

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

Para Optar : El Título Profesional de Psicólogo

Autor : Juanito Vílchez Julon

Asesor : Mg. Felipe Teodosio Sánchez Pretto

Área de Investigación : Psicología

Línea de Investigación : Clima, comportamiento y cultura organizacional

Resolución de Expedito N° : N° 2160 – DFCC.SS.-UPLA-2019

Fecha de inicio y culminación de la investigación: 27.07. 2018 al 26.07.2019

Huancayo – Perú

2019

Dedicatoria:

Mi tesis va dedicada en primer lugar a Dios, a mi esposa Talita Gabriel Pérez por su apoyo incondicional, a mis padres Ángel Vílchez, Adelina Julon y a mis hermanos que me ayudaron alcanzar esta meta.

Agradecimiento:

Expreso mi profundo agradecimiento al maestro de investigación Felipe Teodosio Sánchez Pretto por su ayuda, apoyo en esta investigación se concrete de manera significativa y al Ps. César Eguía Elías que hicieron que esta investigación se desarrolle con sus aportes significativos. Asimismo, a la Asociación Educativa Adventista Central Norte y a los docentes que contribuyeron que esta investigación se convierta en una realidad.

PRESENTACIÓN

El presente estudio enfocó el análisis del Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

En las organizaciones hoy en día los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio, de tal forma que la buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo. Por su parte, Gonzales (2004), consideró al clima organizacional como la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo.

Entonces se entiende, al clima organizacional como la percepción de los trabajadores sobre el ambiente interno, esta condición influye directamente al comportamiento de las personas en situaciones de productividad, estabilidad laboral y especialmente en las condiciones de satisfacción del personal y con el trabajo. (Casales, Ortega y Romillo, 2000)

El clima en una organización está en concordancia con la satisfacción laboral, y que puede incluirse en dos grupos, unas hacen referencia a un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas; y el otro, que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud. (Peiró, 1996; Guillén & Gil, 2000)

El estudio brindó el análisis científico de las diversas teorías psicológicas actualizadas y resultados empíricos enfocados en los constructos Clima organizacional y satisfacción laboral, siendo contrastados en una muestra de docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

El contenido de la investigación en un primer capítulo hizo referencia al planteamiento del problema, estuvo constituido por la realidad problemática, delimitación, formulación del problema, justificación, los objetivos. En el segundo capítulo el marco teórico se constituyó por los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas científicas y el marco conceptual. En el tercer capítulo se planteó las hipótesis, tanto general como hipótesis específicas y las

variables. En el cuarto capítulo la metodología, estuvo integrada por el método, tipo, nivel, diseño de la investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación. En el quinto capítulo los resultados, como descripción y contrastación de hipótesis; seguidamente el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

▪ Dedicatoria.....	ii
▪ Agradecimiento.....	iii
▪ Presentación.....	iv
▪ Contenido.....	vi
▪ Contenido de tablas.....	viii
▪ Contenido de figuras.....	x
▪ Resumen/abstract.....	xi

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación del problema.....	15
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. Problema General.....	15
1.3.2. Problema (s) Específico (s) (opcional)	15
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Social.....	16
1.4.2. Teórica.....	16
1.4.3. Metodológica.....	17
1.5. Objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo General.....	17
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)	17

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	19
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	24
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	35

CAPITULO III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General.....	38
3.2. Hipótesis específica.....	39
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	40

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación.....	41
4.2. Tipo de Investigación.....	41
4.3. Nivel de Investigación.....	41
4.4. Diseño de la Investigación.....	42
4.5. Población y muestra.....	42
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	44
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	50
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	51

CAPITULO V: RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados.....	52
4.2 Contrastación de hipótesis.....	54

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....61

CONCLUSIONES.....66

RECOMENDACIONES.....67

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....68

ANEXOS.....73

Contenido de tablas

Tabla 1. Distribución de los Trabajadores en la Asociación Educativa Adventista Central Norte.....	43
Tabla 2. Rango de calificación de Clima Organizacional.....	47
Tabla 3. Confiabilidad del Cuestionario de Clima Organizacional.....	47
Tabla 4. Rango de calificación de satisfacción laboral.....	49
Tabla 5. Confiabilidad de Satisfacción Laboral.....	50
Tabla 6. Niveles de Satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte..	52
Tabla 7. Niveles de Satisfacción con la Participación Laboral.....	53
Tabla 8. Prueba de Normalidad.....	54
Tabla 9. Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte	55
Tabla 10. Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.....	56
Tabla 11. Relación entre el Clima Organizacional y el Ambiente Físico en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.....	57
Tabla 12. Relación del Clima Organizacional y las Prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte	58

Tabla 13. Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.....	59
Tabla 14. Relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.....	60

Contenido de figuras

Figura 1. Diseño Correlacional.....	42
Figura 2. Formula del coeficiente de correlación de Spearman.....	51
Figura 3. Niveles de Clima Organizacional en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte..	52
Figura 4. Niveles de Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte..	53

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

El tipo de investigación fue básico de nivel descriptivo, con diseño no experimental, correlacional y transversal. Se usó el muestreo no probabilístico intencionada como una muestra constituida por 127 trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, los instrumentos de evaluación fueron el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer y de Satisfacción Laboral de Meliá y Pieró. Para analizar los datos estadísticos se empleó el Software Estadístico SPSS en su versión 24, donde se precisó la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S), además, se utilizó la prueba paramétrica coeficiente de Correlación de Spearman para contrastar las hipótesis, con un nivel de significancia de 0.05.

Los resultados indicaron que el 82.1% de la muestra consideran un clima organizacional bueno y el 38.7% una satisfacción en un nivel promedio alto y nivel alto. Las conclusiones indicaron una correlación de Spearman Rho con tendencia positiva y magnitud moderada, habiendo una relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. Asimismo, se obtuvieron una relación significativa entre el clima organizacional y en dimensiones supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y participación de la satisfacción laboral.

Palabras Claves: Clima Organizacional. Satisfacción Laboral.

Abstract

The main objective of this research was to establish the relationship between the organizational climate and job satisfaction in teachers and administrative workers of the Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

The type of research was basic at a descriptive level, with a non-experimental, correlational and transversal design. Intentional non-probabilistic sampling was used as a sample constituted by 127 workers of the North Central Adventist Educational Association, the evaluation instruments were the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire and Meliá y Pieró Work Satisfaction Questionnaire. To analyze the statistical data the SPSS Statistical Software was used in its version 24, where the normality of the data was specified through the Kolmogórov-Smirnov (KS) test, in addition, the parametric Spearman's Correlation coefficient test was used to test the hypothesis, with a level of significance of 0.05.

The results indicated that 82.1% of the sample considered a good organizational climate and 38.7% a satisfaction at a high average level and a high level. The conclusions indicated a Rho Spearman correlation with positive tendency and moderate magnitude, having a significant relationship between the Organizational Climate and the Labor Satisfaction in teachers and administrative workers of the North Central Adventist Educational Association, Lima 2018. Likewise, a relationship was obtained significant between the organizational climate and in supervision dimensions, physical environment, received benefits, intrinsic satisfaction and participation of job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate. Work satisfaction.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las empresas modernas exigen al trabajador mayores expectativas hacia su desempeño laboral dentro de la organización, esta situación, es común en instituciones educativas en donde la programación de actividades requiere de acciones rápidas e integradas entre el personal, siendo preocupante que muchas metas trazadas no se logren por la desorganización en la estructura y ambiente de trabajo, ocasionando la insatisfacción en la actividad que realiza, limitando los objetivos institucionales, por otro lado, también en una organización pueden coexistir diferentes percepciones acerca del clima (Litwin y Stringer, 1968); esto dependiendo de la actitud o posición del trabajador hacia la institución. (Casales, Ortega y Romillo, 2000)

A nivel internacional, se reportan estudios que enfocan el clima organizacional asociadas al clima organizacional en instituciones educativas en España. En este sentido, Polanco (2014) informó que los docentes el 36% tienen una tendencia a los conflictos en las relaciones humanas como competencia laboral, aunque la mayoría de los niveles de insatisfacción se evidencian al trabajo docente rutinario, frustrante y

cansador. Por su parte, en Colombia, el estudio de Sierra (como se citó en Espinoza, 2017) precisó que los docentes de colegios adventistas tienen el mayor porcentaje de 42.1% en participación, habiendo una buena percepción del clima organizacional y media en la satisfacción laboral, encontrándose más satisfacción en profesionales con posgrado, siendo ambas variables relacionadas entre sí.

A nivel nacional, estudios realizados sobre el clima y satisfacción laboral en instituciones educativas, precisaron que 24% de los docentes opina que el clima institucional es regular, 11% creen que es mala el clima institucional y el 3% consideraron muy mala el clima institucional en la institución educativa investigada. (Pérez, 2012)

A nivel local, en Lima Metropolitana según el estudio realizado por Gonzales y Figueroa (2017), encontró que la mayoría de docentes el 91.3% no tienen incentivos laborales por su destacado desempeño, aunque un 82.5% manifestaron buenas relaciones con los directivos, docentes en su centro educativo.

La realidad de la Asociación educativa en los trabajadores tanto administrativos y docentes, refleja un ambiente laboral institucional tenso y disperso, notándose acciones que perjudican la dinámica y funcionamiento dentro de la organización, tales como la permanente rotación del personal, renuncias continuas, migración de trabajadores capacitados y constantes quejas sobre el trato laboral, muchos expresan en sus funciones desmotivación porque se desaniman al no poder ver mejoras con respecto a sus puestos, el no ser considerados en los programas de ascensos y por no tener estabilidad laboral. A estos factores laborales se suma el trabajo de estos servidores es la atención a estudiantes y padres de familia donde este servicio genera estrés laboral presentándose problemas en el trato a la comunidad educativa. Asimismo, a esto se suman consecuentemente los indicadores de insatisfacción laboral, siendo problemas que dificultan el logro de los objetivos de la organización (Meliá y Piero, 1989); lo que deteriora la imagen institucional frente a la comunidad educativa.

1.2. Delimitación del problema

Entonces, evidenciando los indicadores mencionados, la investigación está delimitada espacialmente en la Asociación educativa Adventista Central Norte, del distrito de San Juan de Lurigancho y la delimitación temporal estará determinada por el año escolar 2018 y el tiempo de la duración del proyecto de investigación. En relación a los contenidos conceptuales que se desarrollan, esta investigación pretende evaluar los fundamentos teóricos del clima organizacional basado en la teoría de Litwin y Stringer (1968) y satisfacción laboral del modelo teórico de Meliá y Piero (1989) concibiéndose en la realidad del estudio.

1.3. Formulación del problema

En este contexto, educativo el estudio permite plantearse la siguiente interrogante:

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos

de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Social o práctica

Los resultados de la investigación permitirán desarrollar programas de intervención mediante la realización de charlas, talleres y capacitaciones que tengan la finalidad de mejorar el clima organizacional, fortalecer y optimizar la satisfacción de los trabajadores, directivos, empleadores, y por consecuencia el óptimo desempeño laboral.

1.4.2. Teórica

El estudio aporta informaciones científicas acerca del fenómeno del clima organizacional basados en el modelo teórico de Litwin y Stringer, por otro lado, la satisfacción laboral con la teoría Peiró y Prieto, favoreciendo la comprensión, explicación y predicción de las características de las variables de estudio en la muestra de docentes y administrativos de instituciones educativas. Finalmente el estudio sirve para incrementar el conocimiento teórico sobre las variables investigadas.

