

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, 2016**

PRESENTADA POR:

MARCO ANTONIO QUISPE PACHO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PUNO, PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, 2016**

PRESENTADA POR:

MARCO ANTONIO QUISPE PACHO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

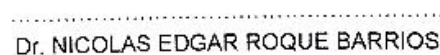
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



.....
Dr. ADOLFO DEL CONDOR Y CONDORI

PRIMER MIEMBRO



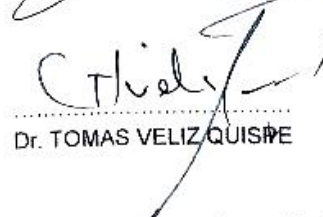
.....
Dr. NICOLAS EDGAR ROQUE BARRIOS

SEGUNDO MIEMBRO



.....
M.Sc. ROLANDO E. RODRIGUEZ HUAMANI

ASESOR DE TESIS



.....
Dr. TOMAS VELIZ QUISPE

Puno, 20 de enero del 2017

ÁREA: Gestión administrativa

TEMA: Recursos humanos

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a los seres que más amo en este mundo: mi esposa Yovana y mis hijos Isaac Maximo Newman y Alejandra Mariajesús, al igual que a mis padres Estefa y Julian por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

AGRADECIMIENTOS

- A la maestría de Contabilidad y Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano por su gran labor en la formación de profesionales de éxito.
- A Dr. Toma Veliz Quispe, asesor de tesis, de quien recibí la dirección y orientación adecuada y oportuna para la planificación y el desarrollo de esta investigación.
- A la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, por darme las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos para la presente investigación.
- A las secretarias, bibliotecarias y personal administrativo quienes en algún momento me atendieron y explicaron algo, encaminaron un trámite, incentivaron con una simple palabra o una sonrisa.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE CUADROS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	2
1.2 Formulacion del problema	4
1.3 Objetivos	5
1.4 Hipótesis de la investigación.....	6
1.5 Justificación de la investigación.....	6
1.6 Limitaciones.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Clima organizacional.....	10
2.2.1 Tipos de clima organizacional	11
2.2.2 Modelos de estudios de clima organizacional	13
2.2.3 Clima organizacional en universidades	15
2.3 Satisfacción laboral.....	16

2.3.1 Factores de la satisfacción laboral.....	18
2.3.2 Medición de la satisfacción laboral	20
2.4 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	21
2.5 Definición de términos básicos.....	22

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	25
3.2 Población y muestra.....	26
3.3 Variables y dimensiones	27
3.4 Descripción de instrumentos	28
3.4.1 Clima organizacional	29
3.4.2 Satisfacción laboral.....	29
3.5 Procedimiento de recolección de datos	30
3.6 Procesamiento estadístico	30

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis e interpretación de resultados.....	32
4.1.1 Validación y confiabilidad de los instrumentos	32
4.1.2 Descripción de la muestra	34
4.1.3 Características del clima organizacional.....	37
4.1.4 Características de la satisfacción laboral.....	46
4.2 Contraste de hipótesis	48
4.2.1 Hipótesis general.....	48
4.2.2 Hipótesis específica 1	49
4.2.3 Hipótesis específica 2.....	50
4.2.4 Hipótesis específica 3.....	51
4.2.5 Hipótesis específica 4.....	52

4.3 Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE CUADROS

1	Variables y sus dimensiones de la investigación	28
2	Ficha técnica del cuestionario para docentes sobre el clima organizacional	29
3	Ficha técnica del cuestionario para docentes sobre la satisfacción laboral	29
4	Nivel de validez de los instrumentos de medición según técnica alfa de cronbach	32
5	Nivel de confiabilidad de los instrumentos de medición según técnica de división por mitades	32
6	Características de la muestra según su edad, UJCM, 2016.	34
7	Características de la muestra según su sexo, UJCM, 2016.....	35
8	Características de la muestra según su grado académico, UJCM, 2016...	36
9	Características de la muestra según su modalidad de contrato, UJCM, 2016.	37
10	Características descriptivas del clima organizacional y sus dimensiones, UJCM, 2016.....	38
11	Características de la dimensión: relaciones interpersonales, UJCM, 2016.	39
12	Características de la dimensión: compromiso organizacional, UJCM, 2016.	41
13	Características de la dimensión: identidad institucional, UJCM, 2016.....	45
14	Características descriptivas de la satisfacción laboral y sus dimensiones, UJCM, 2016.....	47
15	Nivel de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.	48
16	Nivel de correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.....	49
17	Nivel de correlación entre la compromiso organizacional y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.....	50

18 Nivel de correlación entre la afiliación y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.....	51
19 Nivel de correlación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.	52

ÍNDICE DE FIGURAS

1 Representación de la muestra según su edad, UJCM, 2016.	35
2 Representación de la muestra según su sexo, UJCM, 2016.....	35
3 Representación de la muestra según su grado de instrucción, UJCM, 2016.	36
4 Representación de la muestra según su modalidad de contrato, UJCM, 2016.	37
5 Representación de dimensión: relaciones interpersonales, UJCM, 2016.	40
6 Representación de la dimensión: compromiso organizacional, UJCM, 2016.	42
7 Representación de la dimensión: afiliación, UJCM, 2016.	44

ÍNDICE DE ANEXOS

1	Cuestionario para docentes sobre el clima organizacional	64
2	Cuestionario para docentes sobre la satisfacción laboral	66
3	Percepción, clima organizacional: relaciones interpersonales	68
4	Percepción, clima organizacional: compromiso organizacional	69
5	Percepción, clima organizacional: afiliación.....	70
6	Percepción, clima organizacional: identidad institucional	71
7	Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con el trabajo en sí mismo .	72
8	Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con las autoridades superiores inmediatas	73
9	Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con el sueldo.....	74
10	Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con los compañeros.....	75
11	Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con las oportunidades de promoción	76
12	Operacionalización de la variable independiente.....	77
13	Operacionalización de la variable dependiente	78

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016. La hipótesis afirma que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente. Por eso, el tipo de investigación fue descriptivo y el diseño de investigación fue no experimental, transversal, correlacional-causal. La muestra constituida por 53 docentes. El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. Se aplicaron los instrumentos de Helber Calderon para medir el clima organizacional con 32 items y satisfacción laboral con 40 items. Se validó los instrumentos a través del método de alfa de cronbach con niveles de 0,923 y 0,955 y la confiabilidad a través de la técnica división por mitades Spearman-Brown, con niveles de 0,855 y 0,891. Para la demostración de las hipótesis se aplicó la prueba estadística de coeficiente de Correlación de Pearson. Se concluyó que existe una relación altamente significativa, con un nivel de 0,728 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui.

Palabras claves: Clima organizacional, correlación, pearson, satisfacción laboral, universidad.

ABSTRACT

The present research has as general objective to determine how the organizational climate is related to the job satisfaction of the teacher of the Private University José Carlos Mariátegui, 2016. The hypothesis affirms that the organizational climate has a positive influence on the teacher's job satisfaction. Therefore, the type of research was descriptive and the research design was non-experimental, transverse, correlational-causal. The sample consists of 53 teachers. Sampling was non-probabilistic and for convenience. The instruments of Helber Calderon were applied to measure the organizational climate with 32 items and job satisfaction with 40 items. The instruments were validated using the cronbach alpha method with levels of 0.923 and 0.955 and reliability through the Spearman-Brown halving technique, with levels of 0.855 and 0.891. For the demonstration of the hypotheses the statistical test of Pearson Correlation coefficient was applied. It was concluded that there is a highly significant relationship, with a level of 0.728 between the organizational climate and job satisfaction in the teaching staff of the Private University José Carlos Mariátegui.

Keywords: correlation, job satisfaction, organizational climate, pearson, university.

INTRODUCCIÓN

Sobre Clima Organizacional entendemos que son un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y/o institución. Por experiencia laboral consideramos que un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en diferentes aspectos del trabajador y de la empresa en general. Por consiguiente, la presente investigación tienen como objetivo determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

En el capítulo I, se muestran el planteamiento y definición del problema de investigación, así como los objetivos establecidos y la formulación de las hipótesis.

En el capítulo II, se muestra el marco teórico sobre los antecedentes relacionados a la presente investigación, clima organizacional, satisfacción laboral, relación entre clima y satisfacción laboral y la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se muestra el tipo y diseño de investigación, población y tamaño de muestra, descripción de los instrumentos, recolección y procesamiento de datos.

En el capítulo IV, se muestra la validación y confiabilidad de los instrumentos, descripción de las características de las variables, contraste de las hipótesis y la discusión de resultados.

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las investigaciones en el contexto organizacional han reconocido tradicionalmente la importante influencia del clima organizacional sobre una gran variedad de procesos y resultados en las personas y las organizaciones; dentro de éstos se destacan entre muchos otros aspectos: la motivación, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la participación, el compromiso, el logro de metas, la satisfacción y el desempeño laboral.

El Clima Organizacional nos permite ampliar la perspectiva de análisis de una institución a una visión más global, integrando el ambiente laboral como una variable sistémica que impacta en el logro de los objetivos estratégicos. Desde este punto de vista, podemos afirmar que toda institución ya sea empresarial o educativa tiene un ambiente o identidad propia que la hace diferente de otras instituciones y que esta influye en el actuar de sus empleados.

En relación al clima organizacional, la Universidad Privada José Carlos Mariátegui como institución educativa pionera de la región, tiene el deber de

esforzarse en crear un ambiente ideal, en donde se pueda cumplir con los objetivos de la institución y satisfacer las necesidades psicológicas, profesionales y sociales de las personas que la integran, como personal administrativo, personal de servicio, estudiantes, y personal docente. Este último que está muy comprometido con el desarrollo, prestigio y la calidad de la universidad, condiciona su comportamiento en la institución, lo que genera un grado de satisfacción respecto a la actividad educativa desempeñada.

La satisfacción laboral no necesariamente implica un aumento de la productividad, sin embargo, la insatisfacción está claramente asociada a un declive de la productividad y la eficacia. Desde esta perspectiva, la Universidad Privada José Carlos Mariátegui no es ajeno a esta incertidumbre, así como en otras instituciones educativas de nivel superior donde se desconoce el nivel de insatisfacción laboral de sus empleados.

En relación con la satisfacción laboral y el clima organizacional, existen muchos estudios a nivel empresarial que reafirman que el clima organizacional actúa como una variable influyente en la satisfacción laboral, es decir que cuanto más favorable es la percepción del clima laboral de la organización, mayor será la percepción de la satisfacción laboral de sus empleados. Sin embargo la falta de estudios enfocados en instituciones de nivel universitario evita profundizar este conocimiento para determinar qué aspectos pueden favorecer a la satisfacción de los docentes en relación al clima organizacional.

Por tanto la presente investigación procura investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente, como una opción para mejorar la performance de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral del docente en la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016?
- ¿Cómo se relaciona la afiliación institucional con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016?
- ¿Cómo se relaciona la identidad institucional con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016?

-

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar cómo se relacionan las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.
- Determinar cómo se relaciona el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.
- Determinar cómo se relaciona la afiliación institucional con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.
- Determinar cómo la identidad institucional se relaciona con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Las relaciones interpersonales se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.
- El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.
- La afiliación institucional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.
- La identidad institucional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las tendencias actuales que afronta la educación superior es la creciente expansión cuantitativa y, de otro lado, la orientación de la demanda social se viene inclinando hacia la opción privada. Por ello, conocer el clima

organizacional de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui es de vital importancia, ya que ésta no es ajena a estas tendencias. Midiendo el clima organizacional podremos mejorarla, proponiendo cambios y estos sean parte de la solución a diversos problemas que tenga la universidad. Entre tanto midiendo el nivel de satisfacción laboral de los docentes, podremos conocer como son las relaciones con sus compañeros de trabajo y con los estudiantes, la docencia y la investigación que realiza, su situación académica y sus posibilidades de promoción profesional.

Los resultados de la presente investigación permitirá que los docentes cuenten con información valiosa acerca de la importancia de cada uno como parte de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui y que solo a partir de la valoración de uno podremos valorar a los demás y a nuestro entorno, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es el ambiente emocional de una persona y, mejorando éste, podremos aportar a mejorar el desarrollo institucional de la universidad.

