

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE MOQUEGUA, 2018**

TESIS

Presentado por:

Br. Pedro Amador Reynoso Chávez

Asesora

Dra. Laura Gutiérrez Mamani

Para Obtener el Grado Académico de:

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2019

AGRADECIMIENTO

Al Rector, Director y Catedráticos de la escuela de posgrado de la Universidad Privada de Tacna, ya que hacen factible que la educación sea de calidad en nuestro país.

Asimismo, vuestro agradecimiento a mi asesora de tesis, por compartir sus valiosos conocimientos y guiarme en el presente trabajo de investigación.

Al señor Decano de la facultad de Derecho y a los docentes catedráticos de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua; por su apoyo en brindarme la información mediante la aplicación de instrumentos.

El autor

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Te lo dedico a ti, Padre celestial

Pedro

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Agradecimientos | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de Tablas..... | vii |
| Índice de Figuras..... | viii |
| Resumen..... | ix |
| Abstract..... | x |
| Introducción..... | 11 |
| CAPÍTULO I: | 13 |
| EI PROBLEMA | 13 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 16 |
| 1.2.1. Interrogante principal..... | 16 |
| 1.2.2. Interrogantes secundarias..... | 16 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 1.4.1. Objetivo General..... | 17 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 18 |
| CAPÍTULO II: | 19 |
| MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 19 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 29 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS..... | 34 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO III: | 54 |
| MARCO METODOLÓGICO | 54 |
| 3.1. HIPÓTESIS..... | 54 |
| 3.1.1. Hipótesis general..... | 54 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas..... | 54 |
| 3.2. VARIABLES..... | 55 |
| 3.2.1. Identificación de la variable 1..... | 55 |
| 3.2.1.1. Indicadores..... | 56 |
| 3.2.1.2. Escala de medición..... | 56 |
| 3.2.2. Identificación de la variable 2..... | 56 |
| 3.2.2.1. Indicadores..... | 58 |
| 3.2.2.2. Escala de medición..... | 58 |
| 3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 58 |
| 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... | 59 |
| 3.5. AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN..... | 59 |
| 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 59 |
| 3.6.1. Unidad de estudio..... | 59 |
| 3.6.2. Población..... | 59 |
| 3.6.3. Muestra..... | 59 |
| 3.7. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS..... | 60 |
| 3.7.1. Procedimiento..... | 60 |
| 3.7.2. Técnicas..... | 60 |
| 3.7.3. Instrumentos..... | 60 |
| CAPÍTULO IV: | 61 |
| RESULTADOS | 61 |
| 4.1. DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO..... | 61 |
| 4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACION DE LOS RESULTADOS..... | 62 |
| 4.3. RESULTADOS..... | 63 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 4.4. PRUEBA ESTADISTICA..... | 74 |
| 4.5. COMPROBACION DE HIPOTESIS..... | 75 |
| DISCUSION..... | 84 |
| CAPÍTULO V: | 93 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 93 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 01: Niveles de la variable 1: Clima organizacional..... | 64 |
| Tabla 02: Niveles de la dimensión 1: | 65 |
| Tabla 03: Niveles de la dimensión 2: | 66 |
| Tabla 04: Niveles de la dimensión 3..... | 67 |
| Tabla 05: Niveles de la variable 2: Satisfacción laboral..... | 68 |
| Tabla 06: Niveles de la dimensión 1..... | 69 |
| Tabla 07: Niveles de la dimensión 2..... | 70 |
| Tabla 08: Niveles de la dimensión 3..... | 71 |
| Tabla 09: Niveles de la dimensión 4..... | 72 |
| Tabla 10: Niveles de la dimensión 5..... | 73 |
| Tabla 11: Análisis de la variable clima organizacional..... | 74 |
| Tabla 12: Estadística de fiabilidad..... | 74 |
| Tabla 13: Análisis de la variable satisfacción laboral..... | 74 |
| Tabla 14: Estadística de fiabilidad..... | 74 |
| Tabla 15: Coeficiente de correlación de hipótesis general..... | 77 |
| Tabla 16: Coeficiente de correlación hipótesis específica 01..... | 79 |
| Tabla 17: Coeficiente de correlación hipótesis específica 02..... | 81 |
| Tabla 18: Coeficiente de correlación hipótesis específica 03..... | 83 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 01: Niveles de la variable 1: Clima organizacional..... | 64 |
| Figura 02: Niveles de la dimensión 1..... | 65 |
| Figura 03: Niveles de la dimensión 2..... | 66 |
| Figura 04: Niveles de la dimensión 3..... | 67 |
| Figura 05: Niveles de la variable 2: Satisfacción laboral..... | 68 |
| Figura 06: Niveles de la dimensión 1..... | 69 |
| Figura 07: Niveles de la dimensión 2..... | 70 |
| Figura 08: Niveles de la dimensión 3..... | 71 |
| Figura 09: Niveles de la dimensión 4..... | 72 |
| Figura 10: Niveles de la dimensión 5..... | 73 |

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito describir y asociar las variables Clima organizacional y Satisfacción Laboral en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. El objetivo consistió en: Determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. En la hipótesis se plantea: Existe una relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

Para tal fin, se llevó a cabo un estudio correlacional, con un diseño no experimental. La investigación fue aplicada a los catedráticos de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui; empleándose la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de encuesta para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio.

Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS 22. Como resultado de esta investigación se ha encontrado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,347.

Palabras claves: Clima organizacional, Comportamiento institucional, Capacidad organizacional, Dinámica institucional y Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and associate the variables Organizational climate and Work Satisfaction in the José Carlos Mariátegui University of Moquegua, 2018. The objective consisted of: Determine what relationship exists between the Organizational Climate and the Job Satisfaction of the teachers of the race Professional Law of the University José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. And the hypothesis: There is a relationship between the Organizational Climate and the Labor Satisfaction of the teachers of the professional career of Law of the José Carlos Mariátegui University of Moquegua, 2018.

For this purpose, a correlational study was carried out, with a non-experimental design. The research was applied, and the survey technique was used and as instruments, the survey questionnaires to determine the levels of relationship between these study variables.

The results were analyzed in the statistical program SPSS 22. As a result of this research, a level of significance of 5% was found that there is a direct and significant relationship between the Organizational Climate and the Labor Satisfaction of the teachers of the professional career of Law. Of the José Carlos Mariátegui University of Moquegua, 2018. According to the results, significant correlation between the relationships and the organizational climate is evident in the teachers of the José Carlos Mariátegui University of Moquegua 2018; with a correlation coefficient of Spearman's Rho equivalent to 0.347.

Keywords: Organizational climate, institutional behavior, organizational capacity, institutional dynamics and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace un estudio del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en la Carrera Profesional de Derecho, se realiza esta investigación en razón de mejorar el clima organizacional ya que esto repercute en la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Carrera Profesional de Derecho, siendo este un punto de partida para plantear mejoras en bienestar de la población docente y estudiantil de la Universidad.

En la actualidad nuestro mundo se encuentra expuesto a grandes cambios y nuestro contexto no escapa a esta situación, desde la globalización de la economía hasta el desarrollo de la tecnología y la comunicación. Es así que se hace necesario que en toda la zona de influencia y en especial en el sector educación se cuente con un buen clima organizacional en beneficio de ella misma, que dé como resultado una buena satisfacción laboral de sus trabajadores de la Universidad José Carlos Mariátegui.