1.4.3. Metodológica

El estudio permitió aplicar una serie de estrategias y técnicas que permitieron desarrollar la investigación, enfocados en el logro de los objetivos propuestos, contando con herramientas actualizadas válidas y confiables a nivel psicométrico, contribuyendo a la recolección de datos en la muestra de docentes y administrativos de instituciones educativas. Asimismo, los instrumentos para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral, mediante una prueba piloto se cotejó la validez de constructo, obteniendo ítems válidos con una correlación de 0.30, de igual manera la confiabilidad fue alta 0.775 a 0.92, siendo instrumentos confiables y aplicable para el presente estudio.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión

satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Martínez (2017) desarrollo un estudio en España acerca del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. Tuvo como objetivo analizar el efecto de la satisfacción laboral de docentes en la enseñanza escolar y clima. Estudio de tipo descriptivo comparativo, correlacional y explicativo, con una muestra de docentes de 5733 escuelas de los países de américa latina con apoyo de la UNESCO. Los resultados indicaron que el ambiente laboral, además del clima en el aula, el apoyo en la dirección a docentes son variables que influyen en el nivel de satisfacción de la población de maestros en los países de Latinoamérica, el 11.5% de varianza como satisfacción del docente incide en su país de origen, además de un 88.4% en la escuela donde laboran. Como conclusiones se encontró que la dirección escolar y la variable clima escolar son fuertes predictores del nivel de satisfacción del docente en su ambiente laboral.

Cantón y Téllez (2016) realizó un estudio en España sobre La satisfacción laboral y profesional de los profesores. El objetivo fue proceder a una revisión de los principales estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los profesores, partiendo de una

conceptualización por autores y usando una visión determinada de la forma en que obtienen los datos y las categorías de medida. La metodología ha consistido en seleccionar tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las aportaciones de los últimos 10 años sobre el tema. Los resultados muestran una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador. Además, señalan la mayoría de mujeres en los niveles no universitarios y una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo.

Polanco (2014) realizó un estudio sobre el Clima y la satisfacción en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula Cortés de Honduras. Tuvo como objetivo describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes (as) del INTAE. La metodología fue descriptiva de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La muestra fueron 150 docentes y directivos de la institución para la recolección de datos se utilizó el test proyectivo de Joint Descriptive Index (JDI) y el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Los resultados indicaron que el clima laboral favorece el ajuste a los docentes y que la insatisfacción laboral está por encima de 20 a 30%. Las conclusiones indicaron existe una influencia entre el clima y la satisfacción laboral.

Chiang, Gómez y Salazar (2014) realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en instituciones educativas públicas y privadas de Chile. El objetivo fue medir ambas variables de estudio. El método fue descriptivo con diseño correlacional. Los participantes fueron 146 docentes. Los resultados demostraron que los encuestados presentaban un nivel de satisfacción laboral de categoría satisfecho alrededor de 4 en una escala del 1 al 5, asimismo, entre los niveles de liderazgo y entre las dimensiones que lo componen entre 3 a 5 de puntaje, estando presente 4 estilos predominantes de liderazgo con niveles promedio. Las conclusiones indicaron correlaciones significativas entre los niveles de liderazgo en instrucción, persuasión y

participación con los factores que integran la satisfacción laboral. Además, se encontró correlación significativa entre satisfacción con la forma de realización del trabajo con los estilos de liderazgo participación y persuasión.

Montoya et al. (2017) realizaron una investigación sobre satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en la ciudad de Chile. El objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes y trabajadores administrativos de un Instituto superior. La metodología empleada fue cuantitativo, correlacional, los participantes fueron 166 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 y el cuestionario de clima organizacional. Los resultados concluyeron que el 95% de docentes y 90,6% de administrativos se sienten satisfechos laboralmente, el 80% de docentes, y 72,2% administrativos perciben que hay un alto clima organizacional. En conclusión el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen relación significativa.

Pazmiño (2018) desarrollo su investigación en Bolivia titulada: "Clima organizacional nivel de satisfacción en la unidad educativa particular la Dolorosa. El objetivo fue describir la percepción del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción del personal que trabaja en una institución educativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 45 docentes, 16 administrativos y 12 personas de apoyo. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta de clima organizacional representada en 38 ítems con 5 alternativas de respuestas. Los resultados indican que el 29% percibe al clima organizacional como pésimo, 79,5% trabajo en equipo, 80,8% establecen buenas relaciones interpersonales. Se concluye prestar atención ya el 45,2% y 68,8%, requieren atención e incentivos.

2.1.2. Nacionales

Gonzales y Figueroa (2017) desarrollaron un estudio sobre la relación entre clima laboral y satisfacción docente en el

Colegio Técnico Micro Empresarial El Carmen en el 2016. Tuvo como objetivo general el determinar la relación entre clima laboral y satisfacción docente; para lo cual, se utilizó el enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental; se consideró a la totalidad de la población de los 90 docentes, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios para medir ambas variables de estudio, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizado para el contraste de las hipótesis. Se encontró que existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente (Rho = 0,474 y $p = 0,035$). Al efectuar el análisis por dimensiones se encontró que: Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción docente (Rho = 0,525 y $p = 0,021$); no existe relación entre el liderazgo y la satisfacción docente (Rho = 0,208 y $p = 0,149$); existe relación directa entre la resolución de conflictos y la satisfacción docente (Rho = 0,497 y $p = 0,033$).

Espinoza (2017) realizó una investigación titulada: clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, año 2015, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia 2015. La metodología que se utilizó fue básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 50 trabajadores entre docentes trabajadores administrativos. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que estuvieron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media (Rho = 0,556) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia, 2015.

Ascarza (2017) elaboró un estudio sobre la relación de las variables de clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias. Estudio de tipo descriptivo, con diseño correlacional, transversal. Tuvo como objetivo relacionar las variables. Para la muestra, se ha considerado utilizar un muestreo tipo censo de 335 examinados. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Cuestionario de percepción del clima organizacional, de Litwin y Stringer; cuestionario de satisfacción laboral ("Overall Job Satisfaction"), de Warr, Cook y Wall; y el cuestionario de percepción de la gestión educativa, de Ascarza. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de la gestión Educativa en el personal de las instituciones estatales.

Melchor (2016) desarrolló una investigación sobre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en institutos de Educación Superior de la provincia de Huancayo. Cuyo objetivo de su investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en la ciudad de Huancayo. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional método cuantitativo descriptivo diseño vi variado. Los instrumentos aplicados fueron encuestas de ambas variables el cual fue validada por juicio de expertos. Asimismo, se evaluaron a 216 docentes, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio entre clima organizacional y satisfacción laboral el porcentaje de significancia es de un 95% de confianza, esto quiere decir que los maestros ven, perciben mejor entusiasmo la labor que realizan en los institutos de educación superior tecnológico.

Vargas (2015) realizó un estudio de la Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" – Lambayeque. Cuyo objetivo principal es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E. "Sara A. Bullón" de Lambayeque. Estudio de tipo descriptivo, con diseño no

experimental, transversal y correlacional. Se administraron las escalas de satisfacción laboral y clima organizacional, a un total de 87 trabajadores. Las conclusiones encontradas indicaron que la satisfacción laboral influye en el clima organizacional de manera positiva; y ello pudo comprobarse al analizar los resultados, aunque también se determinó que existen otros factores que afectan la existencia de un buen clima organizacional.

Pérez (2012) realizó un estudio sobre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacútec Ventanilla, tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. El tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, Alpha de Cronbach de 0.948. Se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Clima Organizacional

Historia

Según Orbegozo (2015) el clima organizacional ha sido en los últimos años, un concepto muy socorrido en la investigación académica. La escasez de investigaciones habida hasta el año 1990 contrasta con el creciente número de las realizadas luego de esa fecha. Este inusitado interés ha ido parejo con el desarrollo y difusión de instrumentos locales para medir tal fenómeno. En 1980 a la fecha hay más de

cuatro decenas de estudios acerca del tema en nuestro país, por diversos campos como administración, gestión de la educación, relaciones industriales, etc.

Definiciones

Diversos autores definen el clima organizacional, entre los más destacados se encuentran.

Litwin y Stringer (1968) quienes lo definen como el conjunto de propiedades mediables en un ambiente laboral, y que está basado en las percepciones colectivas de las personas que trabajan en el entorno, siendo las percepciones la que influye en el comportamiento del trabajador.

Según, Chiavenato (1999) el clima organizacional es una característica y propiedad del propio ambiente, en donde se observan el comportamiento de los trabajadores. Siendo el medio interno en una organización que incluyen aspectos situacionales que sobreponen en diversos grados organizacionales.

Podemos decir, que el clima laboral es la percepción experimentada por los miembros en un contexto organizacional y que influye en el comportamiento, mientras que el clima organizacional es la percepción del trabajador de los factores estructurales y procesos de una organización, aunque ambas se retroalimentan conceptualmente. (Chiavennato, 1999)

Para Méndez (2006) se define como el ambiente de trabajo de toda empresa que está basado en la observación, percepción del sujeto; que encuentra en su proceso de interacción social y la estructura organizacional expresada por variables como: metas, planes, capacidad para resolver problemas, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación y desarrollo.

Percepciones del Clima Organizacional

Otro de los autores que se pueden destacar, es Taguiri (1968), describe el clima como el brillo de una luz dentro de una organización, sobre todo porque las personas desean dar lo mejor de sus conocimientos, habilidades para la organización, es decir quieren brillar, desean ser una persona productiva capaz de alcanzar, resolver, situaciones conflictivas y proponer planes de mejora para el desarrollo de la organización. (Chiang, 2010)

El clima organizacional es la percepción sobre el ambiente que el trabajador desarrolla su trabajo diario, donde el trabajador toma precauciones de riesgo y corrige, con la finalidad de que, el buen clima permita alcanzar los planes y objetivos de la empresa y evitar situaciones de conflicto, malestar y bajo rendimiento. (Furnham, 2001)

En la actualidad, el interés por el ambiente de trabajo en las instituciones públicas ha cobrado enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad que se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales. (Alcántar, Maldonado, & Arcos, como se citó en Manosalvas y Quintero, 2015)

Para Vargas (2017) el “clima organizacional es un reflejo de los valores, actitudes y creencias de sus miembros; ello varía en cada institución educativa también, dependiendo de la zona en la que se encuentre o las costumbres y valores que se practiquen en cada colegio”. (p. 22)

Clima organizacional en instituciones educativas

El reto para los directivos de las instituciones educativas es demostrar su capacidad de liderazgo pedagógico, diseñando un clima institucional agradable, para que todos los trabajadores se sientan a gusto en la organización, desempeñen con responsabilidad sus funciones, donde sus relaciones de convivencia les permitan interactuar con los demás en una oportunidad de diálogo, con aceptación de

diferencias, construcción de consensos y también la aceptación de desacuerdos. (Vargas, 2017, p. 11)

Según Gonzales y Figueroa (2017):

El clima institucional es un tema de gran importancia en las organizaciones, los cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral para así alcanzar un aumento de la productividad sin perder de vista el factor humano; esto se evidencia en la existencia de problemas que se presentan en el clima laboral dentro del colegio, tales como: trato autoritario del directivo con respecto a la labor de los docentes y administrativos, existencia de grupos de trabajo y no equipos, falta de monitoreo al cumplimiento de los objetivos proyectados en el PEI, esto incide directamente en el nivel de satisfacción del docente para con la organización educativa. (p. 19)

Teorías de Clima Organizacional

Con respecto a las teorías más relevantes sobre el Clima organizacional, tres son las teorías en las que se va a centrar esta investigación.

a. Teoría del Clima Organizacional XY de McGregor

La teoría sobre el clima organizacional de McGregor, fue expuesta en el libro ``Lado Humano de la Empresa´´, que investiga la manera de comportarse de las personas con respecto a su puesto de trabajo. Esta teoría se divide en ``Teoría X y Teoría Y´´, por un lado, la teoría X, es aquella en la que las personas no están dispuestas a trabajar, evitan responsabilidades, prefieren órdenes para realizar sus tareas; además son indiferente a las necesidades de la empresa, actúan con desmotivación y necesitan de estímulos externos. Por tanto, estas personas tienen que ser persuadidas, premiadas, castigadas, controladas y sus actividades deben ser dirigidas.