1.6 LIMITACIONES

Una limitación para la presente investigación fue la selección de la muestra. Considerando que la población objetivo en su mayoría es a tiempo parcial. Esto limita la recolección de información, ya que ellos en su mayoría solo cumplen con sus labores académicas, reduciendo así su permanencia en la institución, dificultando el proceso de la recolección de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Paz & Marín (2014), estudiaron los procesos de intervención del clima organizacional de la IPS de la universidad Autónoma de Manizales con base en su caracterización. Concluyendo que el clima organizacional es poco satisfactorio en las cuatro dimensiones que las componen.

Ortega (2015), evaluó la manera en que las competencias laborales influye en el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima, concluyendo que las competencias laborales se relaciona se manera significativa con el clima organizacional con un nivel de correlación de 0.627, así, demuestra que las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas.

Pelaes (2010), evaluó si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica. El autor determinó existe relación directa entre el clima organizacional (Área

de Relaciones Interpersonales) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.64. A medida que mejoran las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

Calderón (2015), evaluó si la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012. Concluyendo la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Perez & Rivera (2015), evaluaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Concluyendo la existencia de una relación de nivel moderado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.

Saccsa (2010), evaluó la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres, Lima. Concluyendo que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, con un nivel de correlación 0.768 y que caracteriza a un clima institucional de bueno.

Munive (2010), Evaluó el clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva docente, donde se reconoce las percepciones sobre la relación entre el clima y el desempeño laboral desde los factores de la

comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral.

Pautt (2014), realizó un trabajo de investigación titulado, *los assessment center: una metodología para evaluar directivos*. Concluyendo que la metodología de AC tiene muchas ventajas debido a su flexibilidad y fácil adaptabilidad de los ejercicios a las diferentes culturas y que, a pesar de los altos costos que implica la realización de los ejercicios, infraestructura e interpretación de los resultados, es la metodología que más se ajusta para evaluar a las personas que ocupan altos cargos.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentemente aludidos en el diagnóstico organizacional. Se trata de un tema que se plantea en la década de los sesenta, junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la teoría de los sistemas al estudio de las organizaciones.

Sweedeland y Smith (2002, p. 142) señalan que "El clima organizacional es un atributo de la organización que retrata lo que acontece dentro de la escuela. Los climas escolares son saludables y abiertos cuando existe una buena relación entre los maestros, entre maestros-director, entre maestros-alumnos, entre maestros-padres de familia".

Fernández (2007, p.370) "clima organizacional es el trasfondo de sentidos compartidos, sobre el cual los actores, en este caso profesores, administrativos y alumnos, realizan sus tareas cotidianas, inician

discusiones sobre distintos aspectos de la que tienen los alumnos de aprender y de avanzar".

Alvarado (2003), sobre clima organizacional, nos dice: "Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización".

Actualmente, la bibliografía debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel del análisis individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

2.2.1.1 Tipos de clima organizacional

Autoritarismo explotador: Brunet (2011), en el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene la confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los

superiores y subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza.

Autoritarismo paternalista: Brunet (2011), el tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. La recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precauciones por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delega a los niveles intermedio e inferiores.

Consultivo: Brunet (2011), la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se tratan también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinados y, muchas veces, un alto grado de confianza. Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia

abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores.

Participación en grupo: Brunet (2011), en el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evolución del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control y con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores.

2.2.2 Modelos de estudios de clima organizacional

Para Méndez (2006), la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima

organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y ciencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de ciencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.

Según García y Bedoya (1997), dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello.

Pelaes (2010), indica que aunque en condiciones de normalidad suele ser suficiente con una evaluación más o menos intuitiva e informal del clima organizacional, cuando se evidencian problemas importantes es conveniente hacer un estudio profesional del mismo. Para hacerlo, es recomendable recurrir a especialistas que diseñen el mejor procedimiento para atender las necesidades con los recursos económicos disponibles. Las dos técnicas principales que se suelen utilizar son los "Focus Groups" (grupos de

conversación focalizada) y las encuestas de clima. Ambas técnicas deben ser aplicadas por expertos.

Previamente es conveniente realizar los siguientes procedimientos:

- i. Realizar una evaluación preliminar del clima organizacional (identificación, motivación, integración, etc.) recurriendo a su propio criterio y consultando al equipo de gerentes y a personal clave de la empresa.
- ii. Si la evaluación preliminar del clima organizacional identifica que sus características son adecuadas o que los problemas que no son críticos, seguramente no necesita realizar un estudio profesional del mismo. Sin embargo, debe mantenerse vigilante.
- iii. Si la evaluación preliminar del clima organizacional identifica problemas críticos, considere la conveniencia de realizar un estudio del mismo para conocerlo con mayor precisión. Para esto es conveniente recurrir a especialistas.
- iv. Una vez realizado el estudio de clima organizacional, identifique las áreas que deben ser mejoradas y diseñe un plan integral de acción y seguimiento, con la ayuda de especialistas.

2.2.3 Clima organizacional en universidades

Sánchez (2005), cuando las universidades se enfrentan al logro de su visión, es necesario considerar como se van a obtener los resultados de su posición competitiva en el mercado y satisfacción

en la Comunidad Universitaria. Parte fundamental de ese como, son las personas que van a ejecutar las acciones previstas.

Sánchez (2005), algunos autores sugieren que la introducción del clima organizacional debe superar ciertas barreras relacionadas con la existencia de estructuras organizativas que tienden a la burocratización, con la dificultad de definir los clientes y en general, con la cultura de la institución y el personal académico.

Sánchez (2005), en este sentido, la consecución de objetivos y la implantación de acciones de mejora académica requiere un amplio y efectivo interés de los docentes, el cual tiene que preocuparse por la calidad del trabajo que lleva a cabo, así como por adoptar iniciativas adecuadas. Su motivación y rendimiento determinan la calidad del aprendizaje del estudiante y en consecuencia influyen en la contribución que la institución realiza a la Sociedad.

2.3 SATISFACCIÓN LABORAL

Davis y Newstrom (1991), plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales." Morillo (2006) que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

La "satisfacción laboral" es entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo, Laca, Mejía y Gondra (2006). La satisfacción en el trabajo, es entendida por otros autores como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así, el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir.

Robbins (1998), considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- a) Reto del trabajo
- b) Sistema de recompensas justas
- c) Condiciones favorables de trabajo
- d) Colegas que brinden apoyo

Para Peiró (1995), la satisfacción con el trabajo sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y de los factores relacionados. Es decir, se trataría de una actitud general, resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización. De este modo, el estudio de la satisfacción laboral se enmarca dentro del estudio de las actitudes hacia el trabajo, junto con el compromiso organizacional y la implicación laboral.

La satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés de estudio e investigación. En un primer momento, la atención se centró en los efectos de la satisfacción laboral sobre variables como la accidentabilidad, el absentismo, el cambio

y el abandono de la organización, investigaciones donde la satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un predictor significativo, Aldag y Brief (1983). Posteriormente, los intereses se centraron en la calidad laboral. Por este motivo la satisfacción laboral se ha configurado como una dimensión valiosa en sí misma para la intervención organizacional.

Flores (1992), se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

2.3.1 Factores de la satisfacción laboral

De acuerdo a los hallazgos de investigaciones publicadas por, Robbins (1999), se considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

a) Satisfacción con el trabajo en sí: Hackman y Oldham (1975), aplicaron un cuestionario llamado “Encuesta de Diagnóstico en el Puesto”, a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes; como resultado se identificaron las siguientes cinco "dimensiones centrales": Variedad de

habilidades, Identidad de la tarea, Significación de la tarea, Autonomía.

b) Sistema de recompensas justas: Son los métodos de salarios y políticas de ascensos que tienen los trabajadores dentro de la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe haber ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la organización.

c) Condiciones favorables de trabajo: A los empleados les interesa su ambiente de trabajo, se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

d) Colegas que brinden apoyo: El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

e) Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo:

Respecto a este punto los resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción.

2.3.2 Medición de la satisfacción laboral

Robbins (1999), los trabajadores requieren la interacción con los colegas y los jefes, seguir las reglas y las políticas organizacionales, cumplir los estándares de desempeño, vivir con condiciones de trabajo que a menudo son inferiores a lo ideal, y otras cosas similares. Esto significa que la evaluación de un empleado de cuán satisfecho o insatisfecho está con su trabajo es una suma compleja de un número de elementos discretos de trabajo. ¿Cómo entonces medimos el concepto?

Existen dos métodos para la satisfacción del empleado en la organización:

- a) Escala global única.** Consiste en medir a los individuos, que respondan una pregunta cómo qué tanto se encuentra satisfecho con su trabajo, indicando luego en una escala que va desde altamente satisfecho, hasta altamente insatisfecho.

b) Calificación de la suma. Este es el método más complejo, pues identifica los elementos claves en un determinado trabajo y cuestiona a los empleados, sobre sus sentimientos hacia cada uno de ellos. Los factores incluidos por lo general son su salario actual, oportunidades para ascender en la organización, entre otros, estos se estiman sobre la escala estandarizada, para luego proceder a sumar para crear así la calificación total sobre la satisfacción en el trabajo.

2.4 RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Dessler (2009), el clima al ser estudiado como variable independiente o causal, se ha comprobado que afecta la motivación, la satisfacción y el rendimiento del personal. Considerado como variable interpuesta, el clima media entre un liderazgo específico y el aprecio por el trabajo y el rendimiento de los empleados. Enfocado como variable dependiente, la evidencia empírica prueba que factores como el estilo de liderazgo o la estructura organizacional lo influyen significativamente.

La satisfacción arranca en gran medida de la valoración que la persona realiza del conjunto de características que describen los estímulos que configuran su contexto de trabajo, el clima se refiere a la descripción del conjunto de características que percibe el individuo de su organización (Calderón, 2015).

También se dice que la satisfacción laboral está asociada a culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con un

control laxo, se piensa que el bienestar laboral tiene relación con los resultados económicos de la empresa, las condiciones externas para la dirección empresarial y la satisfacción de los clientes (Calderón, 2015).

Otros autores piensan que la satisfacción laboral no está estrechamente relacionada con la productividad y la rotación de personal, su estudio es importante porque contribuye a detectar áreas de la organización que requieren atención y porque se considera que los trabajadores satisfechos se encuentran en mejor disposición de adaptarse a los cambios que los no satisfechos (Calderón, 2015).

2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- a) **Adaptabilidad:** Capacidad de una persona o cosa para adaptarse a un nuevo medio o situación.

- b) **Clima Organizacional:** Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Se dice que existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable y por tanto puede aportar sus conocimientos y habilidades.

- c) **Condiciones laborales:** El concepto de condiciones laborales es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador.

- d) Desempeño laboral:** El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.
- e) Capacidades Laborales:** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes con las cuales se describe claramente y en un lenguaje corriente, que es lo que una persona debe hacer para desempeñar su trabajo eficientemente.
- f) Comportamiento Organizacional:** Es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del comportamiento organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta.
- g) Satisfacción en el trabajo:** Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo, es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo, de forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.
- h) Satisfacción laboral:** Actitud general de un individuo hacia su empleo.
- i) Relaciones interpersonales:** Es la percepción por parte -de los integrantes de la institución acerca de la existencia de un grato ambiente de trabajo y de óptimas relaciones sociales entre los miembros de la comunidad educativa.

j) Identidad institucional: Es el sentimiento de que uno pertenece a una organización y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu en general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de información obtenido es de tipo cualitativo debido a que la investigación se refirió a todos aquellos aspectos que denotan cualidad y que son susceptibles de tomar valores no numéricos, diferentes, comprendidos o no.

Según Hernández (2010), el presente diseño de investigación es transversal, correlacional, causal y no experimental. Siendo transversal porque estudia a sujetos de diferentes edades en un tiempo y espacio determinado; correlacional, porque trata de determinar el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio; y no experimental, pues no existe una variable dependiente que se vaya a manipular; es decir no hay un grupo experimental o control. Los fenómenos son observados tal y como se producen en su entorno natural, para posteriormente ser analizados.

El método de investigación es Relacional, pues es el proceso de investigación que genera las condiciones necesarias y suficientes para medir y revelar las relaciones de los fenómenos que interesan a la ciencia.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Actualmente en la Universidad José Carlos Mariátegui, sede Ilo, el número de docente asciende a 120, bajo la modalidad de contrato. 20 contratados a tiempo completo y 100 a tiempo parcial.

3.2.2 MUESTRA

Para el cálculo del tamaño de muestra usaremos la fórmula planteada por Martínez (2012, 308).