El presente informe de investigación consta de cinco capítulos, el Capítulo I trata sobre el problema el cual desarrolla todo los aspectos relacionados al problema de investigación como: planteamiento del problema, formulación del problema, justificación de la investigación, objetivos de investigación. El Capítulo II trata sobre el marco teórico donde se precisa los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de conceptos, lo que permitirá la comprensión teórica. El Capítulo III que trata sobre el marco metodológico, la cual desarrolla la parte metodológica considerando para ello el planteamiento de las Hipótesis, general y específica; las variables; tipo y diseño de la investigación; nivel de la investigación; ámbito y tiempo

social de la investigación; población y muestra; procedimientos, técnicas e instrumentos; dando pase al Capítulo IV sobre los resultados en él se presenta la descripción del trabajo de campo, diseño de la presentación de los resultados, los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos con lo cual procesaremos la información estadística para llegar a validar y comprobar las Hipótesis del presente estudio. El capítulo V se presenta las conclusiones y las recomendaciones. Al final se adjuntan las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la región Moquegua como en el Perú es conocido el mal clima institucional que existe en los diversos sectores públicos y privados, podemos observar que dicho fenómeno también se vivencia en la educación superior universitaria, y se puede contrarrestar esta situación problemática en la Universidad José Carlos Mariátegui ya que se ve afectada por esta situación, problema también conocido por los estudiantes.

El clima organizacional de una institución es muy importante en tanto se muestre en el trabajador el sentimiento de satisfacer una necesidad, de la libertad en tomar decisiones relacionadas a su trabajo y en la forma de solucionar los problemas que se les presenta. En este sentido es importante actuar con responsabilidad en el trabajo diario, con la independencia propia del trabajador y la rigidez de las normas de la organización, ejerciendo un plan de supervisión o monitoreo que conduzca así a fortalecer las debilidades que se puedan presentar, lo mismo que influye en un clima positivo que conlleva a la satisfacción laboral del personal en beneficio de los resultados previstos por la organización de una determinada empresa.

Cuando esta situación no sucede, es decir cuando no existe una adaptación, entonces se suscita un problema entre el trabajador y su organización, que afecta sus niveles de autonomía, autodeterminación, responsabilidad, decisión y de motivación. Si estos niveles ocurriera en parte o en su totalidad de los miembros integrantes, no solo serán características individuales, sino características propias de un grupo de la institución, es por ello que se hace necesario observar el nivel de las relaciones interpersonales a bien de determinar su influencia dentro del ambiente de la organización que pueda conllevar al trabajador a lograr una satisfacción laboral en su institución.

En este sentido el clima organizacional juega un papel muy importante en la búsqueda de una mayor eficiencia en los trabajadores de una organización y por ende se presenta un mayor nivel de satisfacción laboral, en la medida de que el entorno de una organización tenga un nivel elevado, el empleado se sentirá complacido en su ambiente laboral y mejor contribuirá en la mejora de los servicios o tareas que se le asigna en el lugar donde se desenvuelve.

(Chiavenato, 2005) Define que el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica, característica que existe en cada organización; el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos”.

De acuerdo a lo señalado por el autor entendemos que el clima organizacional influye en el comportamiento de sus miembros y esta condición permite a la persona la armonía y el desenvolvimiento en un ambiente institucional.

(Rosillo, 2012) Refiere la satisfacción laboral en aquellas expectativas que tiene el trabajador frente al campo laboral al cual va a pertenecer; por lo tanto, se pueden nombrar aquella creencia que tenga la persona en base a las características de sus funciones o en el valor que este demuestre ante su cargo, la actitud del individuo reflejada determinará su percepción ante el desempeño de su labor.

Por todo lo expresado, se puede señalar que si fortalecemos las dimensiones del clima organizacional lograremos influir en la satisfacción laboral para poder obtener una mejor disposición en los maestros, mayor interés en el proyecto educativo e institucional, así como mejor interrelación entre pares y por ende una convivencia positiva de los estamentos que componen la institución.

En el ámbito local, la poca importancia del clima organizacional se evidencia por el manejo Comportamiento institucional, Capacidad organizacional, Dinámica institucional en los resultados que se alcanzaron en las diversas investigaciones y que no son nada estimulantes en la satisfacción laboral conforme los resultados difundidos en las escasas investigaciones ejecutadas en la Región Moquegua.

El actual trabajo investigativo está enfocado al Clima organizacional de la Universidad José Carlos Mariátegui, donde existe una problemática en relación de la satisfacción laboral del desempeño de los docentes catedráticos, ya que este mecanismo no ha sido aplicada para la contribución del mejoramiento de la eficiencia y eficacia del potencial humano.

Esto ha traído como resultados que los docentes catedráticos realicen sus actividades con un deficiente nivel de cumplimiento de objetivos y metas planteadas por los directivos de la institución, donde existen errores de selección y ubicación de puestos, falta de políticas de promoción y ascenso de los empleados e implementación de planes de capacitación por lo cual no existe satisfacción necesaria en el ámbito laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante Principal:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?

1.2.2. Interrogantes secundarios:

✓ ¿Qué relación existe entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?

✓ ¿Qué relación existe entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?

✓ ¿Qué relación existe entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel teórico, ésta investigación, permitirá conocer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, determinando sus diversos niveles y cuyas conclusiones nos permiten informar acerca del estado situacional de la problemática institucional, aspecto que justifica este trabajo; además pretende servir como base para futuras investigaciones asociadas al tema. Así mismo, las conclusiones encontradas y las recomendaciones formuladas serán alcanzadas al decano de la Universidad José Carlos Mariátegui con la finalidad de que sirva como insumo o fuente para la implementación de actividades orientadas a mejorar el bienestar de los docentes de la institución.

A nivel práctico, éste trabajo se justifica porque permitirá seguir precisando e investigando otros factores del clima organizacional que incidan o influyan en la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

✓ Determinar qué relación existe entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción

laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

✓ Determinar qué relación existe entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

✓ Determinar qué relación existe entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. Antecedentes internacionales

Comienzo esta primera parte con la revisión de los antecedentes internacionales:

(Ortíz, 2015) En la tesis de maestría: Plan estratégico dirigido al personal directivo, docentes, administrativos y obreros para optimizar el clima organizacional en U.E. 3 de Junio, para optar el grado de maestro en Ciencias de la Educación, Caracas, Venezuela. Tuvo como objetivo fomentar una cultura organizacional donde sus integrantes puedan relacionarse efectivamente sin perder el tema pedagógico, permitiendo diseñar un conjunto de estrategias basadas en la comunicación efectiva que genera un clima organizacional cordial y gratificante. La gerencia carecía de herramientas en el manejo de equipos y programas tecnológicos, originando que docentes con mayor dominio en esas áreas asumieran comportamientos en contra del logro de los objetivos institucionales, por lo que se investigó la incidencia que tiene el clima organizacional y el desempeño docente en la U.E.E. 3 de Junio. Investigación de tipo descriptivo correlacional, bajo la modalidad de campo. Se realizó un estudio censal. Para la recopilación de la

información se utilizó la técnica de la encuesta de 15 ítems. Se concluyó que un clima organizacional enrarecido afecta la percepción y expectativa del personal, lo que incide directamente en el cumplimiento de funciones. Entre los elementos que determinan el clima organizacional se destacan el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones del equipo de trabajo, la comunicación y la motivación. Se recomendó afianzar la empatía, el respeto y el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización e involucrar en la toma de decisiones a todo el personal.