Por otro lado, la teoría Y, explica que, si la empresa proporciona un ambiente de trabajo y condiciones propias para el desarrollo personal, los trabajadores serán más eficaces, comprometidos con la organización, obteniendo así una integración y compromiso.

Además, sustenta que el trabajo es una fuente de satisfacción hacia el individuo donde posee capacidad, autodirección y asume responsabilidades para alcanzar los objetivos de la organización aplicando su creatividad, imaginación y motivación.

Asimismo, revela que el comportamiento de los trabajadores, depende únicamente del comportamiento administrativo, afirmando que ``la agitación estará determinada por la forma como percibe el ser humano´´. Donde establece tres variables que repercuten en la apreciación individual del clima organizacional y son: Variables causales (evolución), variables intermedias (estado interno de la empresa), variables finales (resultados).

b. Teoría de los factores de Herzberg

Para Manso (2002) la teoría de los factores de Herzberg expuesto en 1959, sustenta que la motivación de las personas depende de dos factores:

Factores de higiene. Son las circunstancias que rodean a las personas cuando trabajan; se resume en elementos ambientales, condiciones de trabajo, sueldo, política de la organización, estabilidad del puesto, seguridad en el trabajo, relación del sujeto hacia la empresa y la motivación que recibe. Siendo uno de los factores higiénicos por excelencia el dinero.

Factores de motivación. Surge de las oportunidades de promoción como: cargo, tareas y deberes relacionados con él cargo, logros, reconocimiento, desarrollo profesional que la empresa proporcione; teniendo en cuenta esta teoría un empleado que vea su trabajo con carencia puede comportarse con dejadez e indiferencia, por ello las

empresas deben crear un clima que motive y enriquezca a sus trabajadores.

En una sociedad como en la que actualmente vivimos, el trabajo se transforma en una herramienta de supervivencia y pueden existir diversos factores que afecten a los trabajadores y a sus condiciones de trabajo como: el clima laboral o la satisfacción con la vida, el empleo, autoestima y la capacidad para resolver conflictos dentro de la organización.

c. Teoría de Litwin y Stringer

El tercer enfoque es el de síntesis, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (como se citó en Dessler, 1993) para ellos, el clima son "Los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada".

Dichos autores tomaron el modelo de motivación de McClelland como referente para determinar la forma como ellos entendían el comportamiento en la empresa. A partir de este fundamento teórico, surge el modelo de Litwin y Stringer (1968) para el estudio del clima organizacional.

Estos autores formulan que el clima organizacional corresponde a un filtro a través de que pasan, por ejemplo, la estructura, liderazgo, toma de decisiones, etc., por lo tanto, evaluando el clima se mide la forma cómo es percibida la organización.

El clima impacta sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su comportamiento, el cual tiene consecuencias sobre la productividad, satisfacción, rotación, etc. de la empresa.

2.2.2. Satisfacción laboral

Conceptualización

Entre los más destacados teóricos que nos explican el constructo satisfacción laboral, destacamos a Peiró (1984), quien lo precisa como una actitud general, que es el resultado de un conjunto de conductas específicas asociadas a aspectos de trabajo dentro de una organización.

Por su parte, Davis y Newstrom (como se citó en Chiang, Gómez y Salazar, 2014), lo definen como el conjunto de favorables y desfavorables sentimientos, por los cuales los trabajadores conciben su labor, esta puede ser cambiante ya que se pueden incrementar o disminuir por motivos de la intensidad de los logros y complementados por las conductas que pueda realizar el trabajador.

Por otro lado, satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (Bravo, Peiró, & Rodríguez, como se citó en Manosalvas y Quintero, 2015)

Por último, Ascarza (2017) define a la “satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva en las experiencias laborales del sujeto”. (p. 44)

Importancia

Para Sánchez, (2011) la satisfacción laboral ha sido de gran importancia por la capacidad direccional que debe tener una organización y sus administrativos. Asimismo, se ha estudiado diversos indicadores sobre la actitud personal y laboral como las ganas y la

motivación que el trabajador ejecuta en su trabajo diariamente. Precisa que la ausencia de un trabajador se dan por diversos motivos como: gripe, problemas maritales, divorcios, dependencias adicticas, ausentismo, rotación e indicadores de productividad.

El trabajador pueda emitir una respuesta efectiva hacia su trabajo donde influyen factores el cual podrían estar condicionada por cantidad de trabajo, atenciones a sus hijos y tareas personales. Asimismo, la satisfacción laboral se relaciona con la conciencia de abordar el trabajo con responsabilidad, serenidad y de manera eficaz.

La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. (Chiang, Gómez y Salazar, 2014, p. 67)

Factores que inciden en la Satisfacción Laboral

Según Azcarza (2017), los factores que inciden en la satisfacción del trabajador serían:

En relación a la satisfacción laboral influyen factores, como los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social. Además, se le considera como estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (p. 46)

Por su parte, Ramírez y Benítez (como se citó en Chiang, Gómez y Salazar, 2017) indican que las instituciones educativas buscan los sistemas, métodos y procedimientos que contribuyan a mejorar sus condiciones operativas desde el interior de la misma, por lo que al existir satisfacción laboral en los trabajadores existe también un impacto positivo en la calidad del servicio. (p. 67)

Satisfacción laboral en instituciones educativas

Chiang, Gómez y Salazar (2017, p. 73) precisaron que la satisfacción más alta en la muestra de profesores de colegios

particulares con aporte del estado, en los factores satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción con la remuneración.

Cuando se compara la percepción por tipo de contrato, se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores satisfacción con la relación con el jefe, satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente y satisfacción con las oportunidades de desarrollo, destacándose una satisfacción mayor en la muestra de profesores con contrato indefinido. (Chiang, Gómez y Salazar, 2017, p. 73).

Modelos teóricos Explicativos

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Es importante desempeñar las necesidades en el comportamiento humano para establecer puestos jerárquicos dentro de las organizaciones. Diversos investigadores mencionan que hay factores que determinan la satisfacción en el trabajo, y es el grado que la organización llega a cubrir sus necesidades del trabajador.

Por otro lado, para Uscanaga y García (2008) citando a la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow en 1943, considera que la teoría de motivación en los humanos desarrolla la superación individual en función a la satisfacción de un conjunto de necesidades jerárquicas. Considera que todo individuo debe transcurrir a lo largo de su ciclo vital. Es decir, las necesidades se satisfacen en forma ascendente desde la más básica e instintiva hasta llegar a la cima donde se encuentra la más humana, genuina y que proveerá de la experiencia de autorrealización y verdadera satisfacción. En el primer vínculo tiene que ver con las necesidades fisiológicas como: agua, comida, calor, etc. Le sigue las necesidades de seguridad tiene que ver con la salud, empleo, familia, casa. Las de filiación se relacionan con la amistad, afecto, intimidad. Reconocimiento de refiere al respeto, éxito laboral, status y logros académicos, seguido autorrealización, se refiere a que

el individuo desarrolla todo su potencial y servicio hacia su organización. Cada ser humano tiene su propia motivación y busca satisfacer sus necesidades y estas no son satisfechas en una sola oportunidad sino en varias. Los autores opinan que todo ser humano tiene necesidades y que a esta influye el lugar, el ambiente, el puesto del trabajo y además menciona que hay dos factores según Herzberg.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Creada por el psicólogo Herzberg en 1923 (como se citó por Caballero 2002) donde describe a dos factores que generan satisfacción. Opina que la relación entre individuo y trabajo es importante y que la actitud de ambos puede convertirse en triunfo o fracaso, la satisfacción laboral y la insatisfacción en el centro de labores son representaciones diferentes entre la conducta del trabajador. Este enfoque representa que el individuo posee dos grupos de necesidades: el ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras dirigidas al contenido del trabajo (necesidades de motivación). Al satisfacerse las “necesidades higiénicas”, el individuo no se siente ya insatisfecho, pero tampoco satisfecho, sino que se encuentra en un estado neutro. El ser humano estará encantado en su trabajo únicamente cuando estén atendidas sus necesidades de motivación.

Según, Caballero (2002) describe los dos factores motivacionales:

Factores motivadores: representa la alegría del empleado en su campo laboral y que origina en el propio individuo logros, crecimiento, responsabilidad, reconocimiento y desarrollo profesional.

Factores de higiene: Son aspectos externos que no generan satisfacción, sino que limita la satisfacción en el ámbito Institucional u organización: Administración, salario, fechas de pago, ambiente.

Teoría de satisfacción laboral de Sonia Palma

Para Palma (2004) el clima en el trabajo hay un factor importante que es el aspecto emocional, psicológico si el trabajador se encuentra motivado fuera de conflictos personales, familiares rendiría más en dicha organización. Por ello, resalta que cada individuo tiene su propia actitud el cual emplea en su trabajo considerándolo como una motivación. En efecto, a estos marcos teóricos del cual resalta un nivel intensificado de alegría, satisfacción, que experimenta el trabajador y está tiene similitud con la conducta que muestra en su trabajo a diferencia de recibir otros estímulos. Por consiguiente, finalizo una escala que tiene algunas variables que se describen a continuación:

- Factor I: Condiciones Físicas. Hace referencia a la estructura al espacio, al ambiente donde se encuentra el trabajador.
- Factor II: Beneficios Laborales. Se obtiene mediante la realización de un buen trabajo es decir el gerente reconoce la calidad de trabajo que realizas.
- Factor III: Políticas Administrativas. Se relaciona a las reglas y normas establecidas en la empresa.
- Factor IV: Relaciones Sociales. Es las relaciones entre compañeros dentro del ambiente de la organización o fuera de ella.
- Factor V: Desarrollo Personal. Es el premio que puede obtener cualquier trabajador para alcanzar sus metas.
- Factor VI: Desempeño de Tareas. Hace énfasis a las funciones de cada puesto que tiene que realizar cada trabajador.
- Factor VII: Relación con la Autoridad. Tiene que ver con el relacionamiento directo entre gerente (jefe) y trabajador, donde tiene que haber un clima favorable y de confianza. Entender el comportamiento organizacional y como los docentes se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo y con ello encontrar la satisfacción o insatisfacción.

Teoría de las dimensiones de la satisfacción laboral de Meliá y Peiró.

Es una, de las más recientes teorías que precisan que la satisfacción laboral es la actitud individual del trabajador en términos generales (Peiró y Prieto, 1989).

La aproximación multidimensional menciona que la satisfacción de un trabajador dentro de una empresa está determinada por tiempo completo o medio tiempo o de modo independiente. No obstante, son varios los investigadores que describen a este variable multidimensional. (Peiró y Prieto, 1989).

2.2.3. Impacto del Clima Organizacional en la satisfacción laboral

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos distintos, pero relacionados; el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo (Pope & Stremmel, 1992, como se citó en Manosalvas y Quintero, 2015)

El clima organizacional como fenómeno interviniente entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales tiene consecuencias sobre la organización. (Ascarza, 2017)

Según Espinoza (2017) las variables serían:

A nivel mundial se manifiesta diversos conflictos y problemas en diversas Instituciones Educativas, debido a diversos factores que alteran al clima organizacional y satisfacción laboral y no permite que haya una satisfacción necesaria en los trabajadores de diferentes Instituciones Educativas, desde problema que son percibidos por los miembros de la organización que son los docentes, las cuales determinan su comportamiento. (p. 31)

2.3. Marco Conceptual

Clima organizacional: Es un conjunto de propiedades del ambiente laboral que son susceptibles a tener una medición, y que son percibidas de forma directa o indirecta en un contexto, influenciados por

comportamientos y la motivación. (Litwin y Stringer, como se citó en Dávila y Núñez, 2017).