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 PQN}{Z_{\alpha/2}^2 PQ + N\varepsilon^2} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + 120 * 0.1^2} = 53$$

$N = 120$: Tamaño de la población (número de docentes de la UJCM).

$P = 0.5$: Proporción de éxito (proporción de docentes de la UJCM que consideran que el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral).

$Q = 0.5$: Proporción de no éxito (proporción de docentes de la UJCM que consideran que el clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral).

$Z = 1.96$: Nivel de confianza al 95% (valor estándar de la distribución normal).

$\varepsilon = 0.1$: Error de estimación (proporción estimada de la muestra respecto a la población).

Entonces, se seleccionaron 53 docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui para la medición de las variables.

3.2.3 SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Sobre la base de la población, que en su mayoría son docentes contratados a tiempo parcial, decidimos utilizar una selección de muestra no probabilístico por conveniencia. Al respecto, Hernández (2010), nos dice que son "simplemente casos disponibles a los cuales tenemos acceso".

3.3 VARIABLES Y DIMENSIONES

El clima organizacional es un atributo de la organización que retrata lo que acontece dentro de la escuela y la Satisfacción Laboral del docente se conoce como el resultado de varias actitudes que el docente tiene hacia la labor que realiza y de sus factores relacionados (Calderón, 2015).

Conociendo lo mencionado nos referimos al clima organizacional y satisfacción laboral del docente que existe dentro de la Universidad José Carlos Mariátegui.

Cuadro 1. Variables y sus dimensiones de la investigación.

Variable	Dimensiones
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales. Compromiso organizacional. Afiliación. Identidad institucional.
Satisfacción Laboral	Satisfacción con el trabajo en sí mismo Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas Satisfacción con el sueldo Satisfacción con los compañeros Satisfacción con las oportunidades de promoción

La operacionalización de variables se detalla en el anexo 12 y en el anexo 13.

3.4 DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS

Según Hernandez (2010), define que un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Por tal razón se utilizó como instrumento de medición los cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral de docentes, como se detalla en los anexos 1 y anexo 2.

3.4.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Cuadro 2. Ficha técnica del cuestionario para docentes sobre el clima organizacional.

Título	Cuestionario para docentes sobre el clima organizacional
Autor	Helber Danilo Calderón De los Ríos
Año de edición	2012
Margen de aplicación	Es aplicable a docentes que laboran en una empresa o institución.
Forma de administración	Individual colectiva para grupos de 12 a 15 docentes.
Tiempo de aplicación	Su tiempo de aplicación es de 45 minutos
Significación	Evalúa en una escala de LÍkert las relaciones interpersonales, compromiso organizacional, afiliación e identidad institucional; en sus índices (escalas): siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.4.2 SATISFACCIÓN LABORAL

Cuadro 3. Ficha técnica del cuestionario para docentes sobre la satisfacción laboral.

Título	Cuestionario para docentes sobre la Satisfacción Laboral
Autor	Helber Danilo Calderón De los Ríos
Año de edición	2012
Margen de aplicación	Es aplicable a docentes que laboran en una empresa o institución.
Forma de administración	Individual colectiva para grupos de 12 a 15 docentes.
Tiempo de aplicación	Su tiempo de aplicación es de 45 minutos
Significación	Evalúa en una escala de LÍkert la satisfacción con: el trabajo en sí mismo, con las autoridades superiores inmediatas, con el sueldo, con los compañeros y con las oportunidades de promoción; en sus índices (escalas): siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- a) Se llevaron a cabo los siguientes pasos para la recolección de datos en la presente investigación:
- b) Se elaboró los formatos para su impresión de los cuestionarios para clima organizacional y satisfacción laboral.
- c) Se presentó una solicitud a la dirección de coordinación de la Universidad José Carlos Mariátegui, para la autorización de la aplicación de los cuestionarios a los docentes de dicha universidad.
- d) Se aplicó el cuestionario a los docentes.
- e) Se depuró cuestionarios que contenían errores de respuesta y con valores omitidos.
- f) Se tabuló los resultados en una hoja de cálculo (MS Excel 2010), para que pueda ser exportado a un software estadístico para su análisis.
- g) Se llevaron a cabo los procedimientos estadísticos y se corroboró la veracidad o no de las hipótesis planteadas.
- h) Se efectuó el análisis de resultados y las conclusiones pertinentes.

3.6 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

- a) Los resultados obtenidos en los cuestionarios fueron exportados al programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver. 20 para Windows).
- b) Para la validación y fiabilidad del instrumento se utilizó la técnica de Alfa de Cronbach y la técnica de División por dos mitades.
- c) A continuación se obtuvieron los puntajes totales de los encuestados según las variables clima organizacional y satisfacción laboral. También

se obtuvieron los puntajes totales según las dimensiones de las variables.

- d) Se construyó las tablas de distribución de frecuencias de las dimensiones de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con sus respectivos gráficos.
- e) Para la demostración de las hipótesis se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson, pues es uno de los métodos más adecuados para realizar múltiples comparaciones o puntajes y los correspondientes contrastes de significación (Ciro Martínez, 2012).

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Donde:

X = variable independiente

Y = variable dependiente

n = Tamaño de muestra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Cuadro 4. Nivel de validez de los instrumentos de medición según técnica alfa de cronbach.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de items
Clima Organizacional	0,926	32
Satisfacción Laboral	0,955	40

Según se observa en el cuadro 4, se ha obtenido un alfa cronbach de 0.926 que valida el cuestionario del clima organizacional, lo cual es un valor de muy alto según Corral (2009); del mismo modo el alfa de cronbach para el cuestionario satisfacción laboral es de 0,955, este también tiene un valor muy alto, según Corral (2009).

Cuadro 5. Nivel de confiabilidad de los instrumentos de medición según técnica de división por mitades.

Instrumento	Coficiente de Pearson	Coficiente de Spearman-Brown
Clima Organizacional	0,747	0,855
Satisfacción Laboral	0,803	0,891

Adicionalmente tal como se observa en el cuadro 5, se ha aplicado la técnica de la división por mitades, el resultado obtenido es un indicador de la covariación entre ambas mitades, es decir, de la validez interna del test obteniéndose el coeficiente de Pearson y como el instrumento real es el doble que los usados para desarrollar esta prueba; el coeficiente de Pearson corrige este detalle aplicando la fórmula de Spearman-Brown que nos muestra un valor de 0.855 para el instrumento del clima organizacional y de 0.801 para el instrumento de satisfacción laboral del docente; ambos coeficientes presentan una excelente confiabilidad, según Herrera (1998). Por lo demostrado, podemos afirmar que los cuestionarios son muy consistente en la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral.

Cuadro 6. Índices de consistencia del clima organizacional según sus dimensiones.

Dimensión	Alfa de Cronbach
Relaciones interpersonales	0,879
Compromiso organizacional	0,806
Afiliación	0,704
Identidad institucional	0,891

Un nivel de 0,81 a más, para el alfa de Cronbach, según Corral (2009), indica un nivel de magnitud muy alto y un nivel de 0,61 a 0,80, indica un nivel de magnitud alto. Por tanto, según los cuadros 6 y 7, las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral, tienen una validez individual con magnitudes entre alto y muy alto.

Cuadro 7. Índices de consistencia de la satisfacción laboral del docente según sus dimensiones.

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Satisfacción con el trabajo en sí mismo	0,794
Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas	0,908
Satisfacción con el sueldo	0,946
Satisfacción con los compañeros	0,831
Satisfacción con las oportunidades de promoción	0,802

4.1.2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En relación a la edad de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, podemos observar en el cuadro 8 y figura 1, que el aproximadamente el 66% de los profesores tienen edades entre 43 y 61 años. Por otra parte el grupo más pequeño, es decir los docentes de menor edad tienen entre 25 y 34 años y representan un 9,4% de la muestra total.

Cuadro 8. Características de la muestra según su edad, UJCM, 2016.

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
[25 34]	5	9.4
[34 43]	7	13.2
[43 52]	16	30.2
[52 61]	19	35.8
[61 70]	6	11.3
Total	53	100.0

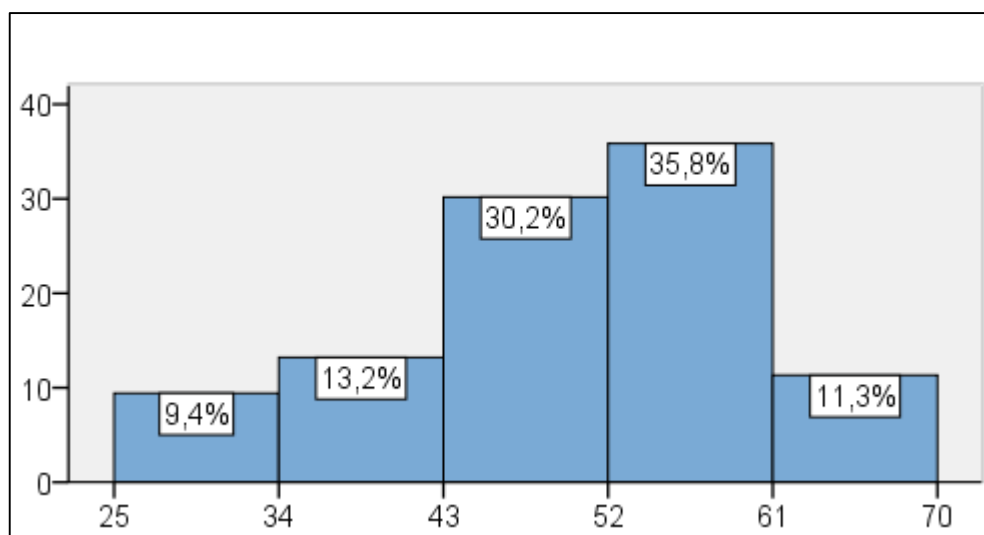


Figura 1. Representación de la muestra según su edad, UJCM, 2016.

Cuadro 9. Características de la muestra según su sexo, UJCM, 2016.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	38	71,7
Mujer	15	28,3
Total	53	100,0

Con respecto a la clasificación según su sexo de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, vemos en cuadro 9, que aproximadamente una tercera parte de la muestra está conformada por mujeres, con un 28.3%. Entre tanto, los hombres están en relación a un 71.7% con respecto a la muestra.

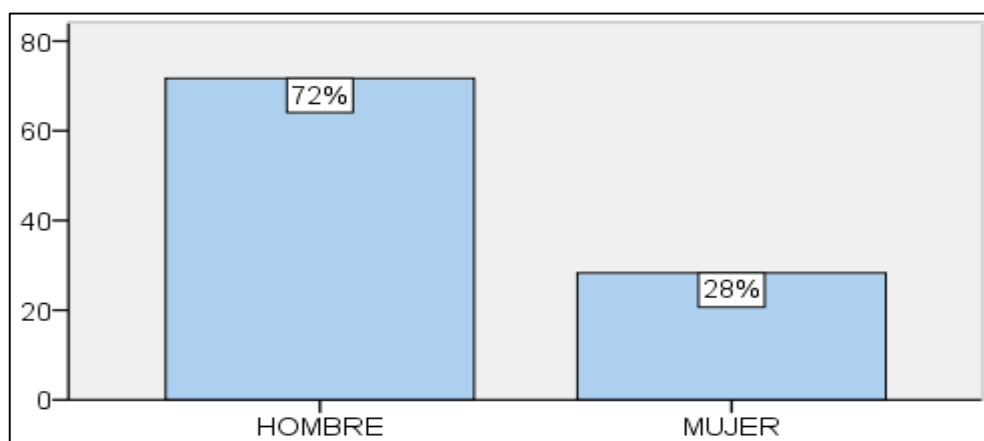


Figura 2. Representación de la muestra según su sexo, UJCM, 2016.

Cuadro 10. Características de la muestra según su grado académico UJCM, 2016.

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	12	22,6
Bachiller	41	77,4
Total	53	100,0

En relación a los grados académicos de los docentes, observamos en el cuadro 10; que solo un 22.6% de los docentes poseen el requisito mínimos para el ejercicio de la docencia universitaria, que es un grado académico de Maestría, siendo el resto de los docentes 77% de la muestra, con el grado académico de Bachiller.