(Contreras, 2013) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013, para optar por el grado de maestro en Enfermería, Bogotá, Colombia. El objetivo general fue describir la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en una institución de tercer nivel de atención en salud de la ciudad de Bogotá. El aumento en la carga de trabajo, el número insuficiente de enfermeras en comparación con la demanda y la escasez de suministros forman parte de los factores que influyen notablemente en la satisfacción laboral para la profesión. Esta situación llevó a preguntarse cuál es el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una institución de tercer nivel de atención en salud en la ciudad de Bogotá y qué factores se encuentran determinando estos niveles de satisfacción laboral en este grupo. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboran en diferentes áreas de la institución de salud. Se utilizó el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira. Se concluyó que la satisfacción laboral en enfermería es

un fenómeno multidimensional condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados. Se sugiere a la institución facilitar espacios que permitan el desarrollo de estos estudios donde se indague los motivos que interfieren en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

(Campos, 2013) En la tesis de maestría: Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios, para optar por el grado de Doctor en Educación, Montemorelos, México. El objetivo de la investigación fue el de mostrar que, si este modelo tiene bondad de ajuste implicaría darle mayor importancia al clima organizacional y desempeño de los líderes. El modelo empírico en el cual la percepción que tienen los docentes del grado de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo ¿tienen una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico?. Investigación empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante. La población fueron docentes de nivel pregrado de las universidades adventistas de habla hispana, con una muestra de 214 docentes. Para la recopilación de la información se usó el cuestionario. Los hallazgos revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral. Si los directivos analizaran los indicadores

utilizados para evaluar el clima organizacional y establecieron programas de mejoramiento de dichos indicadores, se reflejaría en un aumento significativo de ambas variables.

(Alcalá, 2011) En la tesis de maestría: El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior. Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec. México. Tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional de una Institución Pública de Educación Superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin y Stringer para detectar los factores prevalecientes en la organización. La muestra estuvo conformada por los 111 trabajadores del área administrativa y académica de una Institución Pública Superior. El tipo de estudio fue transversal de tipo correlacional, toda vez que la administración de instrumento se dio en un solo momento. El instrumento utilizado para la evaluación fue el cuestionario de Litwin y Stringer, el grado de confiabilidad del cuestionario fue de ($\alpha=0.83$) que estuvo formado de 53 ítems distribuidos en nueve dimensiones, cuya escala de respuesta es tipo Likert el cual permitió recoger y describir hechos de la organización mediante la percepción del individuo. El autor concluye que: Los trabajadores de la IPES tiene una buena percepción de la organización en siete de las nueve variables, la percepción regular en las dimensiones conflicto y recompensa. En sus conclusiones obtenidas, que la experiencia está asociada a una mayor seguridad al desempeñar sus actividades diarias, pues los trabajadores conocen los desafíos que imponen su trabajo, y consideran que este no constituye un riesgo para ello. También en relación al departamento al que pertenecen

los trabajadores se constató que los profesores- investigadores obtuvieron una mejor puntuación en las variables responsabilidad y recompensa.

(Juárez, 2010) En la tesis de maestría: se realizó una investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral”, el estudio fue de tipo observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicos, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General regional 72, Instituto Mexicano de Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas. La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert - Thurstone. Entre los resultados finales se concluye que ambos índices presentaron alta correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. En la evaluación general se determinó un promedio de satisfacción laboral de 56,4 puntos, con desviación estándar de 9 puntos, que correspondió al nivel medio de su escala. Para Clima Organizacional su promedio general fue de 143,8 puntos, con desviación estándar de 24,4 puntos, que también correspondió al nivel medio de su escala.

(Garza, 2010) En la tesis de grado de Maestría en Dirección Empresarial con Énfasis en recursos Humanos, denominado “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”, en el análisis del mismo indica que para llevar a cabo el estudio se diseñó un cuestionario que contempla las propuestas por Valenzuela, 2003, Hernández, 2005; y Chiang, 2007, para medir el Clima Organizacional,

el tamaño de muestra fue de 93 trabajadores encuestados. En base a los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el Clima Organizacional o ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es nivel medio que se podría calificar como intermedia, ya que el 62,5% de la media percibida en las dimensiones evaluadas se encuentran en esta escala : autonomía, Trabajo en Equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación, Promoción y Carrera, Sueldos y Salarios, Capacitación y Desarrollo); así mismo, la puntuación de la media general de 3,3 lo corrobora.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Entre los antecedentes nacionales tenemos:

(Rojas & Tavára, 2017) En la tesis del trabajo de investigación de la maestría: El objetivo de la investigación es de verificar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, radicó en conocer y describir la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Universidad Marcelino Champagnat debido a que no existen estudios previos. A nivel práctico, este estudio fue importante porque de los resultados obtenidos se fortalece la responsabilidad de las personas comprometidas lo cual consolida la identidad de la institución y la encamina al logro de sus objetivos, hacia la calidad, pues cada organización es única, muy al margen de sus estructuras formales, ya que todo grupo humano desarrolla sus características particulares, lo que determinaría el aporte de la institución. La conclusión más relevante es que existe una relación

significativa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral siendo una correlación positiva directa. Con esto reconocemos que en la Universidad Marcelino Champagnat como institución con valores específicos está logrando la identificación de sus trabajadores.

(Calderón, 2017) En la tesis del trabajo de investigación de maestría: el objetivo de esta investigación tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. Con respecto a la metodología, se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo y de tipo correlacional. Una de sus conclusiones más importantes es que existe una relación positiva y altamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. El Coeficiente de Correlación (Rho) de Spearman de 0.978 confirma un alto grado de asociación entre estas variables. Su recomendación más relevante es mejorar el acondicionamiento y la distribución física en la organización, que permita desarrollar adecuadamente las actividades de los colaboradores.

(Pérez & Rivera, 2015) En la tesis del trabajo de investigación de maestría: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013, para optar por el grado de maestro en Gestión Empresarial, Iquitos. El objetivo de la investigación es servir como

instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección de la institución y mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral. Esta organización cuenta con empleados agrupados en dos regímenes laborales DL 728 y DL 1075 CAS con una brecha remunerativa que muestra un descontento laboral de los trabajadores. El diseño de la investigación fue no experimental transaccional. Se elaboró una muestra de 107 trabajadores. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento los cuestionarios de clima organizacional de Sonia Palma (1999) y de satisfacción laboral de Price. Sus resultados muestran la existencia de un nivel medio o moderado de clima organizacional y de satisfacción laboral en los trabajadores de esta institución. En lo que respecta a la dimensión de involucramiento laboral, los trabajadores perciben que se involucran en su trabajo, con un compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo. Se recomendó promover una directiva de evaluación del clima organizacional anualizado, con el propósito de conocer la percepción de los trabajadores de la Institución y contribuir con planes de mejora e incentivos.