Dimensiones

Estructura: Percepción de los reglamentos, en los métodos que se deben ejecutar los procedimientos de las actividades (Litwin y Stringer, 1968).

Responsabilidad: Dependencia que se determina las labores que se realizan que se puede obtener (Litwin y Stringer, 1968).

Recompensa: Se representa en sí, existe igualdad en los métodos de remuneraciones (Litwin y Stinger, 1968).

Riesgo: Refleja los desafíos que la organización los impone como meta (Litwin y Stringer, 1968).

Calor: Comunicaciones con otras personas que están vinculados entre amigos de trabajo y clasificados en niveles. (Litwin y Stinger, 1968)

Estándares de desempeño: Es la evaluación del cumplimiento de los procedimientos del desempeño del trabajador por parte de la empresa. (Dávila y Nuñez, 2017)

Apoyo: Sensibilidad de cooperación que se observa en una empresa, a nivel de trabajadores y superiores (Litwin y Stinger, 1968).

Conflictos: Es la actitud del trabajador sobre las diversas formas de enfrentar una situación y sus mecanismos para resolverlos en un contexto organizacional. (Stringer, 1968)

Identidad: Considerado como un sentir de pertenencia a una institución u organización en un trabajo en grupo. (Litwin y Stringer, 1968, como se citó en Dávila y Núñez, 2017)

Satisfacción laboral: Es la actitud individual que desarrolla el trabajador en un contexto laboral. (Peiró y Prieto, 1989)

Dimensiones

Satisfacción con la Supervisión: Es la evaluación que realizan los superiores a las funciones del trabajador de la empresa. (Peiró, 1989)

Ambiente físico de trabajo: Es el lugar donde se desempeñan los trabajadores que se incluyen la limpieza, temperatura, ventilación, iluminación y salubridad. (Peiró y Prieto, 1989)

Prestaciones recibidas: Son los acuerdos que se cumplen entre trabajador y la empresa, mediante una negociación del sueldo, oportunidades, así como las capacitaciones y formación que recibe. (Peiró y Prietó, 1989)

Satisfacción intrínseca con el trabajo: Es la satisfacción que se manifiesta el trabajador, siendo aquello que más le gusta hacer en concordancia con sus objetivos personales. (Peiró y Prietó, 1989)

Satisfacción con la Participación: Considerada como las oportunidades del trabajador en la participación de la toma de decisiones de sus funciones. (Peiró y Prietó, 1989).

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General:

- H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

3.2 Hipótesis específicas:

- H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

- H2 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.
- H3 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- H4 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- H5 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

3.3. Variables

Definiciones operacionales:

Variable 1: Clima Organizacional

Son las percepciones que tiene el trabajador acerca del ambiente en donde interactúa, y que están determinados por diversos componentes organizacionales, medibles a través de cuestionario de 53 afirmaciones con nueve dimensiones que evalúan el clima organizacional.

Variable 2: Satisfacción laboral

Es considerada el conjunto de actitudes que tiene el trabajador como expectativas laborales hacia la actividad que desempeña, siendo medidos en un cuestionario de 23 ítems con 5 dimensiones que evalúan la satisfacción laboral del trabajador.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de la investigación

El método utilizado fue el enfoque cuantitativo, es decir que se trabajó con datos numéricos.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico, ya que persigue generar y ampliar los conocimientos con respecto a una teoría (Fernández, Hernández y Baptista 2010). Asimismo, porque se construye bajo la metodología hipotética-deductiva, “se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos), a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales”. (Behar, 2008, p.40)

4.2. Nivel de investigación

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Fernández, Hernández y Baptista 2010). Es por ello, que el estudio se consideró como descriptivo porque el investigador describe la ocurrencia las características de un fenómeno de una determina muestra.

4.3. Diseño de la investigación

En la investigación se usó el diseño de tipo no experimental, en donde el investigador observa la ocurrencia del fenómeno, haciendo un registro del mismo. Además, tiene un diseño correlacional, ya que establece la relación o asociación entre las variables de estudio, y por el tipo de corte en el tiempo es transversal, ya que se realizará en un momento específico en el tiempo. (Fernández, Hernández y Baptista 2010)

Formula:

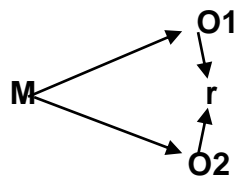


Figura 1. Diseño Correlacional

M=Muestra

O1= Observación o medición de variable 1: Clima Organizacional

O2= Observación o medición de variable 2: Satisfacción Laboral

r= Correlación de variables

4.4. Población y muestra

La población, es considerada como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, en base a esa definición, para esta investigación la unidad de análisis, son los 127 trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, año 2018.

A continuación, se presenta la distribución de las instituciones educativas de la Asociación Adventista Central Norte:

Tabla 1.

Distribución de los Trabajadores en la Asociación Educativa Adventista Central Norte

Colegios	Docentes	Administrativos	Total
I.E.P Adventista España Breña	30	5	
I.E.P. Adventista el” Buen Pastor” Canto Rey	25	4	
I.E.P. Adventista el” Buen Pastor” Ñaña	22	4	
I.E.P. Adventista Eduardo Forja – Chosica	18	4	
I.E.P Adventista Huaraz	14	1	
TOTAL	109	18	127

Fuente: Asociación Educativa Adventista Central Norte (2018)

Muestra y tipo de muestreo

Muestra

Con respecto a la muestra en nuestra investigación tenemos acceso a toda la población por lo que no es necesario utilizar las técnicas de selección de muestra, la población de 127 será igual a la muestra.

Muestreo

El muestreo utilizado en el estudio, es no probabilístico intencional por el investigador, en donde el total de la población conformaría la muestra (Fernández, Hernández & Baptista 2010). Además, se ha consignado los siguientes criterios de inclusión de la muestra:

Criterios de selección

- Personal de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

- Personales docentes y administrativos que laboran durante el año 2018.
- Personal de ambos sexos.
- Personal en edades de 20 a 70 años.
- Participación voluntaria de los trabajadores, que firmaron la ficha de autorización informada.

Criterios de exclusión:

- Personal Directivo y jerárquico de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- Practicantes de Educación o Psicología.
- Colaboradores de otras instituciones educativas.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada será la encuesta, y los instrumentos a administrar son los siguientes:

4.5.1. Cuestionario de Clima organizacional

Ficha técnica

- Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima organizacional
- Autores** : Litwin y Stringer (1968)
- Objetivo** : Evaluación del Clima organizacional en los trabajadores de una empresa.
- Componentes** : Contiene 9 dimensiones Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares de desempeño, apoyo, conflicto e identidad.
- Administración** : Individual y colectiva.
- Aplicación** : De 18 años a más edad, en condición laboral.
- Tiempo** : 15 minutos promedio.
- Materiales** : Hoja de enunciados y alternativas de respuesta, manual de calificación e interpretación.
- Respuestas** : Escala de tipo Likert.

Descripción del instrumento

El instrumento está estructurado como una escala Likert de 1 a 4 puntos forzando a responder desde muy en desacuerdo a muy de acuerdo.

Posee 9 dimensiones, y que compuesta por los siguientes ítems:

1. Estructura: Refleja la percepción de los trabajadores con respecto a las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones.

Ítems Positivos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10.

Ítems Negativos: 7, 8, 9

2. Responsabilidad: Refleja la percepción de los trabajadores con respecto a su autonomía en la toma de decisiones

Ítems Positivos: 12, 13, 14, 15,

Ítems Negativos: 11, 16, 17

3. Recompensa: Refleja la percepción de los trabajadores sobre la recompensa recibida por su trata

Ítems Positivos: 18, 19, 20, 23

Ítems Negativos: 21, 22

4. Riesgo: Refleja el sentimiento que poseen los trabajadores de los desafíos que se le imponen.

Ítems Positivos: 25, 26, 28

Ítems Negativos: 24, 27

5. Calor: Refleja la percepción de los miembros de la institución sobre la posibilidad de un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales

Ítems Positivos: 29, 30, 33

Ítems Negativos: 31, 32

6. Estándares de desempeño: Refleja la percepción de los trabajadores sobre las normas de rendimiento de la empresa

Ítems Positivos: 34, 35, 36, 37, 39

Ítems Negativos: 38

7. Apoyo: Refleja la percepción de los trabajadores sobre la presencia de un espíritu o filosofía de ayuda dentro de la organización.

Ítems Positivos: 41, 43, 44

Ítems Negativos: 40, 42

8. Conflicto: Refleja la percepción de la capacidad que posee la organización de aceptar las opiniones distintas, los problemas y fomentar la búsqueda de soluciones

Ítems Positivos: 46, 47, 48,

Ítems Negativos: 45, 49

9. Identidad: Refleja el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización

Ítems Positivos: 50, 51,

Ítems Negativos: 52, 53

Tabla 2.

Rango de calificación de Clima Organizacional

Niveles	General	I	II	III	IV
Malo	53 – 93	10 – 18	7 – 12	6 – 11	5 – 9
Regular	94 -133	19 -26	13 -17	12 -16	10 -13
Bueno	134 -173	27 -34	18 -22	17 -21	14 -17
Excelente	174 – 212	35 – 40	23– 28	22– 24	18 – 20
	V	VI	VII	VIII	IX
Malo	5 – 9	6 – 11	5 – 9	5 – 9	4 – 7
Regular	10 -13	12 -16	9 -13	10 -13	8-10
Bueno	14 -17	17 -21	14 -17	14 -17	11 -13
Excelente	18 – 20	22 – 24	18 – 20	18 – 20	14 – 16

Fuente: Dávila y Nuñez (2017)

Validez y confiabilidad de Clima Organizacional

En el Perú se validó el instrumento fue a través del método de criterio de jueces expertos, quienes validaron el instrumento, además, la confiabilidad se obtuvo con una muestra de 100 colaboradores de una empresa privada, demostrando una alta confiabilidad a nivel general 0.87, y por componentes entre 0.628 a 0.891. (Dávila y Núñez, 2017)

Se estableció la confiabilidad para el presente estudio mediante una Prueba Piloto a 49 trabajadores de una Institución Educativa Adventista, aplicándose el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose el siguiente valor:

Tabla 3.

Confiabilidad del Cuestionario de Clima Organizacional

Clima Organizacional	Alfa de Cronbach	N de elementos
General	0.775	53

Fuente: Vílchez y Eguía (2017)

En este sentido, podemos decir que el instrumento es altamente confiable a nivel psicométrico.

4.5.2. Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de Satisfacción Laboral versión S20/23

Autor : Meliá y Peiro (1998) de la Universidad de Valencia.

Objetivo : Medir la satisfacción que tiene el trabajador o colaborador de una organización.

Dimensiones: Satisfacción con la Participación, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la supervisión.

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación : De 18 años a más edad.

Tiempo : 10 minutos aproximadamente.

Materiales : Hoja de preguntas y respuesta, manual de calificación e interpretación de los puntajes.

Respuestas: Tipo Likert, con 7 alternativas.

Descripción del instrumento

El S20/23 ha sido diseñado para poder obtener una evaluación útil, cómoda, y relevante de contenido de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las importantes restricciones motivacionales y temporales a que puede estar expuesto el trabajo del investigador o del consultor en contextos organizacionales.

Consta de 23 ítems, con alternativas de respuesta:

1. Muy Insatisfecho,
2. Bastante Insatisfecho,
3. Algo Insatisfecho,

4. Indiferente,
5. Algo Satisfecho,
6. Bastante Satisfecho,
7. Muy Satisfecho

El S20/23 presenta cinco factores que permiten evaluar la:

- Satisfacción con la supervisión (I: 13-18),
- Ambiente físico de trabajo (II:6-10),
- Prestaciones recibidas (III: 4,11,12,22 y 23),
- Satisfacción intrínseca del trabajo (IV: 1,2,3 y 5),
- Satisfacción con la participación (V: 19, 20 y 21).