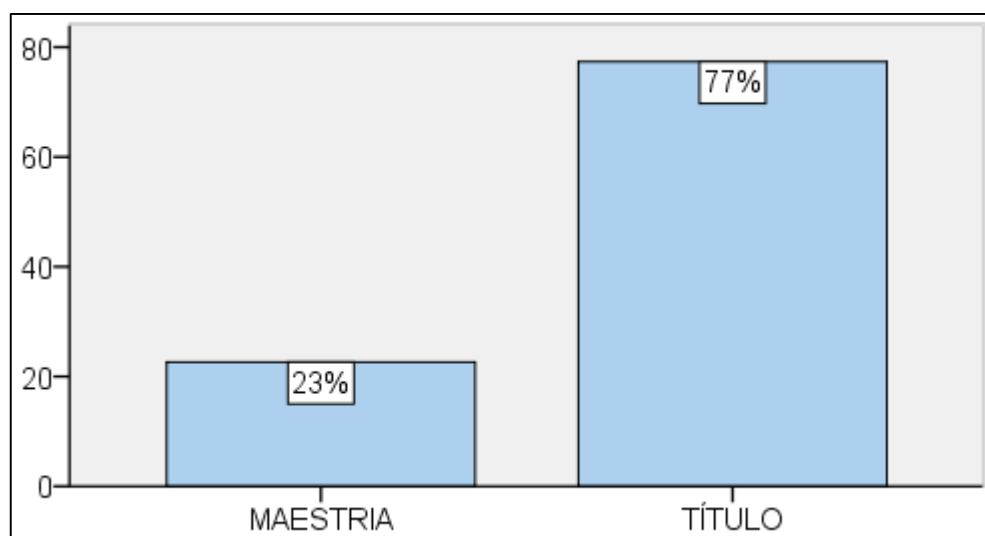


Figura 3. Representación de la muestra según su grado de instrucción, UJCM, 2016.

Cuadro 11. Características de la muestra según su modalidad de contrato, UJCM, 2016.

Modalidad de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	15	28,3
Tiempo Parcial	38	71,7
Total	53	100,0

En relación a la modalidad de contrato de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, Podemos observar en el cuadro 11; que un 71,7% de la muestra de los docentes, están laborando bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial y los docentes que se encuentran laborando a tiempo completo representan un 28,3% de la muestra.

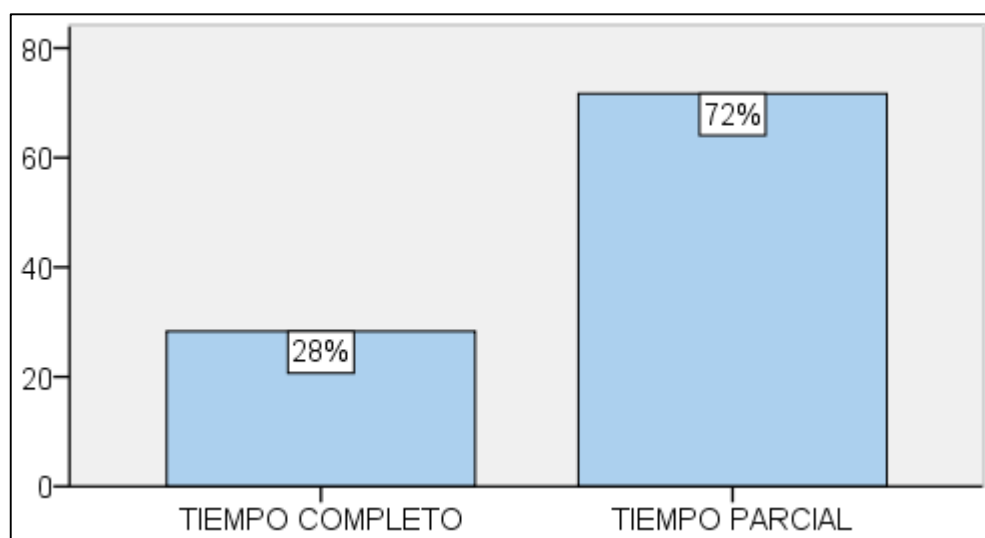


Figura 4. Representación de la muestra según su modalidad de contrato UJCM, 2016.

4.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Calderón (2015), considera el siguiente sistema de calificación del cuestionario: el puntaje mínimo que debería tener una dimensión del cuestionario clima organizacional, es de 8 y un

máximo de 40 puntos. Un puntaje alto indica una muy alta frecuencia, relacionado con un clima organizacional muy bueno y un puntaje bajo indica una muy baja frecuencia, relacionado con una pésima organización en la Universidad José Carlos Mariátegui. Este sistema de calificación se repetirá con las demás dimensiones. Por tanto se clasifica los niveles de calificación, según las dimensiones del clima organizacional.

Cuadro 12. Características descriptivas del clima organizacional y sus dimensiones, UJCM, 2016.

Instrumento Número 1	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Clima Organizacional	129,6226	14,57240	0,1133
Relaciones Interpersonales	33,6415	4,78014	0,1421
Compromiso organizacional	34,6792	3,71470	0,1071
Afiliación	28,8679	4,26541	0,1478
Identidad Institucional	32,4340	4,96724	0,1531

Según el cuadro 12, podemos observar que la media obtenida del cuestionario número 1 correspondiente al clima organizacional, es de 129 puntos, esto corresponde a un total de 32 items. La dimensión del clima organizacional con mayor puntaje medio es el compromiso organizacional con un total de 34.68%, así mismo es la dimensión con puntajes más homogéneos en relación a las demás dimensiones, como lo muestra su coeficiente de variación, 0,1071. La dimensión más heterogénea, es decir con mayor dispersión de puntajes con respecto a su media es la identidad institucional, con un nivel del 0,1531.

A continuación se muestran las características de los puntajes de cada dimensión del clima organizacional, clasificadas en cuatro grupos, un puntaje entre 8 y 15, indican una calificación muy bajo; un puntaje de entre 16 y 23, indican una calificación bajo; un puntaje entre 24 y 31, indica una calificación alto; y un puntaje entre 32 y 40, indica una calificación de muy alto, para cualquier dimensión del clima organizacional.

a) Resultados de la dimensión: Relaciones Interpersonales.

A continuación se presentan los resultados de los 53 docentes que laboran en la Universidad José Carlos Mariátegui respecto a la dimensión de relaciones interpersonales de la variable clima organizacional.

Cuadro 13. Características de la dimensión: relaciones interpersonales, UJCM, 2016.

Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	39	73,6
Alto	12	22,6
Bajo	2	3,8
Muy Bajo	0	0,0
Total	53	100,0

Esta dimensión abarca aspectos relacionados a las actividades como el respeto hacia los demás, con el cumplimiento de las tareas encomendadas por sus compañeros, con la confianza en la expone sus ideas hacia los demás y de cómo promueve la comunicación, el

intercambio de información entre sus colegas y las autoridades de la universidad.

En cuanto a la dimensión relaciones interpersonales, en el cuadro 13, podemos observar que un 73,6% de los docentes considera muy alto; mientras que solo un 2% de los docente considera como bajo; ningún docente considera muy bajo las relaciones interpersonales. Siendo la media aritmética de 33.6 que corresponde a la categoría de muy alto, con un coeficiente de variación de 14.1%, lo que indica que existe una dispersión moderada; es decir que los puntajes tienen una homogeneidad moderada con respecto a su media.

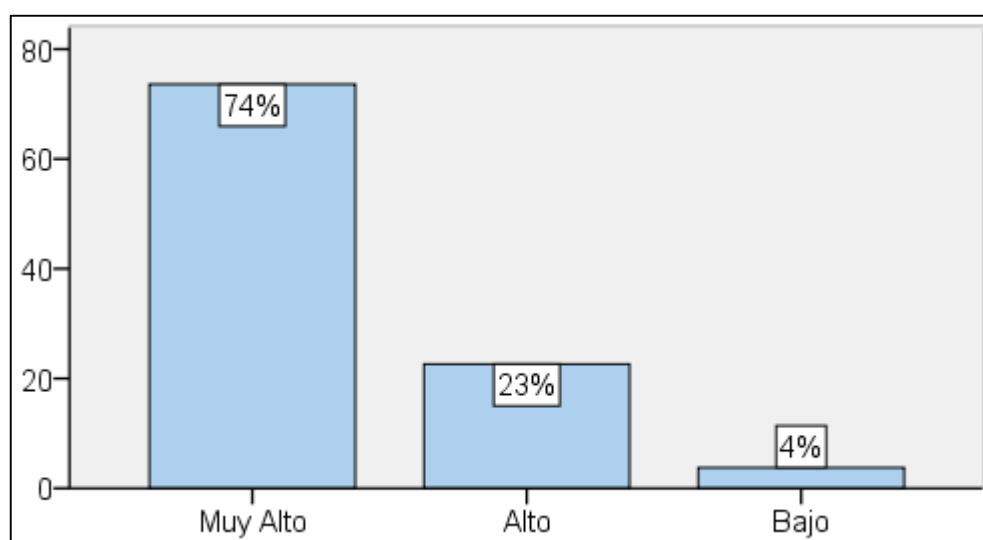


Figura 5. Representación de dimensión: relaciones interpersonales, UJCM, 2016.

En cuanto a los resultados por ítem mostrados en el anexo 3, se puede observar que el ítem 07 tiene el promedio más bajo (3,6 puntos en la escala de 1 a 5) es decir que se percibe que los docentes a veces promueven las relaciones de intercambio de información con sus colegas y autoridades. En los demás ítems se observa que el promedio oscila entre 4,0 y 4,5 puntos.

b) Resultados de la dimensión Compromiso Organizacional

A continuación se presentan los resultados de los 53 docentes que laboran en la Universidad José Carlos Mariátegui respecto a la dimensión de compromiso organizacional de la variable clima organizacional.

Esta dimensión abarca los aspectos relacionados a cómo percibe el cumplimiento de las normas de la institución, si su trabajo esta orientados a un buen desempeño, así como la práctica de la puntualidad, identidad, actitud y lealtad hacia la universidad, la realización de actividades motivadoras con los docentes y alumnos; y si la universidad brinda el respaldo, seguridad y pertenencia social por el trabajo desarrollado.

Cuadro 14. Características de la dimensión: compromiso organizacional, UJCM, 2016.

Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	43	81,1
Alto	9	17,0
Bajo	1	1,9
Muy Bajo	0	0,0
Total	53	100,0

En cuanto al compromiso organizacional, podemos observar en el cuadro 14 y en la figura 6, más de un 80% de los docentes consideran muy alto, mientras que solo un 2% considera como bajo. Es decir que gran parte de los docentes guardan un fuerte grado lealtad, puntualidad, actitud y cumplimiento de las normas de la

Universidad José Carlos Mariátegui. La media aritmética de los puntajes es de 34.7, estando entre el puntaje escala de muy alto, con un coeficiente de variación de 10.71%, siendo este el valor más bajo entre las demás dimensiones, lo que explica que la distribución de los puntajes con respecto a su media es muy homogéneo, corroborando una vez más el fuerte grado compromiso organizacional de los docentes hacia la universidad.

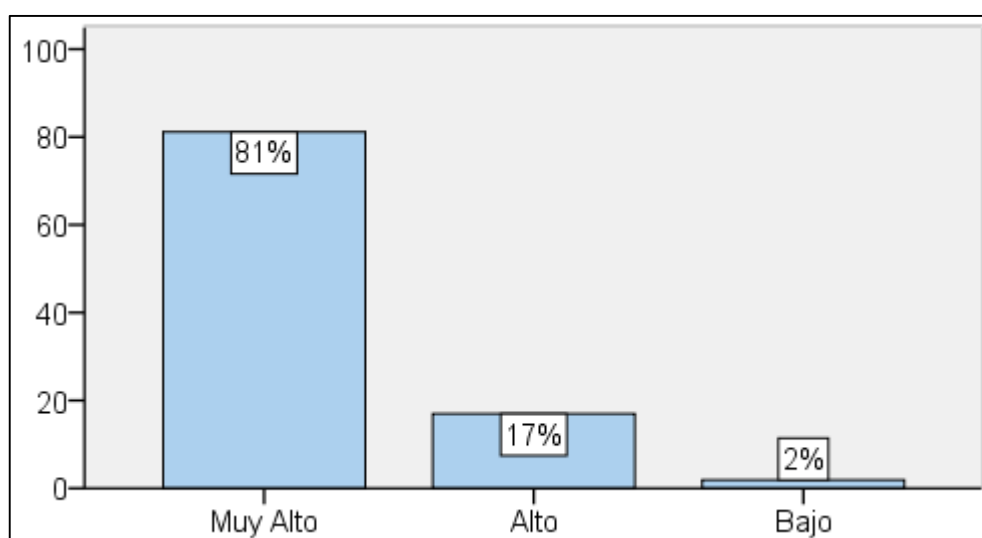


Figura 6. Representación de la dimensión: compromiso organizacional, UJCM, 2016.