(Albañil, 2015) En la tesis del trabajo de investigación de la maestría: El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, para optar por el grado de maestro en Educación, Piura. El objetivo de esta investigación fue la de brindar una herramienta de gestión a los directivos para impulsar un clima laboral eficiente en beneficio de los logros administrativos y académicos de la

institución. Esta institución posee un ambiente laboral caracterizado por un personal administrativo y docente poco comprometido que no cumplen muchas veces con su labor, padres de familia poco interesados en las actividades académicas de sus hijos, una marcada deserción escolar en los últimos años y reducción del número de aulas, pero fundamentalmente bajos logros educativos. Investigación de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo. Utilizó una muestra de 67 docentes. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el cuestionario con una escala tipo Likert con 5 opciones. Como conclusión se mostró que el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa es escaso, existiendo bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario el fortalecimiento de estos factores, si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales. Se recomienda trabajar en el fortalecimiento del respeto, el reconocimiento, la comunicación y la participación que mejore el clima laboral y así se fortalezcan las relaciones humanas y la gestión para mejorar los logros educativos.

(Alfaro, 2012) En la tesis del trabajo de investigación de la maestría: Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades, de la Universidad Pontificia Católica del Perú, en la tesis para optar el grado académico de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Tuvo como objetivo optar indicio sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidad y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. El diseño de la investigación fue no experimental

descriptivo y correlacional. La muestra, se compone por 3,179 trabajadores y están distribuidos en las tres municipalidades (A de la Provincia Constitucional del Callao; B y C de Lima Metropolitana). En las técnicas de recolección de datos, la participación de los trabajadores sorteados fue voluntaria. A los asistentes les recalca que la encuesta era completamente anónima, por lo que entregaron de manera separada los formatos. La técnica de muestreo fue el muestreo aleatorio estratificado por etapas. El instrumento utilizado fue el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia.

2.1.3 Antecedentes regionales:

Se encontró como antecedente regional:

(Avalos, 2017), en la tesis del trabajo de investigación de la Maestría “Satisfacción laboral y desempeño docente en docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata del distrito de Moquegua. En sus conclusiones afirma que, se ha logrado definir con un nivel de significancia del 5% que la satisfacción laboral y el desempeño docente se relacionan de manera directa en los docentes que laboran en la institución educativa Santa Fortunata de la región Moquegua durante el año 2017; siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = 642 ; está en una buena correlación positiva, la relación es directa.

Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que la satisfacción laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente se relacionan directamente en los docentes

que labora en la institución educativa Santa Fortunata en la región Moquegua durante el año 2017, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = 0,517, esta correlación es moderada positiva considerable.

2.2. BASES TEÓRICAS

A. Teoría de la jerarquización de necesidades de Abraham Maslow

(Maslow, 1966) Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser lograda, pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas. Maslow postula que para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo. La jerarquía de necesidades incluye cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que deberán satisfacerse en el siguiente orden:

Necesidades básicas: 1. Fisiológicas: Surgen de la naturaleza física del ser humano y son imprescindibles para sobrevivir, como la necesidad de alimento, techo, vestido; éstas se satisfacen mediante los sueldos y prestaciones.

2. Seguridad. se refieren a la necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio; incluye estabilidad en el empleo, ambiente de

trabajo agradable, pensiones, salud, seguros de vida, higiene, seguridad entre otras.

3. **Afecto, amor, pertenencia.** Se evidencian por la necesidad de mantener relaciones afectivas con otras personas. Se satisfacen mediante el establecimiento de condiciones que faciliten la interacción y cooperación entre los grupos, por ejemplo: desarrollo de equipos, actividades culturales, deportivas y recreativas.
4. **Estima o Reconocimiento.** Implica ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento, orgullo y dignidad a las personas que desempeñan un trabajo.

Necesidades de crecimiento

5. **Autorrealización:** aparece una vez que se han satisfecho todas las necesidades básicas. Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades. Esta necesidad es permanente y no se satisface nunca por completo, ya que cuanto mayor es la satisfacción que obtienen las personas más aumenta la necesidad de seguir autorrealizándose; se obtiene cuando se encuentra un sentido de vida en el trabajo.

B. Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

(Herzberg, 1957) A partir de los resultados obtenidos en una encuesta practicada a ejecutivos, Herzberg determinó que existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, los motivadores o intrínsecos al

trabajo tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, así como el progreso y desarrollo; y los factores externos o de higiene, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados. Los motivadores contribuyen a la satisfacción de las necesidades de alto nivel: autorrealización y estima; mientras que los de higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y afecto. Los factores de higiene ayudan a mantener un buen ambiente de trabajo, mientras que los motivadores mejoran notablemente el desempeño en el trabajo. Frederick Herzberg postula que los factores que intervienen en la motivación y conducta en el trabajo son:

- a) Factores de higiene o mantenimiento: son aquellos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan, es decir, son los mínimos que deben existir en toda institución, tales como el sueldo, prestaciones, políticas y estilos de supervisión.
- b) Motivadores: como su nombre lo indica, promueven la motivación, incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

Partiendo de la investigación hecha por el autor, los factores que producen la satisfacción laboral son distintos que los que llevan a la insatisfacción. Por tanto, los administradores que se proponen eliminar factores de insatisfacción traerán la paz, pero no por fuerza la motivación, aplacarán a los factores en lugar de motivarlos. En consecuencia, el autor denominó factores de higiene a las condiciones del trabajo, como calidad de supervisión, salario, política de la compañía, condiciones físicas del trabajo,

relaciones con los demás y seguridad laboral. Cuando son adecuados, las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco estarán satisfechas. Si queremos motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros, que son las características que ofrecen una remuneración intrínseca para las personas.

C. Teoría de las necesidades de McClelland

(McClelland, 1987) Postula que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto. Dichas necesidades son:

- a) Poder: está constituida por la necesidad que existe en ciertas personas por el poder o de difundir sobre otros y con el ejercicio de la autoridad; ésta necesidad puede ser considerada como una variedad de la necesidad de estima.
- b) Afiliación: esta necesidad es impulsada por la satisfacción de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de otros. La afiliación representa en gran medida lo que Maslow denominó necesidad de afecto.
- c) Logro: cuando ésta necesidad predomina, se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados.

El individuo que es motivado por el logro, realiza grandes esfuerzos para conseguir siempre sus objetivos y experimenta una gran satisfacción cuando los obtiene. Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran

insatisfacción cuando el trabajo carece de desafíos. Para que el personal esté motivado deberá ubicarse en los puestos en donde se satisfaga su necesidad predominante de acuerdo con su perfil psicológico; ya sea el logro, el poder o la afiliación.

D. Teoría X y Teoría Y de McGregor

(McGregor, 1960) Douglas McGregor es el creador de las teorías "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. “Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.”

La Teoría X postula cuatro premisas de los gerentes:

1. A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo.
2. Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
3. Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
4. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamó teoría Y:

1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar.
2. Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.

3. La persona común puede aprender a aceptar y aún a solicitar responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos”.

En la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la teoría Y se asume que rige las necesidades de orden superior. El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más validas que la teoría X. Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos, como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados. Las premisas de una y otra teoría serán las apropiadas dependiendo El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. La situación, considerando que la base de toda motivación consiste en hacer el trabajo atractivo y lleno de satisfacciones para quien lo ejerce, se considera importante que el trabajo se debe hacer más fácil y agradable.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.3.1. Definición de Clima Organizacional

Son muchas los conceptos sobre clima organizacional, trataremos las que hemos considerado más relevantes:

(Chiavenato, 2009) Define: “El clima organizacional es la calidad o la suma de característica ambientales percibidas o

experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”.