Tabla 4.

Rango de calificación de Satisfacción Laboral

Niveles	Puntajes	I	II	III	IV	V
Muy Baja	23-43	6-11	5-9	5-9	4-7	3-6
Baja	44-63	12-16	10-13	10-13	8-10	7-9
Promedio Bajo	64-83	17-21	14-17	14-17	11-13	10-12
Promedio	84-103	22-26	18-21	18-21	14-16	13-15
Promedio Alto	104-123	27-31	22-25	22-25	17-19	16-18
Alta	124-143	32-36	26-29	26-29	20-22	19-20
Muy Alta	144-161	37-42	30-35	30-35	23-28	21

Fuente: Eguia (2017)

Validez y confiabilidad de Satisfacción Laboral

La validez se obtuvo a través del criterio de jueces expertos o validez de contenido, quienes dieron su conformidad del instrumento para medir la satisfacción laboral; asimismo, se realizó la validez de constructo, a través de una muestra piloto a 220 trabajadores de empresas de Lima Metropolitana (Eguia, 2017) en donde el análisis factorial, confirmó que los 23 ítems conforman los cinco factores de la prueba.

Para el estudio se realizó una muestra piloto a 49 docentes de una institución educativa adventista obteniendo el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.922 que indica que fue altamente significativo como instrumento psicométrico, replicable para investigaciones.

Tabla 5.

Confiabilidad de Satisfacción Laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción	0.922	23

Fuente: Análisis de la confiabilidad en SPSS versión 24

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos de la aplicación de los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral a la muestra se realizaron mediante el programa matemático Excell.

Para el análisis datos de esta investigación se utilizó la estadística descriptiva, ya que se accedió a toda la población de estudio y no se utilizará muestra.

Para el análisis de los datos, se usó el software estadístico SPSS 24 en donde se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov KS (ver tabla 10), que precisó en el nivel de significancia un valor de significancia menor a 0.05, indicando una distribución no normal de los datos.

$$D = \text{máx} |F_n(x) - F_0(x)|$$

Procedimiento a seguir para probar la hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis, en base a que si los datos no paramétricos se utilizó el estadístico Coeficiente de Correlación de Spearman, el cual es una prueba que permitió analizar la relación entre

dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Esta prueba estadística está representada por la siguiente fórmula:

$$r_S = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - 1}$$

Figura 2. Formula del coeficiente de correlación de Spearman

4.7. Aspectos éticos de la investigación

- De acuerdo con los principios establecidos en la Declaración de Helsinki; y debido a que en la investigación se evaluó a personas, y en cumplimiento de los principios mencionados, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:
- Se le presentó un consentimiento informado a cada trabajador docente y administrativo indicando los objetivos del estudio, y su confirmación de la misma.
- Se estableció claramente que los participantes no serán expuestos a riesgos y se brindarán las garantías de seguridad a los participantes.
- Se guardó absoluta reserva de la información obtenida, indicándose que la información obtenida sobre los datos de la población estudiada será anónima.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 6.

Niveles de Clima Organizacional en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0
Regular	18	17,0
Bueno	87	82,1
Excelente	1	,9
Total	106	100,0

Fuente: Elaboración propia

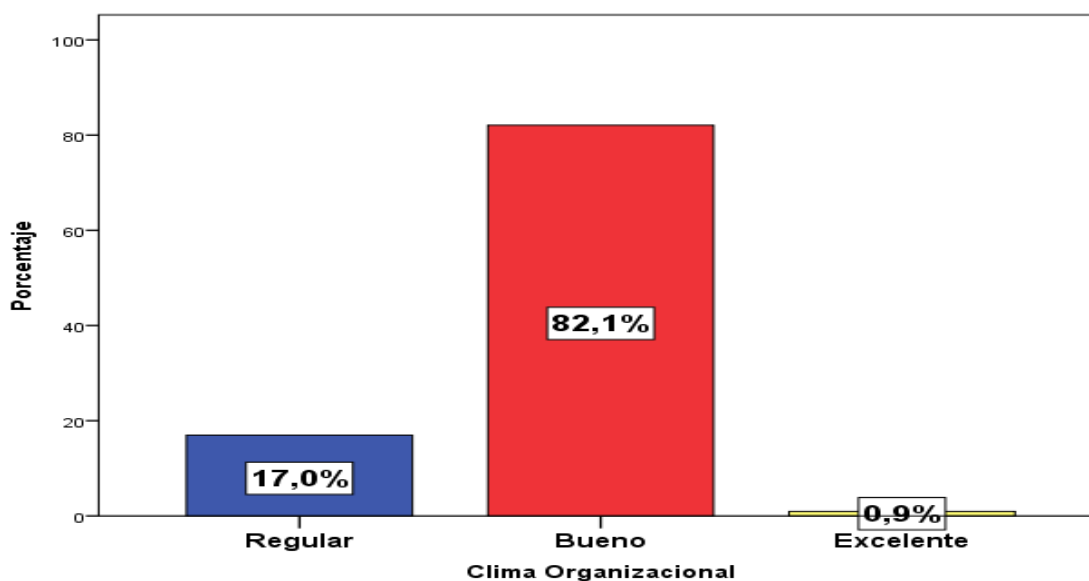


Figura 3. Niveles de Clima Organizacional en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

Interpretación: La mayoría de los encuestados 82.1% percibe que las instituciones educativas desarrollan un buen clima organizacional, mientras que el 17.0% todavía lo percibe como regular, y una minoría 0.9% lo concibe como excelente y ninguno 0.0% como malo.

Tabla 7.

Niveles de Satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promedio Bajo	4	3,8
Promedio	12	11,3
Promedio Alto	41	38,7
Alta	41	38,7
Muy Alta	8	7,5
Total	106	100,0

Fuente: Elaboración propia

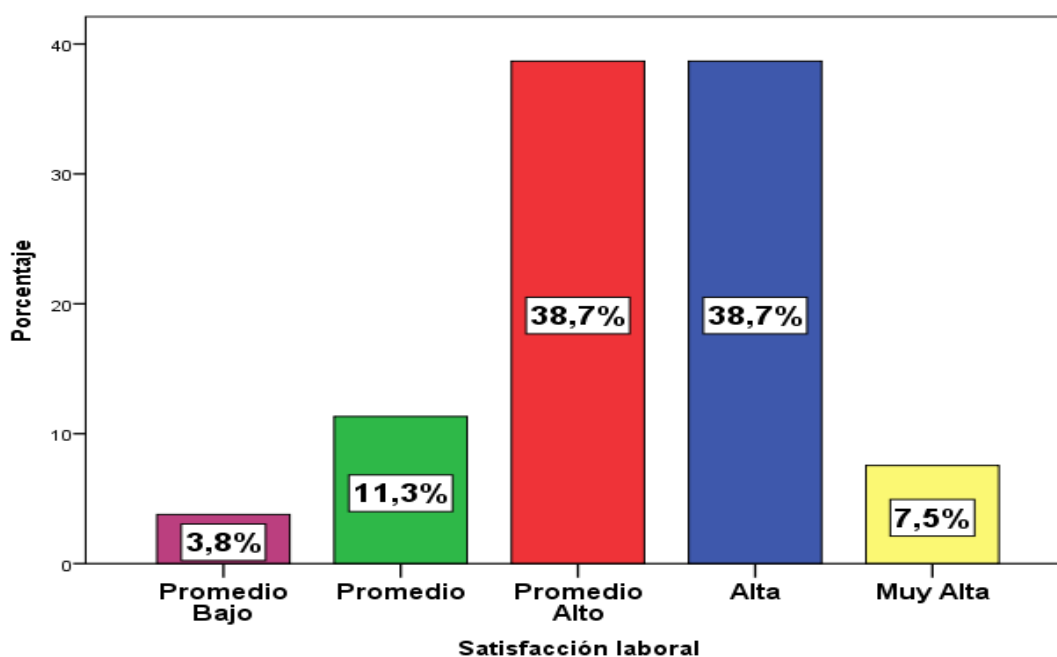


Figura 4. Niveles de Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

Interpretación: En cuanto a la satisfacción laboral se encontró una mayor proporción 38.7% en un nivel promedio alto y alta de satisfacción laboral en los docentes y trabajadores administrativos.

Tabla 8.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima Organizacional	.083	155	.011
Satisfacción laboral	.052	155	.020

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Al aplicar la prueba de normalidad de Normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S) se percibe una distribución no normal $p < 0.05$, decidiendo por una prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis, en este caso el coeficiente de correlación “rho” de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un nivel de significancia de 0.01.

Planteamiento de hipótesis:

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018
- **Hipótesis Alterna (Ha):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

Regla de contraste:

Si $p > \alpha$, no se rechaza la H_0 , o si $p \leq \alpha (0.05)$ se rechaza la hipótesis nula (hipótesis nula).

Valor $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 9.

Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

		Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,588**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Adventista.

Además, se encontró una correlación $\rho=0.588$ con una tendencia positiva y una magnitud moderada.

Formulación de hipótesis específicas:

- **Hipótesis Nula (H_0):** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

- **Hipótesis Alternativa (Ha1):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

Tabla 10.

Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

		Satisfacción con la supervisión	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	155

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

Interpretación:

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, es decir que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la supervisión en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Adventista.

Además, se encontró una correlación $\rho=0.516$ con una tendencia positiva y una magnitud moderada.

Formulación de hipótesis

- **Hipótesis Nula (Ho):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

- **Hipótesis Nula (Ha2):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

Tabla 11.

Relación entre el Clima Organizacional y el Ambiente Físico en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

		Ambiente físico de trabajo
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación de Spearman	,368**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	155

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

Interpretación:

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el ambiente físico de trabajo en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Adventista.

Además, se encontró una correlación $\rho=0.388$ con una tendencia positiva y una magnitud moderada.

Formulación de hipótesis:

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- **Hipótesis Alterna (Ha3):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en

docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

Tabla 12.

Relación del Clima Organizacional y las Prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

		Prestaciones recibidas
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación de Spearman	,377**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	155

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

Interpretación:

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y las prestaciones servidas en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Adventista.

Además, se encontró una correlación $\rho=0.377$ con una tendencia positiva y una magnitud moderada.

Formulación de hipótesis:

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- **Hipótesis Alterna (Ha4):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

Tabla 13.

Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

		Satisfacción intrínseca del trabajo
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación de Spearman	,307**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	155

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

Interpretación:

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Adventista.

Además, se encontró una correlación $\rho=0.307$ con una tendencia positiva y una magnitud moderada.

Formulación de hipótesis:

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.
- **Hipótesis Alterna (Ha5):** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

Tabla 14.

Relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte

		Satisfacción con la participación
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación de Spearman	,428**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	155

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

Interpretación:

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la participación en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Adventista.

Además, se encontró una correlación $\rho=0.428$ con una tendencia positiva y una magnitud moderada.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. Siendo confirmada la hipótesis general con un nivel de significancia menor a 0.01 (ver tabla 9). Es decir, que tanto los docentes y administrativos de las instituciones perciben que el clima organizacional constituido por elementos estructurales, ambientales y normativos que se desarrolla internamente induce a la satisfacción de cada trabajador para la realización de sus funciones y expectativas dirigidas a la calidad académica, considerando que a un adecuado clima organizacional mayor es la satisfacción laboral en la muestra de colaboradores de la institución educativa. Los resultados concuerdan con lo encontrado en el estudio de Espinoza (2017), precisando que el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores, se asocian de manera significativa en un contexto institucional educativo, siendo pilares de la organización y de sus recursos humanos. Por su parte, Gonzales y Figueroa (2017) encontró que el clima laboral y la satisfacción docente son variables que se relacionaban significativamente. En este sentido, Melchor (2016) determina que el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes se correlaciona positivamente entre sí, asimismo, Pérez (2012) preciso que el clima institucional se asocia a otras variables como el desempeño docente que laboran en instituciones educativas.