En cuanto a los resultados por ítems, mostrados en el anexo 4, podemos observar que el ítem 15 tiene el promedio más bajo (3.3 puntos de una escala de 1 a 5), es decir que los docentes perciben que a veces consideran que la universidad les brinda seguridad y pertinencia social por el trabajo que desarrollan. En los demás ítems se observa que el promedio oscila entre 4.0 y 4.7 puntos.

c) Resultados de la dimensión Afiliación:

A continuación se presentan los resultados de los 53 docentes que laboran en la Universidad José Carlos Mariátegui respecto a la dimensión afiliación de la variable clima organizacional.

Esta dimensión abarca los aspectos relacionados a cómo percibe el docente de parte de sus colegas el tema de apoyo profesional y personal, la aceptación, la necesidad de ayuda y si lo toman en cuenta o no; Las habilidad de crear buenos ambientes laborales, amistades y la generación de comunicación afectiva.

Cuadro 15. Características de la dimensión: afiliación, UJCM, 2016.

Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	15	28,3
Alto	33	62,3
Bajo	5	9,4
Muy Bajo	0	0,0
Total	53	100,0

En cuanto a la Afiliación, podemos observar en el cuadro 15 y en la figura 7, más de un 62% de los docentes consideran como alto, mientras que solo un 28% considera como muy alto. En tanto solo un 9% de los docentes consideran como bajo o muy bajo la afiliación en el clima organizacional.

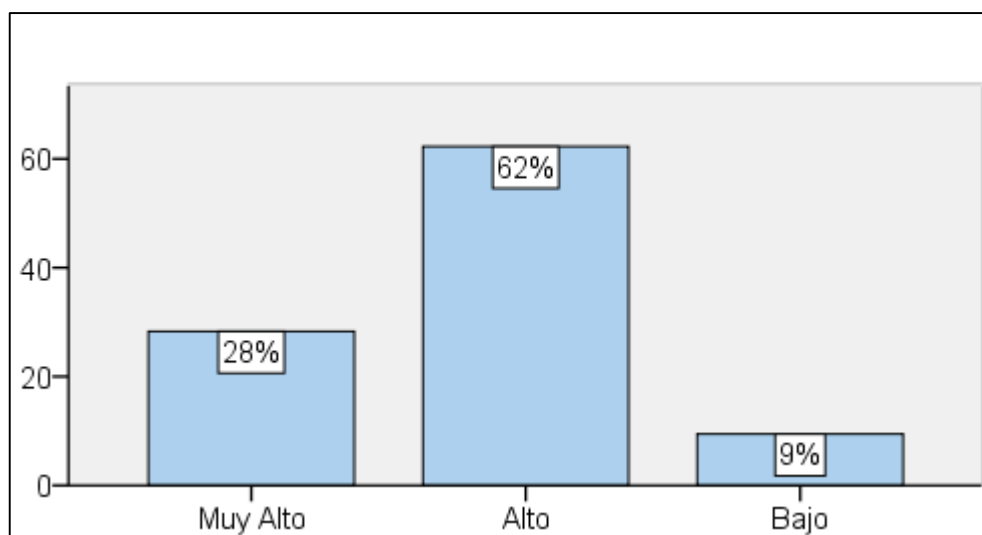


Figura 7. Representación de la dimensión: afiliación, UJCM, 2016.

En cuando a los resultados por ítem mostrados en el anexo 05, se puede observar que el ítem 19 tiene el promedio más bajo (2,2 puntos en la escala de 1 a 5) es decir que se percibe que los docentes casi nunca se sienten ignorado por los demás académicos. En los demás ítems se observa que el promedio oscila entre 3,2 y 4,4 puntos.

d) Resultados de la dimensión Identidad Institucional:

A continuación se presentan los resultados de los 53 docentes que laboran en la Universidad José Carlos Mariátegui respecto a la dimensión identidad institucional de la variable clima organizacional.

Esta dimensión abarca los aspectos relacionados a al involucramiento con la institución como un pilar básico, a la predisposición para elevar su productividad y participar de las actividades que realiza la universidad, a la realización de trabajo en grupo, a las actividades sociales que realiza con sus compañeros y su sentimiento positivo de pertenencia a la universidad.

Cuadro 16. Características de la dimensión: identidad institucional, UJCM, 2016.

Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	30	56,6
Alto	20	37,7
Bajo	3	5,7
Muy Bajo	0	0,0
Total	53	100,0

En cuanto a la identidad institucional, podemos observar en el cuadro 16, y la figura 8, un 57% de los docentes consideran muy alto y un 38% de los docentes consideran como alto. Es decir que casi en su totalidad, los docentes sienten una gran identificación por la Universidad José Carlos Mariátegui. La media aritmética de los puntajes es de 32,4, perteneciendo a la escala de muy alto, con un coeficiente de variación de 15,31%, siendo este valor el más alto entre las demás dimensiones, lo que explica que los puntajes en relación a la media son relativamente homogéneas.

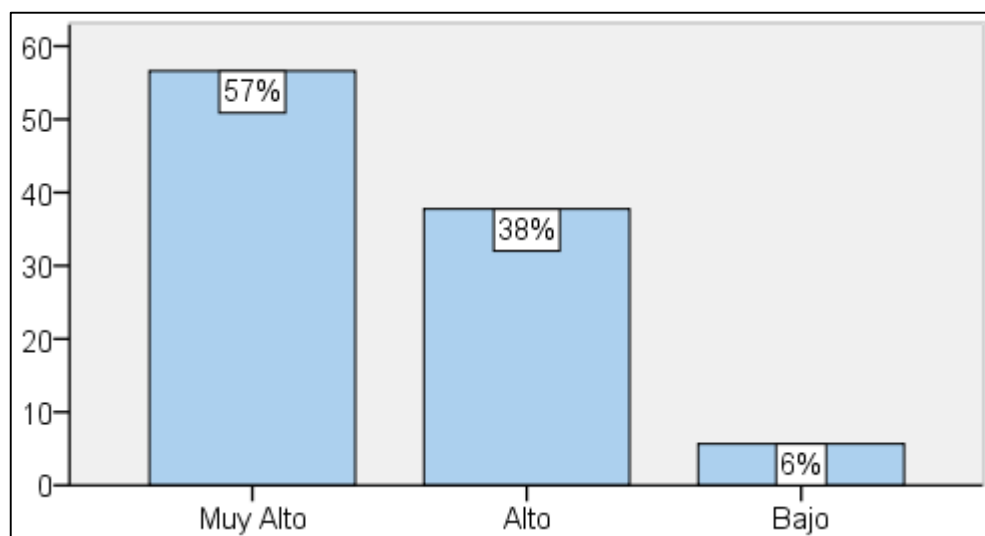


Figura 8. Representación de la dimensión: dimensión: identidad institucional, UJCM, 2016.

En cuanto a los resultados por ítem mostrados en el anexo 06, se puede observar que el ítem 29 tiene el promedio más bajo (3,6 puntos en la escala de 1 a 5) es decir que los docentes a veces perciben que sus compañeros de trabajo le dan confianza para alcanzar sus metas y objetivos de identificación institucional. Sin embargo el ítem 25 tiene el promedio más alto (4,5 en la escala de 1 a 5) es decir que los docentes casi siempre tienen predisposición a elevar su productividad laboral. En los demás ítems los promedios se encuentran entre 3,9 y 4,2 puntos.

4.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Según Calderón (2015), considera el siguiente sistema de calificación del cuestionario: el puntaje mínimo que debería tener una dimensión del cuestionario número 2 de la Satisfacción Laboral del docente, es de 8 y un máximo de 40 puntos. Un puntaje alto indica una muy alta frecuencia, relacionado con un clima organizacional muy bueno y un puntaje bajo indica una muy baja frecuencia, relacionado con una pésima organización en la Universidad José Carlos Mariátegui. Este sistema de calificación se repetirá con las demás dimensiones. Por tanto se clasifica los niveles, según las dimensiones de la satisfacción laboral.

Cuadro 17. Características descriptivas de la satisfacción laboral y sus dimensiones, UJCM, 2016.

Instrumento Numero 2	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Satisfacción Laboral	136,585	25,00726	0,1831
Satisfacción con el trabajo en sí mismo.	31,075	4,68980	0,1509
Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas	27,547	6,91588	0,2511
Satisfacción con el sueldo	20,057	7,69969	0,3839
Satisfacción con los compañeros	30,717	4,65080	0,1514
Satisfacción con las oportunidades de promoción	27,189	5,91301	0,2175

Según el cuadro 17 podemos observar que la media obtenida del cuestionario número 2 correspondiente a la satisfacción laboral, es de 136.59 puntos, esto corresponde a un total de 40 ítems, ocho ítems por cada dimensión. La dimensión de la satisfacción laboral con mayor puntaje medio es la satisfacción con el trabajo en sí mismo con un total de 31.08%, así mismo es la dimensión con puntajes más homogéneos en relación a las demás dimensiones, como lo muestra su coeficiente de variación, 0,1509. La dimensión más heterogénea, es decir con mayor dispersión de puntajes con respecto a su media es la satisfacción con el sueldo, con un nivel del 0,3839, con un puntaje medio de 20.057, siendo este también el más bajo entre las demás dimensiones.

4.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui.

Cuadro 18. Nivel de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.

		Satisfacción Laboral	Clima Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,728**
	Sig. (bilateral)		0,000
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,728**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según el cuadro 18, podemos observar que el nivel de Correlación Pearson es de 0.728, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por tanto se considera validada la hipótesis general, es decir, que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente, a medida que aumentan los niveles del clima organizacional, la satisfacción laboral del docente aumenta.

4.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Las relaciones interpersonales se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

Cuadro 19. Nivel de correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.

		Satisfacción Laboral	Relaciones Interpersonales
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,607**
	Sig. (bilateral)		0,000
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	0,607**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según el cuadro 19, podemos observar que el nivel de Correlación Pearson es de 0.607, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por tanto se considera validada la hipótesis específica 1, es decir, que las relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente, a medida que aumentan los niveles de las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral del docente aumenta.

4.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

Cuadro 20. Nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.

		Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,620**
	Sig. (bilateral)		0,000
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	0,620**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según el cuadro 20, podemos observar que el nivel de correlación Pearson es de 0.620, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por tanto se considera validada la hipótesis específica 2, es decir, que compromiso organizacional del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente, a medida que aumentan los niveles del compromiso organizacional, la satisfacción laboral del docente aumenta.

4.2.4 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La afiliación institucional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

Cuadro 21. Nivel de correlación entre la afiliación y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.

		Satisfacción Laboral	Afiliación
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,561**
	Sig. (bilateral)		0,000
Afiliación	Correlación de Pearson	0,561**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según el cuadro 21, podemos observar que el nivel de correlación Pearson es de 0.561, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por tanto se considera validada la hipótesis específica 3, es decir, que afiliación del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente, a medida que aumentan los niveles de afiliación, la satisfacción laboral del docente aumenta.

4.2.5 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

La identidad institucional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016.

Cuadro 22. Nivel de correlación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral del docente, UJCM, 2016.

		Satisfacción Laboral	Identidad Institucional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,605**
	Sig. (bilateral)		0,000
Identidad Institucional	Correlación de Pearson	0,605**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según el cuadro 22, podemos observar que el nivel de correlación Pearson es de 0.605, la cual resulta ser positiva y altamente significativa. Por tanto se considera validada la hipótesis específica 4, es decir, que la identidad institucional del clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del docente, a medida que aumenta la identidad institucional, la satisfacción laboral del docente aumenta.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación, se realizó un trabajo de campo, cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016; para lo cual se estableció la relación entre dichas variables y sus dimensiones.