(Anzola, 2003) Refiere que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

(Brow & Moberg, 1990) Manifiestan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.

(Galvez, 1997) Describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

(Chiavenato, 2000) Plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

2.3.1.1 Enfoques del Clima Organizacional

A. Enfoque estructural: los investigadores más representativos son:

- ✓ Guión (1973)
- ✓ Indik (1965)
- ✓ Inkson (1970)
- ✓ Payne y Pugh (1976)

Se considera el clima como una manifestación objetiva de la estructura de la organización. Se forma porque los miembros están expuestos a las características estructurales comunes de una organización. Como resultado de esta exposición tienen percepciones similares. Las cuales representan su propio clima organizacional.

B. Enfoque perceptual: los investigadores más representativos son:

- ✓ James (1978)
- ✓ James y Jones (1974)
- ✓ Joyce y Slocum (1982,1984)
- ✓ Schneider y Reichers 1983)

La base para la formación del clima está dentro del individuo. Reconoce que los individuos responden a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado desde un punto de vista psicológico.

El clima es una descripción individual psicológicamente procesada, de las características y condiciones organizacionales.

C. Enfoque interactivo: los investigadores más representativos son:

- ✓ Blumer (1969)
- ✓ Joyce y Slocum(1979)
- ✓ Poole y McPhee (1983)
- ✓ Schneider y Reichers (1983)
- ✓ Terborg (1981).

La interacción de los individuos al responder a una situación, aporta el acuerdo compartido que es la base del clima organizacional.

D. Enfoque cultural: los investigadores más representativos son:

- ✓ Allaire y Firsirotu (1984)
- ✓ Ashforth (1985)
- ✓ Geertz (1973)
- ✓ Goodenough (1971)
- ✓ Keesing (1974)
- ✓ McPhee (1985)

El clima organizacional se crea por un grupo de individuos que actúan recíprocamente y comparten una estructura común, abstracta (cultura de la organización)

2.3.1.2. Teoría del Clima Organizacional de Likert

La teoría de clima Organizacional de (Likert, Clima Organizacional, 1967) citado por (Brunet, 1999) establece que

el comportamiento asumido por los subordinados (Altuve & Serrano, 1999) depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
- Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los

resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

2.3.1.3. Tipos de Clima Organizacional

Según la propuesta de (Likert, 1999) los tipos de clima organizacional: Clima autoritario y participativo.

A. Clima Autoritario:

- Sistema I autoritario explotador: se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula, y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
- Sistema II autoritarismo paternalista: se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

B. Clima Participativo:

- Sistema III Consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes y existe la delegación.
- Sistema IV Participación en grupo: existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente.

C. Características del Clima Organizacional

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

Como características medulares del clima organizacional, (Silva, 1996) anota las siguientes:

- ✓ Es externo al individuo.

- ✓ Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- ✓ Existe en la organización.
- ✓ Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- ✓ Es distinto a la cultura organizacional.

(Rodriguez, 2001) Menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✓ Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- ✓ El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- ✓ El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- ✓ Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- ✓ Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

2.3.1.4. Dimensiones del Clima Organizacional

Para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han

sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. El clima organizacional depende de tres dimensiones:

Dimensión 1: Comportamiento Institucional.

(Sociales, 1988) Manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

Dimensión 2: Capacidad Organizacional

(Lusthus & Plinio, 2002) Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones

externas como relaciones interinstitucionales. Para (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional , 2009) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.”

Dimensión 3: Dinámica Institucional

(Nava, 2009) Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución.

2.3.1.5 Definición de Satisfacción Laboral

(Gamboa, 2010) Precisa que: “Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”.

La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.

(Spector, 1997) Citado por (Gamboa, 2010) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general.

(Werther & Davis, 2003) Citado por (Gamboa, 2010) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Indica que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de

cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

(O'Donell & Koontz, 1995) Citado por (Gamboa, Satisfacción laboral en trabajadores del hospital Almenara, 2010) plantean que “la satisfacción laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

(Chiavenato, 2000) Citado por (Gamboa, 2010) señala que “la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo”.

(Blum & Nayles, 1995) Citado por (Gamboa, 2010) “la satisfacción laboral se refiere a “las reacciones afectivas primarias de los individuos hacía varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo”.

(Mason & Griffin, 2002) Citado por (Gamboa, Satisfacción laboral en trabajadores del hospital Almenara, 2010) señalan que: En la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de satisfacción laboral no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo

anterior, es que ellos definen ‘satisfacción de la tarea del grupo’ como la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado.

La satisfacción laboral es como un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo.

(Robbins, 2009) El doctor establece que la satisfacción laboral es el resultado de la actitud general que posee un individuo en relación a su labor es decir, cuando un trabajador se siente con un alto nivel de satisfacción ante sus funciones actividades o tareas este tiene actitudes positivas hacia su puesto de trabajo sin embargo cuando una persona se siente ante sus labores insatisfecho pose actitudes negativas hacia él.

2.3.1.6. Satisfacción, insatisfacción y producción

(Márquez, 2012) indica al respecto que: es el rendimiento el que influye en la satisfacción y no viceversa como lo señala inicialmente el modelo de Lawler-Porter. La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia,

agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo, de acuerdo a su orientación.

Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

2.3.1.7. Importancia de la satisfacción laboral

(Gargallo, 2012) explica: La satisfacción en el trabajo ha sido reconocido como un componente del compromiso organizacional de modo que desde la literatura especializada en la dirección y gestión de los recursos humanos se postula que disponer de trabajadores satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras que si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podrá alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en

el servicio al cliente. Todo ello justifica la importancia de los esfuerzos realizados hasta el momento por conocer los factores que definen y determinan la satisfacción laboral.

En este sentido, el avance en el conocimiento de las percepciones de los trabajadores de estas organizaciones sobre los determinantes de la satisfacción laboral permitirá desarrollar posibles actuaciones encaminadas a la mejora de la misma y a favorecer su implicación en el proyecto de la empresa, lo que podría tener implicaciones en el éxito competitivo de la misma, teniendo siempre en cuenta las especificidades de cada uno de los grupos implicados, trabajadores socios y no socios. En la medida en que se garantice el compromiso de los distintos agentes y la competitividad de las cooperativas en el mercado, se contribuirá al desarrollo económico y territorial.

2.3.1.8. Dimensiones de Satisfacción Laboral

Dimensión 1: Condiciones Físicas

(Robbiss, Comportamiento organizacional, 2003) indica que: en su aporte al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, señala son condiciones de trabajo todos aquellos elementos

que se sitúan en torno al trabajo, el conjunto de factores que lo envuelven.

Dimensión 2: Beneficios

(Robbiss, 2003) Esta representa el sistema de recompensas: el sueldo la promoción dados al empleado. Por consiguiente tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral.

Dimensión 3: Políticas

(Robbis, 2003) Esta dimensión representa simplemente los lineamientos y las normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral por la cual está asociada directamente con el trabajador y por cuanto constituye medios para alcanzar las metas u objetivos.

Dimensión 4: Relaciones

En esta dimensión se resaltan las buenas relaciones interpersonales que de alguna manera demuestran confianza y credibilidad a través de demostraciones de confidencialidad. responsabilidad y empatía.

Dimensión5: Relaciones Personales

Esta dimensión individual del talento liga directamente con la felicidad. Consigue que uno se sienta bien consigo mismo por lo que hace y logra, haciéndolo

dueño de su destino, algo muy necesario en estos tiempos de profundo déficit de confianza y motivación social.