En la literatura se coincide que las variables descritas se relacionan, en este sentido, en una organización las actitudes de los trabajadores, son el resultado de las conductas que se desarrollan en las labores diarias (Peiró, 1984), y que el clima de cierta manera tiene un impacto de las motivaciones de los trabajadores, comportamientos en consecuencia a la productividad y también de la satisfacción del mismo colaborador y hacia su labor, quedando claro que el clima es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Además, la postura operacionalista o “fenomenológica” considera al clima organizacional como una dimensión

fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones”. (Peiró y Prieto, 1994)

Asimismo, se formuló como objetivo específico determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. La cual fue confirmada en la hipótesis expuesta con un nivel de significancia menor a 0.01 (ver tabla 10). Es decir, que el ambiente de trabajo está vinculada al orden en la supervisión recibida, en la proximidad, frecuencia, apoyo de superiores, relaciones y en la igualdad que se les brinda a sus colaboradores, en consecuencia, a mejor clima organizacional mayor satisfacción con la supervisión en la muestra de colaboradores de la institución educativa, por otro lado, es precisó indicar que una organización comprometida con sus trabajadores (Melchor, 2016). En muchos casos son las características organizacionales las que influyen negativamente en el rendimiento laboral y en la propia eficacia institucional. También, es importante recalcar que en el ámbito educacional es de carácter prioritario, el comprender y entender los patrones de conducta y comportamiento del colaborador, es evidente que las actitudes, percepciones, expectativas y representaciones que tenga de sí mismo, de la tarea a realizar y de las metas que pretende alcanzar constituyen factores de primer orden que guían y dirigen la organización académica. (Chiang, Gómez y Salazar, 2014)

De igual manera se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. La cual fue confirmada en la hipótesis con un nivel de significancia menor a 0.01 (ver tabla 11). Es decir, que las condiciones que perciben los trabajadores en su ambiente institucional están asociada a las ventajas de la infraestructura física entorno, espacio, limpieza, salubridad, temperatura, ventilación, iluminación en donde se desenvuelven los colaboradores, en consecuencia, a

mejor clima organizacional mayor satisfacción en el ambiente físico de trabajo en los colaboradores de la institución educativa. En este sentido, las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica y cambiante.

Se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. La cual fue confirmada con un nivel de significancia menor a 0.01 (ver tabla 12). Es decir que los trabajadores tienden a crear un ambiente positivo debido a las prestaciones que se traducen en el cumplimiento, negociación, salario, oportunidades, promoción y formación que les brindan las instituciones, en consecuencia, a mejor clima organizacional mayor satisfacción a las prestaciones recibidas en los colaboradores de la institución educativa. Por su parte, los datos difieren de lo encontrado en el estudio de Cantón y Tellez (2016) refieren que los docentes tienden una forma negativa de valoración hacia el sueldo. En cambio, Chiang (2010) refiere que un trabajador productivo es capaz de alcanzar, resolver, situaciones conflictivas y proponer planes de mejora para el desarrollo de la organización. Por su parte, Pérez (2012) encontró en una muestra de docentes una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente.

En cuanto a objetivo específico determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. La cual fue confirmada con un nivel de significancia menor a 0.01 (ver tabla 13). Es decir, que la percepción del clima que se desarrolla en las instituciones está asociada a factores motivacionales intrínsecos que se manifiestan con el entusiasmo para realizar actividades colectivamente como parte de los objetivos y producción del desempeño académico, en consecuencia, a mejor clima organizacional mayor es la satisfacción intrínseca del trabajo en los colaboradores de la institución educativa. Los resultados también podrían explicar lo encontrado por Gonzales y Figueroa (2017) asociando la motivación

y la satisfacción en el personal docente. Por su parte, Cantón y Téllez (2016) precisó en un estudio acerca de la satisfacción laboral y profesional de los profesores señalando que la mayoría una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo. Además, Martínez (2017) considera en una muestra de docentes de los países de América Latina que el ambiente laboral, además del clima en el aula, el apoyo en la dirección a docentes son variables que influyen en el nivel de satisfacción de la población de maestros en los países de Latinoamérica, el 11.5% de varianza como satisfacción del docente incide en su país de origen, además de un 88.4% en la escuela donde labora, incidiendo que la dirección escolar y la variable clima escolar son fuertes predictores del nivel de satisfacción del docente en su ambiente laboral.

En la literatura se destaca que el trabajo es una fuente de satisfacción hacia el individuo donde posee capacidad, autodirección y asume responsabilidades para alcanzar los objetivos de la organización aplicando su creatividad e imaginación (Chiavenato, 1999); asimismo, los factores de motivación, que surgen de las oportunidades de promoción que la empresa les proporcione, teniendo en cuenta esta teoría, un empleado que vea su trabajo con carencia puede comportarse con dejadez e indiferencia, por ello las empresas deben crear un clima que motive y enriquezca a sus trabajadores (Manso, 2002). En este sentido, la organización, sea una pequeña, mediana o una gran organización, debería incluir como parte de su plan de gestión, una medición del clima organizacional a fin de formular objetivos de mejora y realizar un plan de optimización, siendo los beneficios son múltiples, tanto para la institución, como para sus trabajadores, variables que van íntimamente unidas. Por otra parte, considerar el clima laboral, no sólo proporciona eficacia a la organización empresarial, sino que además sería una medida diagnóstica.

Por último, se planteó determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. La cual fue confirmada con un nivel de significancia menor a 0.01 (ver tabla 14). Es decir, que los docentes y administrativos perciben que el ambiente laboral es consecuencia de la activa participación en la toma de decisiones, tareas, grupo

de trabajo que se desarrollan en las instituciones, en consecuencia, a mejor clima organizacional mayor es la satisfacción con la participación de los colaboradores. Por su parte Ching, Gómez y Salazar (2014) en su estudio sobre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo, concluyen que la satisfacción de los trabajadores se correlaciona con los estilos de liderazgo en instrucción, persuasión y participación con los factores que integran la satisfacción laboral.

Siendo importante, indicar que las organizaciones, en general, encuentran demandas internas y externas, básicamente debido a cambios efectuados en el entorno o por necesidades de cambio (cambios culturales, sociales y económicos, nuevas tecnologías, mayor competencia...) Son factores, entre otros, que condicionan el nuevo escenario de cualquier organización y las demandas por calidad, eficiencia y equidad del sistema organizacional. En la teoría de McClelland nos precisa que a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados detallados se precisan las siguientes conclusiones del estudio:

-Se determinó la relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

-Se encontró una relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

-Se determinó una relación entre el Clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.

-Se halló relación entre el Clima Organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

-Además, se encontró relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

-Y finalmente, se halló relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte.

RECOMENDACIONES

Según las conclusiones de la investigación se sugiere lo siguiente:

-Entregar el informe de los resultados del estudio sirva de diagnóstico a las autoridades de las Instituciones Educativas Adventistas, además, sugiriendo el desarrollo de un programa de intervención psicológico para promover un clima organizacional y la satisfacción laboral favorable en beneficio de los docentes y trabajadores administrativos.

-Se recomienda a las autoridades de la Asociación Educativa Adventista Central Norte implementar condiciones formalizadas de evaluación periódicas en la supervisión a los docentes y administrativos, haciendo hincapié en el interactuar y trato cordial.

-Contar con espacios físicos de trabajo dentro de las instituciones, como sala de trabajadores y comedores dentro de las instituciones, para crear un clima de tranquilidad, reposo, y organización de las actividades laborales.

-Los directivos deberían articular un modelo de prestaciones recibidas por parte de los trabajadores, con el objetivo de precisar el cumplimiento de los salarios según la programación mensual y las fechas de pagos de las bonificaciones.

-Diseñar un programa de mejora de las condiciones remunerativas mediante incentivos que favorezcan la motivación hacia el trabajo, fortaleciendo la satisfacción del colaborador en su actividad profesional.

-Las autoridades de las instituciones deben reforzar el compromiso con la organización, haciendo participe activa a los docentes y trabajadores administrativos para sus consultas de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascarza, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6054/Ascarza_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Shalom.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Caballero Martínez, J. (2002). Calidad y satisfacción del cliente en las instituciones de formación, *Enseñanza*, 20,175-197.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Casales, J., Ortega, Y. y Romillo, M. (2000). Clima Organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera. *Revistas de Psicología*, 17(3), 27-29.
- Chacón, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos Humanos*. (5° ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiang, M, M. J. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores*, 19(1), 5-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

- Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. Cuadernos de Administración de la Universidad del Valle, 30(52). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a07.pdf>
- Dávila, D. J., & Nuñez, J. W. (2017). *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Peru.
- Dessler, G. (1973). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall. escorihuela.
- Eguia, C. (2017). *Separata de Prueba Piloto de instrumentos*. Lima: Consultoria.
- Espinoza (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, año 2015*. (Tesis de Maestría).
- Fernández, C., Hernández, R. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5°. ed.). D.F., México: McGraw Hill.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Alfaomega.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Gonzales, V. y Figueroa, L. (2017). *Relación entre clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Micro Empresarial El Carmen–Colombia en el 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/739/MAESTRO-%20Figueroa%20Aparicio%20Hermes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guillén, C. & Gil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- León, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad

- San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1231>
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard Business School Press. Traducida al español.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5 - 15. Recuperado de www.eafit.edu.co/ad-minister
- Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Hezberg. *Revista Universidad EAFIT*, 79-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martinez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(4), 1-23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>
- Melia, J., & Peiro, J.M. (1998). *Cuestionario de Satisfaccion laboral S20/23*. Recuperado de http://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- Méndez Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Melchor, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en institutos de educación superior de la provincia de Huancayo*. (Tesis de Doctorado de la Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4153>
- Orbegozo, A. (2015). *Meta-análisis de investigaciones sobre clima organizacional en el Perú*. *Revista de la Universidad César Vallejo*, (10); 1. Recuperado de http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/413
- Montoya, P. Bello, N. Bermúdez, N. Fuentealba, M. Padilla, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad de Chile*.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

Palma, V. (2004). *Manual de Escala Satisfacción Laboral SL - SPC*. (1° ed.). Lima, Perú: Academia Edu. Recuperado de http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Pazmiño, G. (2018) *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa Quito 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/6169>

Peiró, J. y Peiró J.M (1984). *Psicología de la organización: Psicología de la organización*. (2° ed.). Madrid, España: UNED.

Peiró, J., & Pierto, F. (1989). La actividad laboral en su contexto. *Tratado de psicología del trabajo*, (343 - 394).

Perez, I., Guillén, F., & Brugos, A. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Revista en la Internet*, 253-262.

Peréz, Y. (2012). *Relación entre el Clima Institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°1 Pachacutec-Ventanilla*. (Tesis de Maestría).

Polanco, C. (2014). *Clima y la satisfacción en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula Cortés*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiu2JiLspTfAhXwxlkKHat1BqoQFjACegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.cervantesvirtual.com%2FdescargaPdf%2Fel-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes%2F&usg=AOvVaw0KEN6EnAwkqY5amT2LHFRa>

Tagiurl, R. (1968). *Organizational climate: exploration of a concept*. Boston: Division of Research, Harvard Graduate School of Business.

- Sanchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis de de pregrado). Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sarmiento, D. (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A. Trujillo*. (Tesis de pregrado). UCV, Trujillo.
- Sarzoza, R. (2013). *Motivación laboral*. blogspot.com. Recuperado de <http://renzozarzoza.blogspot.pe/2013/10/la-motivacion-laboral.html>
- Sierra, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por los docentes de la Iglesia Adventista del séptimo día de la unión colombiana. Colombia*. (Tesis de pregrado).
- Universia (2014). *Satisfacción de los trabajadores*. Portal Universia. Recuperado de <https://www.universia.com>
- Uscana, M. y García, A. (2008). *Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo*. Medellín: Unoversidad San Cristobal.
- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" – Lambayeque*. (tesis de pregrado en administración de empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque, Perú. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/92>
- Voutto, M., & Arzadum, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. España: Libum. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=snr&a=d&d=docin_cesot_059

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Anexo 3. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Anexo 4. La data de procesamiento de datos

Anexo 5. Confiabilidad valida de los instrumentos

Anexo 6. Fotos de la aplicación del instrumento

Anexo 01

Matriz de Consistencia

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en docentes y en trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis general H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Riesgo 5. Calor 6. Estándares de desempeño 7. Apoyo 8. Conflicto 9. Identidad</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tipo de investigación es descriptivo correlacional se investigará la correlación entre la Clima laboral, y la actitud hacia la investigación. • El diseño de la investigación es no experimental, porque no hay manipulación intencional de variables. • Es transversal, porque el proceso de recolección de datos se dio en un momento único. <p>Población Para la presente investigación se contará con 127 trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, Lima 2018 La muestra estará determinada por toda la población</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima Organizacional Litwin y Stringer (1968) • Cuestionario de Satisfacción laboral
<p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018</p>	<p>Hipótesis general Hi Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.</p>	<p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones 1. Satisfacción con la supervisión 2. Ambiente físico de trabajo 3. Prestaciones recibidas 4. Satisfacción intrínseca del trabajo. 5. Satisfacción con la participación</p>	<p>Población Para la presente investigación se contará con 127 trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, Lima 2018 La muestra estará determinada por toda la población</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima Organizacional Litwin y Stringer (1968) • Cuestionario de Satisfacción laboral
<p>Problema específico 02 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo específico 02 Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 02 Hi Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión ambiente físico de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.</p>	<p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones 1. Satisfacción con la supervisión 2. Ambiente físico de trabajo 3. Prestaciones recibidas 4. Satisfacción intrínseca del trabajo. 5. Satisfacción con la participación</p>	<p>Población Para la presente investigación se contará con 127 trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, Lima 2018 La muestra estará determinada por toda la población</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima Organizacional Litwin y Stringer (1968) • Cuestionario de Satisfacción laboral
<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la</p>	<p>Hipótesis específica 3 Hi Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.</p>	<p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones 1. Satisfacción con la supervisión 2. Ambiente físico de trabajo 3. Prestaciones recibidas 4. Satisfacción intrínseca del trabajo. 5. Satisfacción con la participación</p>	<p>Población Para la presente investigación se contará con 127 trabajadores de la Asociación educativa Adventista Central Norte, Lima 2018 La muestra estará determinada por toda la población</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima Organizacional Litwin y Stringer (1968) • Cuestionario de Satisfacción laboral

de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?	Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.	H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión prestaciones recibidas en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.	<p>S20/23 Meliá y Piero (1989)</p> <p>Técnicas de análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se empleará el Software para Análisis de Datos Estadísticos SPSS versión 20. • Se utilizará la estadística descriptiva puesto que se estará analizando parámetros porque se trabajará con una población real. • Para evaluar el empleo de pruebas paramétricas o no paramétricas se recurrirá a la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S). • Para establecer la asociación entre las variables de estudio se efectuó con el coeficiente de correlación de Pearson.
Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?	Objetivo específico 4 Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.	Hipótesis específica 4 Hi Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca de trabajo en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.	
Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018?	Objetivo específico 5 Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción en la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018	Hipótesis específica 5 Hi Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018.	

Anexo 02. Matriz de Operacionalización de las variables

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes y en trabajadores de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima organizacional	Considerada como el conjunto de elementos del ambiente laboral susceptibles que son medidas en un contexto influenciado por el comportamiento y la motivación. (Litwin y Stringer, 1968)	1. Estructura	- Definición de tareas - Niveles - Cumplimiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9 ,10 7,8,9	Ordinal
		2. Responsabilidad	- Compromiso - Obligaciones - Tareas	12,13,14,15 11,16,17	
		3. Recompensa	- Reconocimiento	18,19,20,23 21,22	
		4. Riesgo	- Toma de decisiones - Retos	25,26,28 24,27	
		5. Calor	- Interacción. - Grupo de trabajo.	29,30,33 31,32	
		6. Estándares de desempeño	- Ayuda. - Desarrollo.	34,35,36,37 38	
		7. Apoyo	- Desempeño. - Expectativas. - Actuación.	41,43,44 40,42	
		8. Conflictos	- Efectividad. - Tolerancia	46,47,48 45,49	
		9. Identidad	- Identificación. - Metas	50,51 52, 53	
Satisfacción laboral	Es la actitud individual del trabajador en un contexto laboral hacia una actividad específica. (Pieró y Prieto, 1989)	1. Satisfacción con la Supervisión	- Recibido. - Proximidad. - Frecuencia. - Apoyo de superiores. - Relaciones - Igualdad	13,14,15,16,17 y 18	
		2. Ambiente físico de trabajo	- Entorno. - Espacio. - Limpieza. - Salubridad. - Temperatura. - Ventilación - Iluminación.	6,7,8,9 y 10	

3. Prestaciones recibidas	- Cumplimiento. - Negociación. - Salario. - Oportunidades. - Promoción - Formación.	4,11,12,22 y 23	
4. Satisfacción Intrínseca del trabajo	- Satisfacciones. - Destacar. - Objetivos. - Producción.	1,2,3 y 5	
5. Satisfacción con la Participación	- Decisiones. - Tareas. - Grupo de trabajo.	19, 20 y 21	Ordinal

Anexo 03. Instrumento de Investigación
Cuestionario de Clima Organizacional

De Litwin y Stringer (1968)

Sexo: _____ Edad: _____ Ocupación: _____

Estatus laboral: Contratado () Nombrado ()

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertadas. *Asegúrese de responder a todas las preguntas no hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampas.*

(Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha.

N°	Enunciados	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	En esta organización las tareas están claramente definidas.				
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.				
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.				
4	Conozco claramente las políticas de esta organización.				
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.				
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10	Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos están claros y se cumpla.				

11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12	Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.				
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.				
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21	En esta organización hay muchísima crítica.				
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23	Cuando cometo un error me sancionan.				
24	La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.				
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.				
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.				
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31	Es bastante difícil llevar a conocer a las personas en esta organización.				
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				

33	Las relaciones jefatura - Trabajador tienden a ser agradables.				
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35	La Jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37	La jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.				
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores.				
41	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44	La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.).				
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46	La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
47	La Jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.				
51	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.				
53	En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses.				

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

De Meliá y Peiró, 1998

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Ocupación: _____

Condición Laboral: Contratado () Nombrado () Años en Empresa: _____

Instrucciones:

Habitualmente el trabajo y sus distintos aspectos, producen en los trabajadores algún grado de satisfacción o insatisfacción. Califique del 1 al 7 de acuerdo con la siguiente escala el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los diferentes aspectos de su trabajo.

Muy Satisfecho: 7

Bastante Satisfecho: 6

Algo satisfecho: 5

Indiferente: 4

Algo insatisfecho: 3

Bastante Insatisfecho: 2

Muy Insatisfecho: 1

Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
1.-Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3. las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4. El salario que usted recibe.							
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8. La iluminación de su lugar de trabajo.							

9. La ventilación de su lugar de trabajo.							
10. La temperatura de su local de trabajo.							
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.							
12. Las oportunidades de formación que tiene.							
13. Las relaciones personales con sus superiores.							
14. La supervisión que ejerce sobre usted.							
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
18. El apoyo que recibe de sus superiores.							
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20. Su participación en las decisiones de departamento o sección.							
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajos relativos a la empresa.							
22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

Muchas gracias por participar.

Recuerde revisar si ha contestado a todas las preguntas.

Constancia de Aplicación

**LA DIRECTORA DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA
ADVENTISTA CENTRAL NORTE, HACE CONSTAR QUE:**

El estudiante: **VILCHEZ JULON, Juanito**, identificado con DNI N°46828373, aplico los instrumentos de su investigación en las Instituciones Educativas: España, El Buen Pastor – Canto Rey, El Buen Pastor - Ñaña, Eduardo Forga y Huaraz cuyo titulo de su investigación es: "Clima Organizacional y satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018".

Se expide la presente para los fines que considere pertinente el interesado.

Lima, 10 de diciembre de 2018


Mg. Vancesa Amparo Ayala Mariaca
Directora de Educación



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TSL	SST	FTT	PRT	SIT	SPT
7	5	4	1	7	3	3	6	5	5	4	6	4	5	3	3	2	2	6	5	4	5	5	100	19	22	21	23	15
6	6	6	5	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	133	36	27	28	24	18
5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	4	4	6	5	5	5	6	5	4	4	4	7	7	125	32	33	27	21	12
5	5	2	2	4	1	5	5	3	5	2	3	2	5	5	3	2	3	4	3	2	2	2	75	20	19	11	16	9
6	3	2	1	7	2	1	4	2	4	1	6	2	7	4	2	2	2	7	7	7	2	2	83	19	13	12	18	21
6	5	5	4	5	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	103	29	15	24	21	14
6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	2	5	5	6	5	3	3	4	6	6	6	5	5	115	26	26	22	23	18
7	5	6	5	6	6	7	7	7	5	1	1	5	6	6	6	1	6	6	4	4	6	4	117	30	32	17	24	14
6	6	6	3	4	6	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	142	42	32	27	22	19
6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	6	7	6	6	6	7	7	5	6	7	7	6	137	39	27	30	23	18
7	5	6	2	6	7	5	3	6	6	3	6	6	6	5	4	5	5	6	5	5	6	4	119	31	27	21	24	16
6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	119	30	27	25	21	16
4	5	5	1	4	5	4	5	5	5	2	2	5	4	2	2	2	4	4	3	4	5	3	85	19	24	13	18	11
7	6	6	3	2	6	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	6	6	4	4	4	109	28	24	20	21	16
6	5	7	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	127	35	27	26	23	16
6	5	4	3	6	2	2	4	5	6	3	3	6	6	6	4	4	3	3	3	2	7	3	96	29	19	19	21	8
7	6	6	3	6	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	6	6	3	3	109	29	20	18	25	17
7	6	6	3	5	3	3	3	3	7	4	7	5	7	7	7	7	6	7	7	4	5	4	123	39	19	23	24	18
6	5	4	3	5	5	4	5	6	6	4	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	116	32	26	22	20	16
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	135	36	30	27	24	18
7	5	5	2	5	6	5	6	6	5	4	6	6	7	6	5	6	5	5	5	5	5	5	122	35	28	22	22	15
6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	132	36	28	28	23	17
7	7	7	3	7	6	5	6	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	148	42	31	26	28	21
7	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	137	36	29	30	24	18
7	7	7	1	7	5	2	4	2	3	5	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	123	42	16	16	28	21
7	7	7	4	4	3	3	6	6	6	6	7	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	129	33	24	29	25	18
5	6	6	5	6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	120	32	20	27	23	18
6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	139	36	30	29	25	19
6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	5	6	126	28	29	27	24	18
7	5	7	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	110	28	25	21	24	12
6	6	5	3	5	3	6	6	3	3	5	5	6	6	6	6	4	5	6	5	5	6	4	115	33	21	23	22	16
5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	118	36	19	25	20	18
6	5	5	5	6	4	3	7	7	7	5	6	6	6	6	5	3	5	5	6	6	6	6	126	31	28	28	22	17
6	6	6	5	6	5	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	140	36	33	29	24	18
6	6	7	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	7	7	7	5	6	7	7	7	6	140	38	27	30	25	20
5	5	5	3	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	3	3	5	5	6	5	5	5	112	26	26	24	20	16
6	5	5	2	3	2	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	95	25	19	19	19	13
6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	4	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	127	33	28	25	23	18
6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	129	32	26	29	24	18
5	5	5	2	6	4	5	6	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	104	27	24	17	21	15
7	6	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	156	42	33	35	26	20
6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	141	39	30	29	25	18
5	5	6	3	5	4	6	6	6	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	31	27	22	21	15
6	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	114	31	23	24	21	15
6	6	6	5	6	3	5	6	7	7	5	5	6	6	6	6	3	5	6	6	5	5	5	126	32	28	25	24	17
6	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	6	4	6	5	5	5	5	6	5	112	31	22	23	20	16
6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	122	30	26	29	21	16
6	5	5	2	5	5	5	7	7	6	4	4	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	5	116	30	30	20	21	15
6	6	6	3	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	124	32	25	26	23	18