Sobre el valor de los coeficientes de validez de un instrumento, es habitual considerar un valor de alfa de cronbach de 0,70 como aceptable (Hernández 2010); pero un valor tan bajo como 0,50 no indica correlaciones malas entre dos variables, éste valor es suficiente si se trata de investigaciones de carácter básico. Unos coeficientes con valores cercanos a 0.80 o mayores pueden considerarse altos y con más razón si tenemos en cuenta que se trata de escalas con solamente cinco ítems (estos coeficientes aumentan al aumentar el número de ítems).

En la presente investigación, se obtuvo un coeficiente de alfa de cronbach de 0,926 para el instrumento de medición del clima organizacional y un alfa de cronbach de 0,955 para el instrumento de medición de la satisfacción laboral del docente. Comparando con la investigación realizada por Calderón De Los Ríos (2015), éste validó los instrumentos por diferentes expertos, y establece un valor promedio de 0.89 para la validez del instrumento de medición del clima organizacional y un valor promedio de 0,87 para la validez del instrumento de medición de la satisfacción laboral. En este sentido podemos establecer que los cuestionarios aplicados para la presente investigación tienen una validez externa de muy buena.

De acuerdo al resultado obtenido para la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, la prueba estadística, coeficiente de Pearson es de 0,728, éste resulta ser altamente significativo, por lo tanto, significa que existe relación positiva entre las variables. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Calderón De Los Ríos Helber Danilo (2015), que plantea la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012.

CONCLUSIONES

- Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de 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 aumenta.
- Existe una relación altamente significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.607, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir que a medida que aumenta las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral también aumenta.
- Existe una relación altamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.620, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir que a

medida que aumenta el compromiso organizacional, la satisfacción laboral también aumenta.

- Existe una relación altamente significativa entre la Afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.561, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir que a medida que aumenta la afiliación, la satisfacción laboral también aumenta.
- Existe una relación altamente significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.605, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir que a medida que aumenta la identidad institucional, la satisfacción laboral también aumenta.

RECOMENDACIONES

- Es necesario profundizar investigaciones en otras universidades del país para poder generalizar la hipótesis general y tener un diagnóstico más objetivo sobre el comportamiento laboral del docente y así poder mejorar el desempeño de los docentes universitarios y mejorar la calidad educativa del país.
- Es necesario realizar investigaciones más a profundidad sobre la satisfacción laboral del docente, considerando dimensiones que evalúen la percepción interna como externa del docente universitario.
- La evaluación del docente por parte de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui debe ser un proceso continuo para fines de conocer y mejorar el proceso de evaluación.
- La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios debe ser una mejora continua a través de la organización de talleres, fórums, charlas, simposios, entre otros; a fin de superar los aspectos críticos y/o diferencias en la gestión de organización como la universidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldag, R.J. Y Brief, A.P. (1983). *Diseño de tareas y motivación del personal*. México: Trillas.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo Lima*: Universidad de Lima
- Lsaksen Y Ekvall. (2007). Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlínicos. *Rev. Correo Científico Médico de Holguin*. Cuba.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México
- Caballero, A. (2003). *Metodología de la Investigación Científica: Diseño con hipótesis explicativa*. Perú. Undegraf S.A.
- Calderon, H. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión- 2012* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Callata, Z. (2010). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la UNA Puno* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma Edición). México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da Edición). México. McGraw-Hill.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de los datos. *Revista Ciencias de la educación*, 18(33), 228-247.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México. Prentice Hall Pearson.
- Fernández, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar. Clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. México.
- Flores, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima. Edición de Universidad del Pacífico.
- García, M. y Bedoya, M (1997). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante en la división de admisiones y registro académico de la universidad del valle* (Tesis de Maestría). Universidad del Valle.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación* (3era Edición). México. McGraw Hill.

- Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edición). México: McGraw-Hill.
- Herrera, A.N. (1998) *Notas sobre psicometría*. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Kolb, D., Rubin, I. y McIntyre, J. (2001) *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Laca, F. A., Mejía, J. C. Y Gondra, J. M. (enero-junio 2006). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental en Psicología y Salud*. 16(001). Universidad Veracruzana. México. 87-92.
- Martinez, B, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13ava edición). Bogotá. Ecoe Ediciones.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. *Colección de lecciones de administración*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Munive, G. (2010). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Morillo, S., Calderón, G., y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *En Cuadernos de Administración*. 16(25). 109-136.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

- Paz, A & Marín, S. (2014). *Clima organizacional de la IPS universidad autónoma de Manizales*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Manizales, Colombia
- Pautt, G, (2014) los assessment center: una metodología para evaluar directivos. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, Volumen 1(Número 3)
- Peiró, J.M. González-Romá, V., Bravo, M.J. Y Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés*. 1(2 y 3). 231-253.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Pérez, O & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana, período 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13era Edición). México. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (1999). *Comportamiento organizacional* (8va edición). México: Prentice Hall
- Sánchez, M (2005). *Clima organizacional en las universidades públicas del centro del Perú* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del*

distrito de San Martín de Porres (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Swenndeland y Smith (2002). Clima Organizacional en salud pública. Consideraciones Generales. *Rev. Correo Científico Médico de Holguin*. Cuba



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para docentes sobre el clima organizacional

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad y marca con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. AVECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considero que existe respeto de los demás hacia mi persona					
2	Cumplo con responsabilidad en los trabajos que realiza con sus compañeros de trabajo					
3	Comparto ideas con los demás en beneficio de la institución					
4	Mis actitudes inspiran confianza ante los compañeros en la labor que realiza					
5	Tengo habilidades interpersonales adecuadas para mi trabajo académico en la Universidad					
6	Propicio una adecuada comunicación con sus colegas y autoridades en el campo laboral					
7	Promuevo relaciones de intercambio de información con mis colegas y autoridades					
8	Creó un clima adecuado para lograr una buena relación interpersonal con mis colegas y trabajadores					
9	Cumplo con la normatividad establecida en la institución					
10	Mi trabajo está orientado a un alto desempeño profesional					
11	Practico la puntualidad como un valor básico de la actividad docente					
12	Tengo una Actitud proactiva para con la Universidad					
13	Mi identificación para con la Universidad es constante					
14	Realizo actividades de motivación con mis colegas y alumnos					

15	Considero que la Universidad me brinda Seguridad y pertenencia social por el trabajo que desarrollo					
16	Guardo lealtad sobre aspectos de alto compromiso con mi Universidad					
17	Recibo apoyo profesional y personal por parte de mis colegas					
18	Me siento aceptado por los colegas y demás trabajadores de la institución					
19	Me siento ignorado por los demás académicos					
20	Cuando necesito ayuda confío en mis colegas					
21	Los colegas toman nota de mis puntos de vista profesionales y de mis opiniones					
22	Genero muchas amistades entre mis colegas en esta Universidad					
23	Mi persona genera un clima de confianza para realizar el trabajo con mis colegas					
24	Tengo habilidades para generar comunicación efectiva con los demás					
25	Tengo predisposición a elevar mi productividad					
26	Considero el involucramiento con la institución como un pilar básico que debo realizar					
27	Realizo el trabajo en equipo como una de las formas de dinámica en la Universidad					
28	Brindo afecto como una actividad social a mis compañeros de trabajo					
29	Mis compañeros de trabajo me dan Confianza para alcanzar mis metas y objetivos de identificación institucional					
30	Tengo la sensación positiva de pertenencia para con la Universidad					
31	Propicio la cohesión con los docentes de mi departamento académico					
32	Siento predisposición a participar en actividades que realiza la Universidad					

GRACIAS.

Anexo 2. Cuestionario para docentes sobre la satisfacción laboral

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la satisfacción laboral en la Universidad José Carlos Mariátegui. La presente encuesta es anónima; por favor responde con sinceridad y marca con una x la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. AVECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Tengo seguridad en el centro de trabajo					
2	Estoy satisfecho con las condiciones físicas en el desarrolla de actividad docente					
3	Existe relación cordial con mis alumnos					
4	Percibo que las estrategias didácticas que empleo mejoran el nivel de aprendizaje de mis alumnos					
5	El apoyo administrativo que recibo tiende a mejorar mi labor docente					
6	Dispongo de los recursos tecnológicos en el aula para mi labor docente					
7	Tengo libertad para elegir mis propios métodos de trabajo de acuerdo a las características de la asignatura					
8	La estabilidad en el trabajo me brinda seguridad para realzar mi labor docente con normalidad					
9	Considero que las autoridades universitarias actúan con Autonomía					
10	Percibo que el trabajo proyectado y desarrollado por las autoridades está Orientado al logro de metas y objetivos					
11	Las autoridades de la Universidad me inspiran confianza por su labor que realizan					
12	Considero acertada la labor de supervisión que se desarrolla en la Universidad					
13	Participo en el nivel que me corresponde en los trabajos de planificación que se realiza en la Universidad					
14	Percibo que hay tolerancia de parte de las autoridades a los errores en el trabajo docente					
15	Expreso mis ideas con libertad ante las autoridades Universitarias					
16	Considero que las autoridades brindan oportunidades de progreso en el campo laboral					
17	Las recompensas sociales que percibo en la Universidad me son suficientes					

18	El sueldo que percibo me hace sentir que mi crecimiento personal es satisfactorio					
19	Tengo recompensa por el trabajo realizado en la Universidad					
20	Recibo premios en caso de realizar trabajos extraordinarios en la Universidad					
21	El sueldo que percibo ha contribuido a mejorar mi calidad de vida					
22	Considero que el sueldo está conforme con rendimiento y aporte que realizo en la institución					
23	Mis ingresos por mi labor docente en la Universidad ha elevado mi Bienestar y el mi familia					
24	Considero que en la Universidad tiene un política de incentivos					
25	Existe un plan de motivación en la Universidad para compensar mi progreso profesional					
26	Percibo que existe cooperación entre los docentes de mi departamento Académico					
27	Participo en los diversos eventos que realiza la Universidad					
28	Practico las relaciones de Cordialidad con mis colegas y demás trabajadores					
29	Tengo la predisposición de promover las relaciones personales cordiales con los demás					
30	Practico la Solidaridad con sus colegas académicos en los casos necesarios					
31	El Trabaja en equipo que realizo con mis colegas de muestras de ejemplo y motivación a mis alumnos					
32	Practico la justicia en el desarrollo de mi labor docente					
33	Soy competente en la aplicación de los métodos activos en el trabajo					
34	Recibo reconocimiento de mis autoridades académicas inmediatas por mi labor académica realizada					
35	Siento satisfacción por el logro obtenido en mi labor docente					
36	Al ser promovido en el nivel superior inmediato me permite conseguir mayor jerarquía profesional					
37	Considero que los ascensos que se dan en la Universidad son justos					
38	Me siento capaz para desempeñar otras actividades y funciones de mayor responsabilidad que me asigna la Universidad					
39	Considero que los procesos de promoción responden al principio de equidad en la Universidad					
40	Las oportunidades que brinda la Universidad se orientan a mis expectativas profesionales					

GRACIAS.