2.3.1.9. Características de la Satisfacción Laboral

(Prader, 2014) lo describe de la siguiente forma:

- ✓ **Creencia en la compañía.** Creer en los objetivos de una compañía y compartir sus objetivos empresariales, así como sus valores éticos pueden ayudar a mejorar la satisfacción en el trabajo considerablemente.
- ✓ **Contribución personal.** Creer en los valores de la compañía es el único componente que te permitirá sentirte satisfecho en tu trabajo. Incluso si tu compañía es reflejo de tus propios objetivos y creencias podrías sentirte frustrado si no sientes que "marcas la diferencia".
- ✓ **Colegas.** Amar tu trabajo y entender la importancia de tu papel puede no ser suficiente si no te llevas bien con la gente con la que trabajas. La gente puede elegir a sus compañeros en base a las características de la personalidad, pero la mayoría de nosotros tiene que tratar con una gran cantidad de gente en el trabajo, de los cuales habrá muchos que no te caigan bien.
- ✓ **Justicia.** La imparcialidad en el trabajo, en términos de pago, oportunidades y trato diario, es posiblemente el elemento más importante de la satisfacción en el trabajo. Mucha gente sufre acoso en el trabajo debido a

su género, creencias religiosas o fondo étnico, lo cual genera un pobre trato y ser ignorado por los ascensos.

2.3.2. Definición de Conceptos

✓ Clima Organizacional

(Chiavenato, 2009) Define: “El clima organizacional es la calidad o la suma de característica ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”.

✓ Comportamiento Organizacional

(Hellriegel, 2007) El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta, actitudes y desempeño humano en las organizaciones. Es interdisciplinario, se apoya en conceptos de la psicología social y clínica, la sociología, la antropología cultural, la ingeniería industrial y la psicología organizacional.

(Robbins, 2003) El comportamiento organizacional ofrece cierto número de desafíos y oportunidades para los administradores. Puede ayudar a mejorar la calidad y la productividad del empleado, mostrando a los administradores como facultar a su gente para que decida y actúe y cómo diseñar e implantar programas de cambio. Ofrece elementos de juicio específicos para mejorar las habilidades de un administrador con la gente.

✓ **Satisfacción laboral**

(Robbins, Stephen, & Coulter, 2010) Dice que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, usualmente se refieren a la satisfacción laboral. La satisfacción está estrechamente relacionada con la productividad, ausentismo y la rotación.

Con respecto a la satisfacción del trabajo, (David & Newstrom, 1991) lo definen como el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. Y que se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

✓ **Motivación**

La teoría de Maslow sobre la motivación indica que los individuos buscan encaminar su comportamiento hacia la satisfacción de sus necesidades hasta el nivel superior de la pirámide. Los cinco niveles de necesidades de Maslow, del más bajo al más alto son, 1) necesidades fisiológicas, 2) necesidades de salud y seguridad, 3) necesidad de pertenencia social y amor, 4) necesidad de estima y 5) necesidad de autorrealización.

✓ **Condiciones generales del trabajo**

(Salinas, 2005) Indica que al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador, teniendo mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general:

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas:

- Existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.
- Existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.
- Existe relación directa y significativa entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

3.2. VARIABLES

3.2.1. Identificación de la variable 1:

A. Variable 1: Clima Organizacional.

(Chiavenato, 2009) Define: “El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”.

Sus dimensiones del clima organizacional son:

a. Comportamiento Institucional.

(Sociales, 1988) Manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados.

b. Capacidad Organizacional.

(Lusthus & Plinio, 2002) Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo.

c. Dinámica Institucional:

(Nava, 2009) Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución.

3.2.1.1 Indicadores:

- Muestra respeto entre el personal docente
- Maneja el reglamento interno
- Actividad académica planificada
- Promueve el trabajo en equipo
- Muestra competitividad
- Desarrollo de capacidades
- Muestra ética profesional

3.2.1.2. Escala de medición:

Se utilizó la escala de Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

3.2.2. Identificación de la variable 2:**A. Variable 2: Satisfacción Laboral.**

(Gamboa, 2010) Precisa que: “Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”.

Según (Stoner & Freeman, 2009) las dimensiones estudiadas:

a. Condiciones físicas:

(Robbis, 2003) indica que: En su aporte al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la

construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, señala son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo, el conjunto de factores que lo envuelven.

b. Beneficios:

(Robbis, 2003) Esta representa el sistema de recompensas el sueldo la promoción dados al empleado Por consiguiente tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral.

c. Políticas:

(Robbis, 2003) Esta dimensión representa simplemente los lineamientos y las normas institucionales dirigidas regular la relación laboral por la cual está asociada directamente con el trabajador y por cuanto constituye medios para alcanzar las metas u objetivos.

d. Relaciones:

En esta dimensión se resaltan las buenas relaciones interpersonales que de alguna manera demuestran confianza y credibilidad a través de demostraciones de confidencialidad responsabilidad y empatía.

e. Realización Personal:

Esta dimensión individual del talento liga directamente con la felicidad. Consigue que uno se sienta bien consigo mismo por lo que realiza y logra y le hace dueño de su destino, algo muy necesario en estos tiempos de profundo déficit de confianza y motivación social.

3.2.2.1 Indicadores:

- Cuenta con ambientes físicos adecuados
- Es motivado oportunamente
- Maneja sus emociones
- Promueve un ambiente grato laboral
- Muestra seguridad de la labor que realiza
- Muestra compromiso con el trabajo
- Comunicación permanente y asertiva.

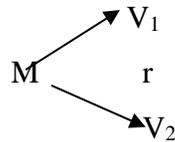
3.2.2.2 Escala de medición:

Se utilizó la escala de Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) El Tipo investigación es no experimental y su Diseño es descriptivo correlacional - transversal, pues realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir cómo se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. Tomando como premisa que en una investigación debe desarrollarse en unas condiciones específicas (ética en la investigación, transparencia en la obtención de datos, publicación de resultados). El esquema es:

**Dónde:**

M: Muestra

V₁: Observación de la variable 1

V₂: Observación de la variable 2

r: Coeficiente de correlación

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.- El nivel de investigación del presente trabajo es descriptivo correlacional.

3.5. AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se aplicó a la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui en el año 2018.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA**3.6.1. Unidad de estudio:**

Docentes (35) de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua

3.6.2. Población:

Estuvo conformado por los docentes de Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018, que vienen a ser en número 35.

3.6.3. Muestra:

Estuvo conformado por los docentes de Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018, que vienen a ser en número 35.

3.7. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Procedimiento:

Se procedió inicialmente con la selección de las variables, dimensiones del título del trabajo de investigación y escala de likert, aplicándose la encuesta a 35 docentes para cumplir con la confiabilidad estadística y validar el instrumento, se entregó a cuatro expertos una matriz de validación de instrumentos para su respectiva validación mediante el juicio de expertos.

3.7.2. Técnica:

La técnica usada para la investigación fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

3.7.3. Instrumentos:

En el actual trabajo se usó el cuestionario de encuesta, los datos fueron recogidos mediante la observación en el área de trabajo donde se desenvuelven los trabajadores; el cual nos permite evaluar y medir aspectos que están muy relacionados al Clima organizacional como son: comportamiento institucional, capacidad organizacional, dinámica institucional y el Desempeño laboral como son: condiciones físicas, beneficios, políticas, relaciones y realización personal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para la recolección de información se procedió a hacer las coordinaciones con el Director de la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas de la Escuela Profesional de Derecho, Dr. Luis Delfín Bermejo Peralta, quien dio las facilidades para la aplicación de los instrumentos, a docentes de la Escuela Profesional de Derecho.

