coaguira
DIRECTOR GENERAL



**ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DE PUNO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA EDEN**

RD. 2192 - 97

Juliaca, 15 de julio 2019.

Señorita:

MADELEYNE MAMANI ESTRADA.
ESTUDUANTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNION.

ASUNTO: Autoriza la ejecución del proyecto de tesis.

De mi especial consideración:

Mediante el presente documento le comunico que, su solicitud ha sido aceptada para que su persona pueda realizar su encuesta a los docentes de la institución para su ejecución de su tesis, está programado para el día miércoles 14 de agosto para que pueda realizar su encuesta en nuestra institución, de antemano deseamos éxitos en tu elaboración de tesis, Nuestro Dios bendiga tus proyectos.

Atentamente.


Ltc. Reynaldo Machaca C.
DIRECTOR

(Faint background watermark: EDUCACIÓN ADVENTISTA)