Anexo 3. Percepción, clima organizacional: relaciones interpersonales

DOCENTE	P1_CO_RI	P2_CO_RI	P3_CO_RI	P4_CO_RI	P5_CO_RI	P6_CO_RI	P7_CO_RI	P8_CO_RI	Puntaje
1	4	5	3	5	5	5	4	4	35
2	4	5	4	4	4	5	3	4	33
3	4	4	3	3	4	4	3	4	29
4	2	4	3	3	4	3	4	2	25
5	4	4	4	3	3	3	3	3	27
6	4	4	4	5	4	3	4	5	33
7	5	5	5	5	5	5	4	4	38
8	4	4	3	5	5	3	4	4	32
9	3	4	5	4	4	4	2	3	29
10	4	5	3	4	5	5	3	4	33
11	3	5	3	4	4	4	2	4	29
12	5	5	5	5	5	5	3	4	37
13	4	4	2	3	4	3	2	3	25
14	5	4	4	3	4	3	4	4	31
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	4	3	4	36
17	5	4	4	4	4	5	5	5	36
18	4	4	3	4	4	3	3	3	28
19	5	5	4	5	5	5	4	4	37
20	4	5	5	5	5	5	5	4	38
21	5	5	4	4	4	4	4	4	34
22	5	5	5	5	5	4	4	4	37
23	5	5	4	5	4	4	3	4	34
24	4	4	5	5	5	4	3	5	35
25	5	5	5	4	5	4	5	5	38
26	4	4	4	4	5	5	4	4	34
27	5	5	5	5	4	5	4	5	38
28	5	4	5	5	5	5	5	4	38
29	5	5	5	5	5	4	3	3	35
30	5	5	5	5	5	5	4	4	38
31	5	1	1	4	4	1	1	1	18
32	4	5	4	4	4	4	3	3	31
33	5	4	4	4	5	4	3	3	32
34	2	4	3	2	3	3	2	2	21
35	4	5	5	5	5	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	4	4	3	2	2	27
39	4	4	5	4	5	4	3	5	34
40	4	5	5	5	5	5	4	5	38
41	4	5	5	5	5	5	4	5	38
42	4	5	5	5	5	5	4	5	38
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	4	4	5	5	5	38
45	3	4	5	5	5	4	3	4	33
46	4	5	4	4	4	4	4	5	34
47	5	5	5	5	5	5	4	5	39
48	3	5	3	4	4	4	4	4	31
49	4	5	5	4	5	4	3	5	35
50	4	4	4	4	5	4	3	5	33
51	5	5	5	5	5	4	4	4	37
52	5	4	5	4	5	4	4	4	35
53	4	4	3	4	4	4	4	4	31
Promedio	4.3	4.5	4.2	4.3	4.5	4.2	3.6	4.0	33.6

Anexo 4. Percepción, clima organizacional: compromiso organizacional

DOCENTE	P9_CO_CO	P10_CO_CO	P11_CO_CO	P12_CO_CO	P13_CO_CO	P14_CO_CO	P15_CO_CO	P16_CO_CO	
1	5	5	5	4	5	5	1	5	35
2	5	4	5	5	5	3	3	5	35
3	5	5	5	4	4	4	3	4	34
4	4	4	5	4	4	4	3	3	31
5	4	4	4	4	5	3	3	3	30
6	4	4	5	4	5	3	4	4	33
7	5	5	5	5	5	5	4	5	39
8	4	5	3	4	5	4	3	4	32
9	4	5	4	4	4	2	1	4	28
10	5	5	5	5	5	3	3	5	36
11	5	5	4	4	3	3	4	4	32
12	4	4	5	5	5	5	5	5	38
13	5	5	4	4	5	5	3	5	36
14	4	5	5	4	4	4	4	4	34
15	5	5	5	5	5	3	3	5	36
16	5	5	4	3	3	3	3	4	30
17	5	5	5	5	5	4	4	5	38
18	4	5	4	4	3	4	3	4	31
19	5	5	4	4	4	4	3	5	34
20	5	5	5	5	4	5	4	5	38
21	5	5	5	5	5	5	3	4	37
22	4	5	4	5	5	4	3	5	35
23	5	5	5	4	5	4	2	4	34
24	4	5	5	5	5	3	5	5	37
25	5	4	5	5	5	4	5	5	38
26	5	4	5	4	4	3	3	4	32
27	5	5	5	5	5	5	4	5	39
28	5	5	5	5	5	4	4	5	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	4	5	5	39
31	5	5	5	5	5	5	1	5	36
32	5	5	5	4	4	4	1	5	33
33	5	5	4	3	3	3	2	4	29
34	3	2	3	3	4	2	3	3	23
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	4	4	4	3	3	4	30
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	4	4	5	38
39	5	4	5	4	5	4	3	4	34
40	5	5	4	5	5	5	3	5	37
41	5	5	5	5	5	5	3	5	38
42	5	4	5	4	5	5	3	5	36
43	5	4	5	5	5	5	5	5	39
44	5	5	5	5	4	5	4	5	38
45	5	5	5	4	4	4	3	5	35
46	5	5	4	4	4	4	3	4	33
47	5	5	5	5	5	4	4	5	38
48	4	4	5	4	5	4	3	4	33
49	5	4	5	4	5	4	3	4	34
50	5	4	4	4	5	4	3	4	33
51	5	4	5	4	4	4	4	5	35
52	4	4	4	4	4	3	4	4	31
53	3	4	2	4	4	4	2	3	26
Promedio	4.7	4.6	4.6	4.4	4.5	4.0	3.3	4.5	34.7

Anexo 5. Percepción, clima organizacional: afiliación

DOCENTE	P17_CO_A	P18_CO_A	P19_CO_A	P20_CO_A	P21_CO_A	P22_CO_A	P23_CO_A	P24_CO_A	
1	2	4	2	3	4	4	4	4	27
2	3	4	2	4	3	3	4	4	27
3	4	3	2	3	3	4	3	4	26
4	2	3	3	2	2	4	3	3	22
5	2	3	3	4	3	4	4	4	27
6	3	4	1	4	5	4	4	4	29
7	4	5	1	5	4	4	5	5	33
8	4	5	2	3	2	3	4	4	27
9	2	4	3	3	1	4	3	4	24
10	4	5	1	4	4	5	4	4	31
11	3	4	3	2	2	4	4	4	26
12	5	5	1	3	1	5	4	4	28
13	1	3	1	3	1	5	5	5	24
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	5	1	3	4	5	5	5	31
16	4	5	1	5	4	5	5	4	33
17	4	5	1	4	4	5	5	5	33
18	3	4	2	3	3	4	4	4	27
19	3	5	2	3	3	4	4	4	28
20	4	3	1	3	3	3	4	4	25
21	4	4	2	4	4	5	5	5	33
22	4	4	2	4	4	4	5	4	31
23	2	4	1	3	3	4	4	4	25
24	4	5	1	4	3	4	5	5	31
25	5	5	1	5	4	5	5	5	35
26	3	4	1	4	3	3	4	4	26
27	4	5	1	4	4	5	5	5	33
28	4	5	4	4	4	4	5	5	35
29	5	5	3	4	4	4	5	4	34
30	5	4	1	4	4	4	4	4	30
31	1	3	4	1	1	2	5	5	22
32	3	4	1	4	3	3	3	4	25
33	2	3	3	4	3	3	4	4	26
34	3	2	4	3	3	3	2	3	23
35	4	4	4	4	3	3	5	5	32
36	4	4	1	4	4	4	4	4	29
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	3	4	1	3	3	4	5	5	28
39	3	4	2	3	3	3	3	4	25
40	2	3	3	1	1	4	4	5	23
41	2	3	3	1	1	4	4	5	23
42	2	4	4	1	1	4	4	5	25
43	4	5	1	4	4	5	5	5	33
44	4	5	3	1	4	4	5	4	30
45	3	4	3	2	2	3	4	4	25
46	3	4	4	4	4	5	4	4	32
47	5	5	1	4	4	5	5	5	34
48	4	4	3	3	3	4	4	4	29
49	3	4	2	3	3	3	3	4	25
50	4	4	3	3	3	3	3	4	27
51	4	5	1	4	5	4	5	5	33
52	3	4	1	4	4	5	5	5	31
53	3	4	3	4	3	4	4	4	29
Promedio	3.4	4.2	2.2	3.4	3.2	4.0	4.2	4.4	28.9

Anexo 6. Percepción, clima organizacional: identidad institucional

DOCENTE	P25_CO_II	P26_CO_II	P27_CO_II	P28_CO_II	P29_CO_II	P30_CO_II	P31_CO_II	P32_CO_II	
1	5	5	3	3	3	4	5	5	33
2	4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	4	4	3	3	3	4	4	4	29
4	4	4	4	3	4	3	3	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	5	33
7	5	5	5	5	4	5	5	5	39
8	5	4	3	3	4	3	3	4	29
9	4	4	1	1	2	1	2	1	16
10	5	5	4	4	4	5	4	5	36
11	5	4	5	3	4	3	3	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	3	4	3	5	3	4	30
14	4	3	3	3	2	3	3	2	23
15	5	5	5	5	3	5	5	5	38
16	5	3	4	3	4	4	4	3	30
17	5	4	5	5	5	4	4	5	37
18	4	3	3	3	3	3	3	3	25
19	5	4	4	4	4	4	3	4	32
20	5	4	5	3	3	3	4	4	31
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	5	4	3	3	4	4	4	31
23	4	4	3	4	3	2	4	4	28
24	5	5	4	4	4	5	4	5	36
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
26	4	3	4	4	3	3	4	4	29
27	4	4	5	5	4	5	5	5	37
28	5	5	5	4	4	5	4	4	36
29	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30	5	5	4	4	4	5	5	5	37
31	5	5	5	2	1	5	1	5	29
32	4	5	5	5	3	5	4	4	35
33	4	3	4	4	3	4	3	3	28
34	3	2	3	3	2	3	4	3	23
35	5	5	5	5	4	5	4	5	38
36	5	5	5	2	3	3	2	4	29
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	4	3	3	3	3	3	4	28
39	4	4	4	5	4	4	4	4	33
40	5	4	4	4	3	4	4	5	33
41	5	4	4	4	4	4	4	5	34
42	5	4	4	4	3	4	4	5	33
43	5	5	5	5	4	5	5	5	39
44	5	5	5	5	5	4	5	5	39
45	5	4	3	3	2	3	3	3	26
46	4	4	3	3	4	4	4	4	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	5	4	4	33
49	4	4	4	4	4	4	4	5	33
50	4	4	3	4	4	4	4	4	31
51	4	4	4	4	4	4	4	5	33
52	5	4	4	5	4	4	4	5	35
53	4	4	3	3	3	4	4	4	29
Promedio	4.5	4.2	4.0	3.9	3.6	4.0	3.9	4.3	32.4

Anexo 7. Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con el trabajo en sí mismo

DOCENTE	P1_SL_ST	P2_SL_ST	P3_SL_ST	P4_SL_ST	P5_SL_ST	P6_SL_ST	P7_SL_ST	P8_SL_ST	
1	3	2	5	5	2	3	5	2	27
2	3	3	4	4	2	2	4	2	24
3	2	2	4	4	3	4	4	5	28
4	3	3	4	4	3	3	4	4	28
5	3	4	5	4	4	4	5	3	32
6	3	1	4	3	3	2	4	4	24
7	5	4	5	5	4	4	5	5	37
8	4	3	5	4	4	3	3	3	29
9	3	3	4	4	2	2	4	1	23
10	5	4	5	5	4	4	5	4	36
11	4	5	4	4	3	2	5	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	3	5	4	2	3	5	1	28
14	4	4	5	5	4	4	4	2	32
15	1	4	5	5	5	3	5	2	30
16	3	4	5	4	3	4	5	3	31
17	5	4	5	4	4	4	5	5	36
18	3	3	4	4	2	3	4	3	26
19	4	4	5	4	4	3	5	3	32
20	5	4	5	4	5	3	4	4	34
21	3	3	4	4	4	3	4	4	29
22	4	4	5	5	3	4	5	5	35
23	2	4	5	5	4	4	4	2	30
24	5	4	5	5	5	4	5	5	38
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
26	3	4	4	4	3	5	5	5	33
27	4	5	5	5	4	4	5	5	37
28	3	3	4	5	4	5	5	4	33
29	3	4	5	5	5	3	4	4	33
30	5	4	4	4	4	4	5	5	35
31	1	3	5	5	2	3	5	1	25
32	4	3	5	5	4	5	5	5	36
33	2	2	5	4	2	2	3	2	22
34	2	3	3	3	2	4	3	4	24
35	5	1	4	5	2	2	5	5	29
36	3	3	4	4	4	2	4	2	26
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	5	5	4	4	4	5	35
39	4	2	4	4	4	4	3	2	27
40	3	4	5	5	4	4	5	4	34
41	3	4	5	4	4	4	4	4	32
42	3	4	5	5	4	4	5	4	34
43	4	3	4	4	4	4	3	3	29
44	5	5	4	5	5	5	5	5	39
45	4	4	5	5	3	3	5	3	32
46	3	3	4	4	3	4	4	4	29
47	5	5	4	4	4	4	4	4	34
48	4	4	4	4	4	2	4	2	28
49	4	2	4	4	4	4	3	2	27
50	4	2	3	4	4	4	3	3	27
51	5	5	5	5	4	4	5	4	37
52	4	5	5	4	4	5	5	5	37
53	3	3	4	4	1	2	4	2	23
Promedio	3.6	3.5	4.5	4.4	3.5	3.6	4.4	3.5	31.1

Anexo 8. Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con las autoridades superiores inmediatas