Como la mayoría tenía diversos horarios, algunos se encontraban en sus despachos privados y otros sectores en los cuales trabajan, se optó por buscarlos en sus centros de trabajo, otros fueron encontrados en el salón de docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui.

El diseño de los instrumentos básicamente se elaboró considerando el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Derecho de esta forma se podrá relacionar los resultados obtenidos con los de los instrumentos de satisfacción laboral que se tiene en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad “JCM”.

Su aplicación duro aproximadamente entre uno a dos meses, al total de la muestra de estudio, quienes a pesar de su trabajo apoyaron en el llenado de los cuestionarios que se les entrego, la respuesta del cuestionario fue recogida al día siguiente de haberlo dejado en algunos casos, motivo por el cual nos demoramos.

El instrumento fue elaborado considerando la escala de Likert en la encuesta para evaluar el clima organizacional se consideró tres dimensiones y para evaluar la satisfacción laboral se consideró 5 dimensiones.

Luego del análisis del instrumento y su aplicación se procedió a tabular la información con métodos estadísticos y presentarlos en tablas y gráficos para llegar al proceso de análisis de los resultados, a través de la prueba de hipótesis y establecer la relación de las variables en estudio con la Rho de Spearman.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La información se presenta en el siguiente orden:

- A. Información sobre el nivel del Clima Organizacional de los docentes que labora en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad “JCM” de Moquegua.
 - Información sobre el comportamiento institucional de los docentes.
 - Información sobre la capacidad organizacional en los docentes.
 - Información sobre la dinámica institucional en los docentes.

- B. Información sobre el nivel de la Satisfacción Laboral de los docentes que labora en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad “JCM” de Moquegua.

- Información sobre las condiciones físicas que tiene la Universidad para facilitar el trabajo de los docentes. Información sobre los beneficios que tiene la Universidad para los docentes.
- Información sobre las políticas que tiene la Universidad las cuales rigen para los docentes.
- Información sobre las relaciones que tiene la Universidad en relación a los docentes.
- Información sobre la realización personal que facilita la Universidad para los docentes.

Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que labora en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad “JCM” de Moquegua.

- Relación entre el comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.
- Relación entre la capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.
- Relación entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

C. Comprobación de las hipótesis.

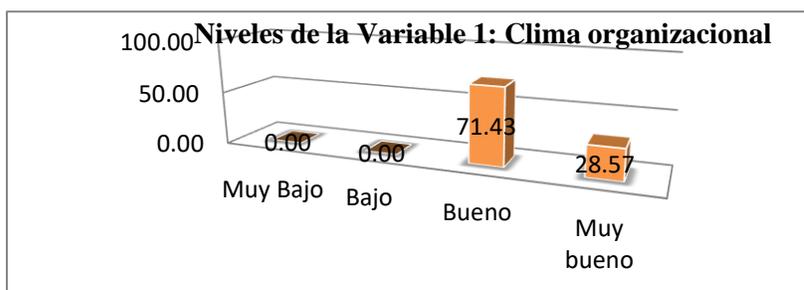
4.3. RESULTADOS

En el presente cuadro presentamos el consolidado de la variable “Clima organizacional”, el cual se aplicó a la muestra de 35 docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui”, la misma que se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 01:

| Niveles de la Variable 1: Clima organizacional | | |
|--|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy Bajo | 0 | 0.00 |
| Bajo | 0 | 0.00 |
| Bueno | 25 | 71.43 |
| Muy bueno | 10 | 28.57 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 01.

Fuente: Tabla 01.

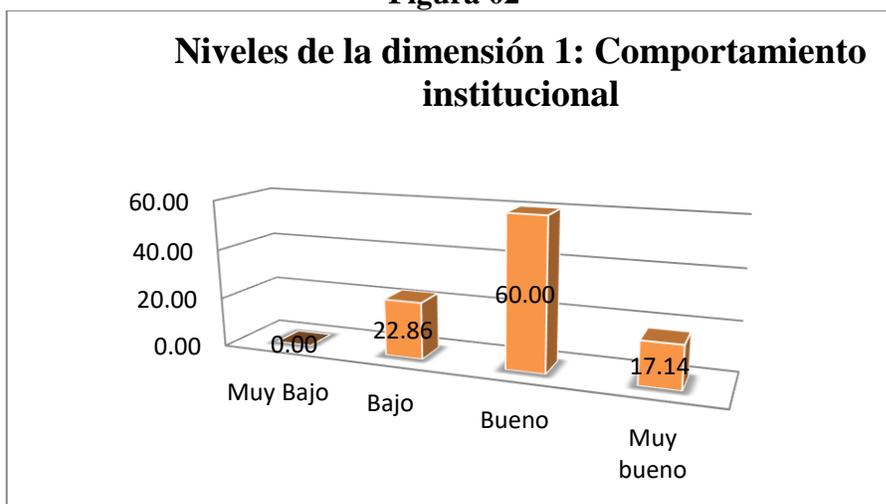
Análisis e interpretación

Según la tabla 01 y la figura 01 se puede estimar que los niveles de la variable N° 1 Clima organizacional de los 35 docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua durante el 2018; 25 docentes representa el (71.43%) perciben que el clima organizacional es bueno; 10 docentes que representan el (28.57%) perciben que el clima organizacional es muy bueno; en las demás categorías no se tuvo ninguna respuesta.

Tabla 02

| Niveles de la dimensión 1: Comportamiento institucional | | |
|---|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy Bajo | 0 | 0.00 |
| Bajo | 8 | 22.86 |
| Bueno | 21 | 60.00 |
| Muy bueno | 6 | 17.14 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 02

Fuente: Tabla 02.

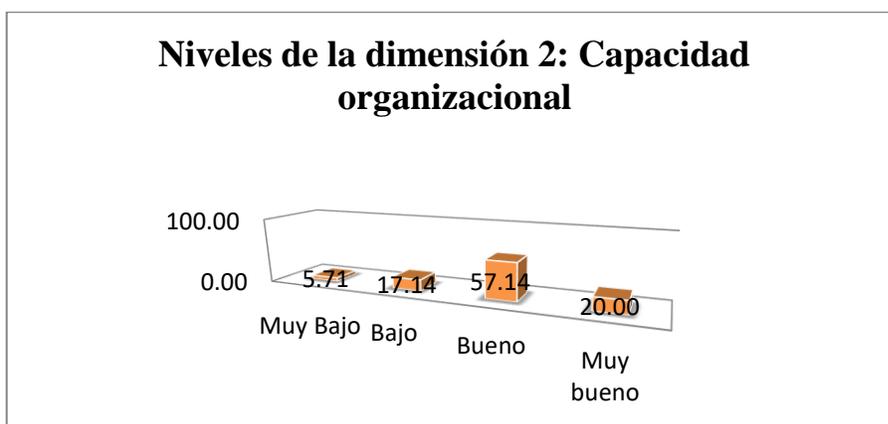
Análisis e interpretación

Según la tabla 02 y figura 02 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 1 “Comportamiento institucional” , en su variable 1, de los 35 docentes encuestados, 21 docentes que representan el (60.00%) perciben como bueno el Comportamiento institucional; 8 docentes que representan el (22.86%) perciben que es bajo; 6 docentes que representan el (17.14%) perciben que es muy bueno.