6	6	5	2	6	5	6	5	4	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	5	124	36	26	21	23	18		
6	6	6	5	6	4	6	5	5	5	5	6	6	5	6	5	4	6	6	6	6	5	126	32	25	27	24	18	
6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	147	40	33	29	25	20	
5	4	5	2	3	1	2	5	5	3	2	2	5	4	5	4	5	3	3	4	3	2	4	81	26	16	12	17	10
4	6	6	7	6	4	7	4	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	142	42	25	35	22	18
6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	134	35	30	29	22	18
5	4	5	2	3	4	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	87	25	18	14	17	13
5	5	6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	105	25	23	22	20	15
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	30	23	22	19	15
5	3	3	5	6	2	2	5	2	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	3	3	6	5	90	22	14	26	17	11
6	5	6	3	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	141	36	33	29	23	20
7	6	6	2	5	5	5	6	7	5	5	6	2	2	4	2	4	4	4	7	7	4	2	107	18	28	19	24	18
6	6	4	4	6	3	6	7	7	6	4	4	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	131	38	29	24	22	18
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	136	36	30	28	24	18
6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	3	5	5	5	6	5	5	6	122	29	30	23	24	16
7	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	122	31	26	26	24	15
6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	134	36	29	27	24	18
6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	129	34	28	27	23	17
6	6	6	3	4	3	5	5	5	3	5	3	6	6	6	6	7	7	6	6	6	4	4	118	38	21	19	22	18
6	6	5	3	5	6	6	2	3	3	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	119	35	20	25	22	17
6	7	7	7	6	5	5	5	5	5	7	4	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	136	37	25	30	26	18
5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	109	29	22	23	20	15
7	7	7	6	6	4	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	134	34	30	28	27	15
6	6	6	3	5	6	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	128	34	28	25	23	18
7	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	130	35	26	27	25	17
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	108	29	24	21	20	14
6	6	7	6	6	3	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	6	6	111	28	18	27	25	13
6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	141	36	33	30	24	18
6	6	7	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	128	32	26	28	24	18
6	6	7	7	6	6	6	5	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	147	40	29	34	25	19
6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	135	36	27	30	24	18
6	5	7	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	131	31	31	27	24	18
6	6	7	3	5	4	3	3	3	5	6	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	95	21	18	23	24	9
5	4	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	3	3	5	3	115	32	28	25	19	11
4	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	146	37	33	33	25	18
7	6	6	5	6	6	6	7	6	6	5	6	7	7	7	6	6	7	6	6	6	7	6	143	40	31	29	25	18
6	6	5	5	5	6	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	104	27	23	22	22	10
7	7	7	3	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	148	40	33	27	27	21
7	6	7	5	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	154	42	35	31	26	20
7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	143	36	31	30	28	18
6	6	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	6	6	109	26	23	25	22	13
7	3	5	7	7	4	4	3	3	5	2	3	4	5	4	5	3	1	4	4	4	3	3	93	22	19	18	22	12
5	5	5	2	2	4	4	4	4	6	4	4	6	3	1	3	3	3	4	6	5	6	6	95	19	22	22	17	15
4	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	92	22	23	18	17	12
4	4	5	5	4	7	7	7	7	7	5	6	7	5	5	6	6	7	7	6	6	5	5	133	36	35	26	17	19
7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	157	40	34	34	28	21
7	6	6	1	3	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	3	3	5	5	116	33	29	19	22	13
3	2	1	2	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	82	17	24	19	11	11
3	3	5	3	3	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3	4	4	112	35	26	22	14	15
3	3	5	3	3	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	3	4	111	35	26	22	14	14
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	24	20	20	19	12	
6	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	111	30	25	21	20	15		
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	6	5	6	6	5	5	5	5	113	30	24	24	19	16
7	6	6	7	6	7	7	6	6	5	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	143	37	31	32	25	18
5	6	5	5	5	4	4	4	4	3	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	114	31	19	26	21	17
6	6	5	3	7	5	5	3	5	3	5	6	7	6	6	6	3	5	6	6	3	5	5	117	33	21	24	24	15
7	7	7	6	6	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	137	36	25	31	27	18

Anexo 5. Confiabilidad valida de los instrumentos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Julio Castro García
 Cargo o institución donde labora: Universidad Científica del Sur
 Nombre del instrumento de evaluación: Questionario de Clima organizacional
 Autor del instrumento: Likier y Stringer (1988) Validación por Azucena Vázquez Julón

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					✓
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles					✓
4.- Organización	Lógica y secuencial					✓
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				✓	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				✓	
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				✓	
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					✓

II. Observaciones: _____

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Nombre y Apellidos:
 Grado:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Julio Castro García
Cargo o institución donde labora: Universidad Científica del Sur
Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23
Autor del instrumento: Melá y Piero (1989) de la Universidad de Valencia. Validación por Juanito Vélez Julón

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					✓
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles					✓
4.- Organización	Lógica y secuencial				✓	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables					✓
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					✓
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				✓	
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				✓	

II. Observaciones: _____

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %



11/11/23

Nombre y Apellidos:
Grado:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Jaimo A. Frady
Cargo o institución donde labora: Docente
Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima organizacional
Autor del instrumento: Litwin y Stringer (1968). Validación por Juanito Vichez Alon

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				.	X
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.- Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					X
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas					X
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

II. Observaciones: Aplicar la validación de constructo

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 55%

Nombre y Apellidos:
Grado:

Jaimo A. Frady
Docente en Psicología



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jaime Novas, Fiolis
Cargo o institución donde labora: D.º
Nombre del instrumento de evaluación: Condicionales de Satisfacción laboral 2012
Autor del instrumento: Marta y Pura (2005) de la Universidad de Valencia. Validación por
Isabel Vázquez León

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Redacción	Ortografía adecuada				X	
2. Objetividad	Expresado en términos medibles					X
4. Organización	Clara y secuencial				X	
5. Suficiencia	Cubre aspectos que son investigables				X	
6. Intencionalidad	Adecuada para valorar el objeto de la investigación				X	
7. Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8. Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

I. Observaciones: Apto la validez de nuestro

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APlicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1,25

1
Nombre y Apellidos: Fiolis Jaime d
Grado: Doctor en Psicología



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Edna Elías Cruz Aguilar
Cargo o institución donde labora: Docente de la Universidad Católica del Sur
Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima organizacional
Autor del instrumento: Litwin y Stringer (1968). Validación por Juanito Vázquez Jarama

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				X	
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles					X
4.- Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables					X
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					X
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas					X
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					X

II. Observaciones: SE SUGIERE LA VALIDEZ DE CONSTRUCTO EN LA ARJETA.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Nombre y Apellidos:
Grado:

PSICOLOGO
LICENCIADO EDNA ELIAS
C.P.P. 11262



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: EDUÑA ELIAS, CÉSAR AUGUSTO
Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Científica del Sur
Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23
Autor del instrumento: Mellá y Pardo (1989) de la Universidad de Valencia. Validación por Juanito Vázquez Julián

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					X
2.- Objetividad	Expuesto en términos medibles				X	
4.- Organización	Lógica y secuencial					X
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					X
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas					X
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					X

II. Observaciones: REALIZAR LA VALOR DE CONSTRUCTO EN LA PRUEBA.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Nombre y Apellidos:
Grado:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Héctor López, Carlos Alvarado
Cargo o institución donde labora: Universidad San José de la Vega
Nombre del instrumento de evaluación: Questionario de Clima organizacional
Autor del instrumento: Litwin y Stringer (1968). Validación por Juanito Vichez Julón

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					X
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles					X
4.- Organización	Lógica y secuencial					
3.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables					X
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					X
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					X

II. Observaciones: _____

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Nombre y Apellidos:
Grado:

Héctor López
PROFESOR
C.P. 240



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Nicando López Carlos Obal
Cargo o institución donde labora: Universidad Juan José de la Virgen
Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Satisfacción Docente 2023
Autor del instrumento: Litwin y Stringer (1968). Validación por Juanita Vilchez Jalon

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					>
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles					✓
4.- Organización	Lógica y secuencial					✓
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables					✓
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				✓	
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas					✓
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					✓

II. Observaciones: _____

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **ES APLICABLE**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **95 %**

Nombre y Apellidos:
Grado:


Dr. Carlos Nicando López
PROFESOR CLASE
CNP 114



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: ESPINOZA OLIVARES RUBÉN MARCELO
Cargo o institución donde labora: COLEGIO DEL PSICÓLOGOS DEL PERÚ
Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima organizacional
Autor del Instrumento: Litwin y Stringer (1968). Validación por Juanito Vilchez Julon

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				X	
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles					X
4.- Organización	Lógica y secuencial					X
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables					X
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					X
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					X

II. Observaciones: LA COHERENCIA EN LA PRUEBA

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93 %

Nombre y Apellidos:
Grado:


Rubén M. Espinoza Olivares
PSICÓLOGO
C. Ps.P. N° 33611



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: ESPINOZA OLIVARES, RUBÉN MOISES

Cargo o institución donde labora: COLEGIO DE PSICÓLOGOS DEL PERÚ

Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Satisfacción laboral 520/23

Autor del instrumento: Mellá y Piero (1989) de la Universidad de Valencia. Validación por Juanito Vilchez Julon

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					X
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.- Organización	Lógica y secuencial					X
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables					X
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación					X
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas					X
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia					X

II. Observaciones: En coherencia

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93 %

Nombre y Apellidos:
Grado:



Rubén M. Espinoza Olivares
PSICÓLOGO
C. P. P. Nº 33811



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: SAMAR LIU HERNAN CARLOS

Cargo o institución donde labora: Docente Universidad Científica del Sur

Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima organizacional

Autor del instrumento: Litwin y Stringer (1968). Validación por Juanito Vilchez Julon

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada					X
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.- Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				X	
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

II. Observaciones: _____

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Nombre y Apellidos: Hernán Samar Liu
Grado: Maestro en Psicología



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: SAMAR LIU HERNAN CARLOS

Cargo o institución donde labora: Docente Universidad Científica del Sur

Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23

Autor del instrumento: Meliá y Piero (1989) de la Universidad de Valencia. Validación por Juanito Vilchez Julon

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1.- Redacción	Ortografía adecuada				X	
2.- Objetividad	Expresado en términos medibles				X	
4.- Organización	Lógica y secuencial				X	
5.- Suficiencia	Comprende aspectos que son investigables				X	
6.- Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de la investigación				X	
7.- Coherencia	Se manifiesta en las preguntas efectuadas				X	
8.- Metodología	Tiene relación con su matriz de consistencia				X	

II. Observaciones: _____

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Nombre y Apellidos: Hernán Samar Liu
Grado: Maestro en Psicología

Anexo 6. Fotos de la aplicación del instrumento.