DOCENTE	P9_SL_SU	P10_SL_SU	P1P1_SL_SU	P12_SL_SU	P13_SL_SU	P14_SL_SU	P15_SL_SU	P16_SL_SU	
1	1	3	3	2	3	3	3	1	19
2	2	1	2	1	1	4	2	1	14
3	4	5	4	3	3	3	4	3	29
4	2	2	2	3	3	3	3	4	22
5	3	3	3	3	3	3	3	2	23
6	2	2	3	4	2	4	3	3	23
7	5	5	5	5	5	4	5	5	39
8	3	4	3	3	2	3	2	2	22
9	3	2	1	2	4	3	2	1	18
10	4	4	3	4	5	3	4	3	30
11	1	2	1	4	3	5	1	1	18
12	4	4	4	4	4	3	4	4	31
13	5	4	3	3	5	2	1	1	24
14	3	4	3	4	3	4	3	3	27
15	4	5	4	4	5	3	5	5	35
16	3	3	4	4	3	3	4	3	27
17	4	5	4	4	3	3	3	4	30
18	4	3	3	3	3	3	3	2	24
19	4	3	3	4	3	2	3	3	25
20	4	5	4	4	4	3	5	5	34
21	3	3	3	2	3	4	4	3	25
22	5	4	4	2	4	4	5	5	33
23	3	3	3	3	4	3	3	2	24
24	4	5	5	4	5	4	4	5	36
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	4	4	4	3	4	3	4	3	29
27	4	5	4	4	5	4	5	5	36
28	4	4	4	4	4	3	4	3	30
29	4	4	5	5	5	5	5	5	38
30	5	4	4	2	4	4	4	4	31
31	1	2	2	3	1	3	1	3	16
32	5	5	5	5	5	1	3	4	33
33	2	2	2	2	2	2	3	1	16
34	4	4	3	4	3	2	2	2	24
35	4	5	5	3	5	4	5	5	36
36	3	3	4	1	3	3	4	4	25
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	5	4	4	4	4	4	33
39	2	2	2	3	2	2	3	4	20
40	4	4	4	4	5	3	3	3	30
41	4	4	4	4	5	3	3	3	30
42	4	4	4	4	4	4	4	3	31
43	3	3	3	2	3	3	3	4	24
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	3	3	4	4	4	4	3	3	28
46	4	3	3	3	4	2	2	1	22
47	3	3	3	3	5	3	4	2	26
48	3	3	3	3	3	3	4	3	25
49	2	2	3	3	3	3	2	4	22
50	2	2	3	3	3	3	3	4	23
51	4	4	4	4	5	4	5	4	34
52	4	4	4	4	4	5	4	5	34
53	2	1	2	2	2	1	2	1	13
Promedio	3.5	3.5	3.5	3.4	3.7	3.3	3.5	3.3	27.5

Anexo 9. Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con el sueldo

DOCENTE	P17_SL_SS	P18_SL_SS	P19_SL_SS	20_SL_SS	P21_SL_SS	P22_SL_SS	P23_SL_SS	P24_SL_SS	
1	3	2	5	1	2	1	2	1	17
2	2	2	1	1	4	1	3	1	15
3	1	1	2	2	1	2	1	2	12
4	2	2	2	1	3	3	4	1	18
5	2	2	2	2	4	2	3	2	19
6	2	1	1	1	2	2	3	1	13
7	4	4	3	2	4	2	4	3	26
8	2	2	2	1	3	2	2	2	16
9	3	1	2	1	1	1	1	1	11
10	3	3	4	3	3	2	3	2	23
11	4	3	4	1	4	2	3	1	22
12	3	3	3	1	3	2	2	1	18
13	1	1	1	3	1	1	1	1	10
14	3	4	3	4	5	4	4	4	31
15	3	4	3	3	3	3	3	2	24
16	3	3	3	1	3	2	3	2	20
17	3	3	2	3	3	2	4	2	22
18	2	1	2	2	2	2	3	1	15
19	3	2	3	1	3	3	4	3	22
20	3	4	2	2	3	3	3	2	22
21	2	1	2	1	2	1	2	1	12
22	2	3	3	2	3	2	3	2	20
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8
24	3	4	5	3	5	4	4	4	32
25	5	5	5	4	5	4	4	4	36
26	2	1	2	2	2	2	2	2	15
27	4	3	1	1	4	2	4	3	22
28	3	3	3	2	2	3	2	2	20
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	5	4	3	5	5	5	4	35
31	2	3	1	1	2	1	2	1	13
32	1	1	1	1	2	1	2	1	10
33	2	1	1	1	2	1	1	1	10
34	2	3	4	3	3	3	2	3	23
35	1	1	1	1	1	1	1	1	8
36	2	1	2	1	2	1	1	1	11
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	2	2	2	2	2	2	2	2	16
40	3	3	4	3	4	2	3	1	23
41	3	3	4	3	4	3	3	2	25
42	3	3	4	3	4	2	3	1	23
43	4	4	5	5	5	4	4	4	35
44	4	4	4	2	4	2	3	3	26
45	3	2	3	2	3	2	3	2	20
46	1	1	1	1	1	1	2	2	10
47	2	3	2	1	4	2	3	1	18
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	2	2	2	2	2	2	2	2	16
50	2	2	3	3	3	3	3	3	22
51	4	3	3	3	2	2	2	2	21
52	3	4	3	3	4	4	4	3	28
53	2	1	1	1	1	1	2	1	10
Promedio	2.7	2.6	2.7	2.1	2.9	2.3	2.8	2.1	20.1

Anexo 10. Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con los compañeros

DOCENTE	P25_SL_SC	P26_SL_SC	P27_SL_SC	P28_SL_SC	P29_SL_SC	P30_SL_SC	P31_SL_SC	P32_SL_SC	
1	1	3	4	5	5	5	4	5	32
2	1	3	3	3	4	4	3	4	25
3	2	4	4	4	4	4	3	4	29
4	1	4	4	4	4	4	4	4	29
5	2	2	4	4	4	4	3	4	27
6	1	3	4	4	4	4	4	5	29
7	4	4	4	5	5	5	5	5	37
8	2	3	3	4	4	4	4	5	29
9	2	3	4	4	4	4	4	4	29
10	2	3	5	5	5	5	5	5	35
11	1	1	3	4	5	4	3	4	25
12	1	4	3	5	5	5	4	4	31
13	2	2	5	5	5	5	2	5	31
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29
15	4	4	5	5	5	5	5	5	38
16	2	4	3	5	5	5	4	5	33
17	2	3	3	4	4	4	4	4	28
18	2	3	3	4	4	4	3	4	27
19	2	4	5	5	5	4	5	5	35
20	2	4	4	5	5	5	5	5	35
21	1	3	4	5	5	5	4	4	31
22	3	4	4	4	4	3	3	3	28
23	1	3	4	4	4	4	3	5	28
24	4	4	5	5	5	5	5	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	2	4	4	4	4	4	4	4	30
27	2	4	5	5	5	5	5	5	36
28	2	4	4	4	4	4	4	5	31
29	2	2	3	3	2	3	2	5	22
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	2	1	2	3	5	5	1	5	24
32	2	4	5	5	5	5	5	5	36
33	1	3	3	3	4	4	4	5	27
34	3	2	3	3	3	3	2	3	22
35	1	1	5	5	5	5	5	4	31
36	1	3	3	3	3	3	3	5	24
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	3	3	4	3	3	3	3	4	26
39	2	2	4	4	4	4	4	4	28
40	3	4	5	5	5	5	4	4	35
41	2	1	2	3	5	5	4	4	26
42	3	4	5	5	5	5	4	4	35
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	5	5	5	35
45	2	2	3	3	4	4	3	5	26
46	1	4	3	4	5	4	4	5	30
47	1	4	4	5	5	5	5	5	34
48	3	3	3	4	4	4	4	4	29
49	2	2	4	4	4	4	4	4	28
50	3	3	4	4	4	4	4	3	29
51	2	2	4	4	4	4	5	5	30
52	3	5	5	5	5	5	5	4	37
53	1	2	4	4	4	4	3	4	26
Promedio	2.3	3.2	3.9	4.2	4.4	4.3	3.9	4.5	30.7

Anexo 11. Percepción, satisfacción laboral: satisfacción con las oportunidades de promoción

DOCENTE	P33_SL_SOP	P34_SL_SOP	P35_SL_SOP	P36_SL_SOP	P37_SL_SOP	P38_SL_SOP	P39_SL_SOP	P40_SL_SOP	
1	5	1	5	1	1	5	1	1	20
2	4	1	4	1	1	5	1	1	18
3	4	3	4	3	1	5	5	3	28
4	4	1	1	3	1	4	4	3	21
5	4	2	4	3	2	4	3	3	25
6	4	2	3	2	2	4	1	3	21
7	5	4	5	5	4	5	4	4	36
8	5	2	4	2	2	4	2	3	24
9	4	2	2	2	1	4	2	2	19
10	5	3	4	3	3	5	3	3	29
11	4	1	5	5	4	3	1	3	26
12	4	2	2	3	2	4	4	4	25
13	4	3	5	5	1	5	1	2	26
14	4	5	4	3	4	3	4	5	32
15	5	3	5	4	1	5	3	5	31
16	4	2	4	4	3	4	3	3	27
17	3	3	5	4	2	5	2	3	27
18	4	2	4	2	1	5	1	1	20
19	4	2	5	4	3	5	3	3	29
20	4	3	4	2	3	3	3	4	26
21	4	3	4	3	1	5	2	3	25
22	3	3	5	5	4	5	4	4	33
23	5	1	4	4	4	4	4	3	29
24	5	4	5	3	2	5	4	4	32
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
26	4	3	4	3	2	4	3	3	26
27	4	4	5	5	4	5	5	5	37
28	5	5	5	3	3	5	2	3	31
29	5	1	2	1	1	4	1	2	17
30	5	3	4	3	3	5	3	3	29
31	5	1	5	1	1	5	3	3	24
32	5	1	5	1	2	5	3	1	23
33	4	1	3	2	1	4	1	1	17
34	3	3	2	3	2	3	3	2	21
35	5	1	5	4	1	5	2	1	24
36	5	4	4	5	3	5	4	4	34
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	3	4	4	3	3	4	4	29
39	4	2	4	3	1	5	2	2	23
40	4	4	4	3	3	4	3	5	30
41	4	4	4	3	4	4	4	5	32
42	4	4	3	3	4	4	4	5	31
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	3	5	3	4	5	5	4	34
45	5	3	4	1	1	1	5	5	25
46	4	1	5	1	1	4	1	1	18
47	5	1	5	5	3	5	4	3	31
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	2	4	3	1	5	3	2	24
50	4	3	3	3	1	3	3	2	22
51	5	3	3	4	4	4	2	4	29
52	4	3	4	3	3	4	5	5	31
53	4	1	4	1	1	4	2	2	19
Promedio	4.3	2.7	4.1	3.1	2.4	4.3	3.0	3.2	27.2

Anexo 12. Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Índices	Instrumento
Clima organizacional	Relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Responsabilidad - Comparte ideas - Relaciones de confianza - Habilidades interpersonales - Comunicación - Intercambio de información - Buenas relaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 1
	Compromiso organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad - Alto desempeño - Puntualidad - Actitud proactiva - Identificación - Motivación - Seguridad y pertenencia social - Lealtad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 1
	Afiliación.	<ul style="list-style-type: none"> - Recibo apoyo - Soy aceptado - Soy ignorado - Inspiro confianza - Aceptan mis opiniones - Tengo muchos colegas - Habilidades 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 1
	Identidad institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Involucramiento. - Trabajo en equipo - Afecto - Confianza - Sensación de pertenencia - Cohesión entre docentes - Participación en actividades 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 1

Anexo 13. Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Instrumento
Satisfacción laboral	Satisfacción con el trabajo en sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Condiciones físicas de trabajo - Relaciones de cordialidad - Estrategias didácticas - Apoyo - Recursos tecnológicos - Libertad metodológica - Estabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 2
	Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Orientación a metas - Confianza - Supervisión - Planificación - Tolerancia a errores - Libertad de expresión - Oportunidades de progreso 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 2
	Satisfacción con el sueldo	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas sociales - Crecimiento personal - Recompensa por el trabajo realizado - Premios - Rendimiento y aportes - Calidad de vida - Bienestar - Incentivos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 2
	Satisfacción con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación - Participación - Cordialidad - Relaciones personales - Solidaridad - Trabajo en equipo - Justo - Competente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 2
	Satisfacción con las oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logro - Jerarquía - Ascensos - Capacidad y desempeño - Equidad - Expectativa - Estado de ánimo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre 	Cuestionario 2