Tabla 03

| Niveles de la dimensión 2: Capacidad organizacional | | |
|---|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy Bajo | 2 | 5.71 |
| Bajo | 6 | 17.14 |
| Bueno | 20 | 57.14 |
| Muy bueno | 7 | 20.00 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 03

Fuente: Tabla 03.

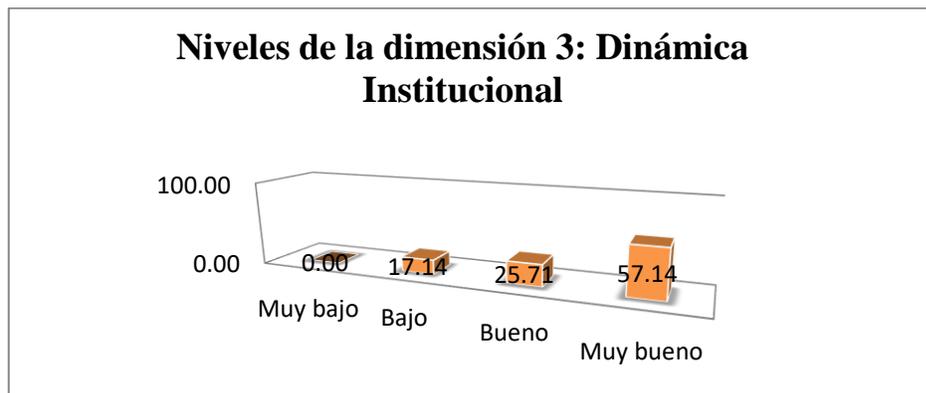
Análisis e interpretación

Según la tabla 03 y figura 03 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 2, “Capacidad organizacional”, en su variable 1, de los 35 docentes encuestados, 20 docentes que representan el (57.14%) perciben que es bueno la capacidad organizacional; 7 docentes que representan el (20.00%) perciben que es muy bueno la capacidad organizacional; 6 docentes que representan el (17.14%) perciben que es baja la capacidad organizacional; luego dos docentes que representan el (5.71%) percibe muy bajo la capacidad organizacional. Veamos la siguiente dimension:

Tabla 04

| Niveles de la dimensión 3: Dinámica institucional | | |
|---|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy Bajo | 0 | 0.00 |
| Bajo | 6 | 17.14 |
| Bueno | 9 | 25.71 |
| Muy bueno | 20 | 57.14 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 04

Fuente: Tabla 04.

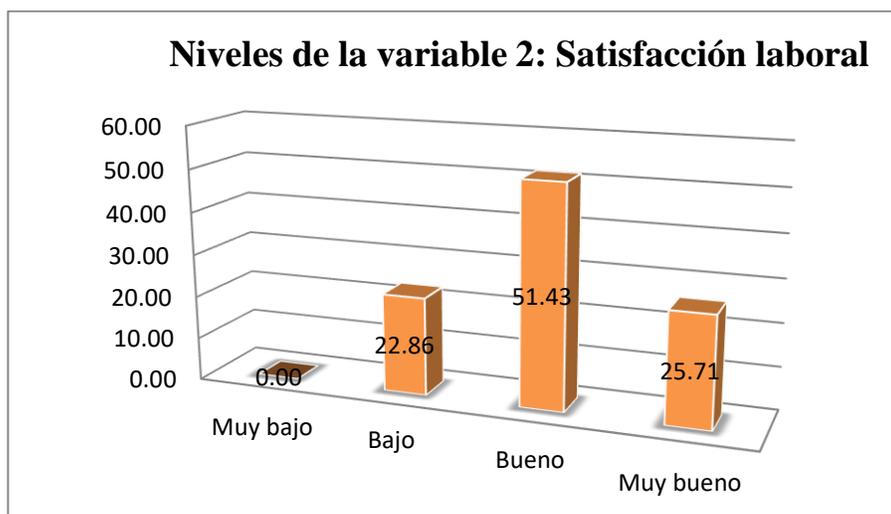
Análisis e interpretación

Según la tabla 04 y figura 04 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 3, “Dinámica institucional”, en su variable 1, de los 35 docentes encuestados, 20 docentes que representan el (57.14%) perciben como muy bueno la dinámica institucional al interior de la Universidad ; 9 docentes que representan el (25.71%) perciben una la dinámica institucional como bueno; 6 docentes que representan el (17.14%) perciben una dinámica institucional baja.

Tabla 05

| Niveles de la variable 2: Satisfacción laboral | | |
|--|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy bajo | 0 | 0.00 |
| Bajo | 8 | 22.86 |
| Bueno | 18 | 51.43 |
| Muy bueno | 9 | 25.71 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 05

Fuente: Tabla 05.

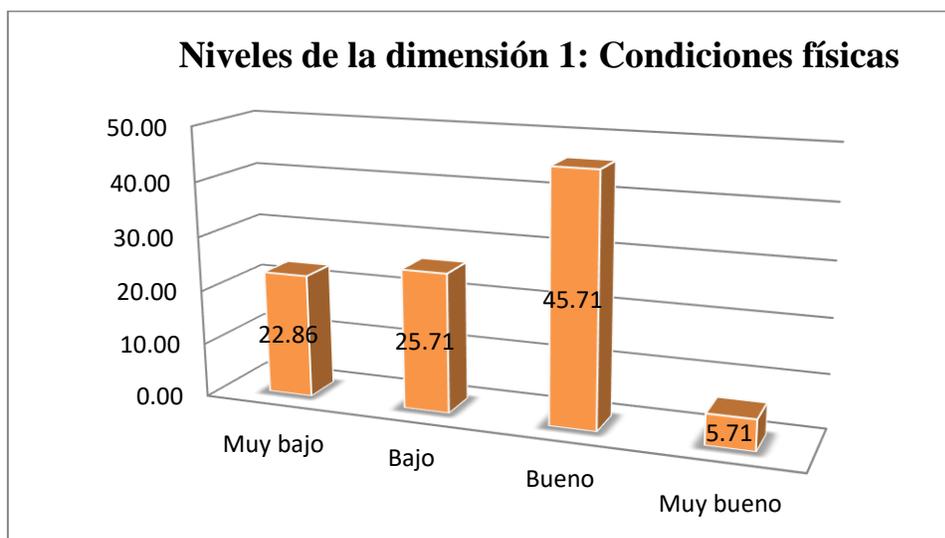
Análisis e interpretación

Según la tabla 05 y figura 05 se puede estimar que los niveles de la variable 2 “Satisfacción laboral” de los 35 docentes encuestados, 18 docentes que representan el (51.43%) perciben como bueno la satisfacción laboral; 9 docentes que representan el (25.71%) perciben como muy buena la satisfacción laboral, 8 docentes que presentan el (22.86%) perciben como bajo la satisfacción laboral.

Tabla 06

| Niveles de la dimensión 1: Condiciones físicas | | |
|--|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy bajo | 8 | 22.86 |
| Bajo | 9 | 25.71 |
| Bueno | 16 | 45.71 |
| Muy bueno | 2 | 5.71 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 06

Fuente: Tabla 06.

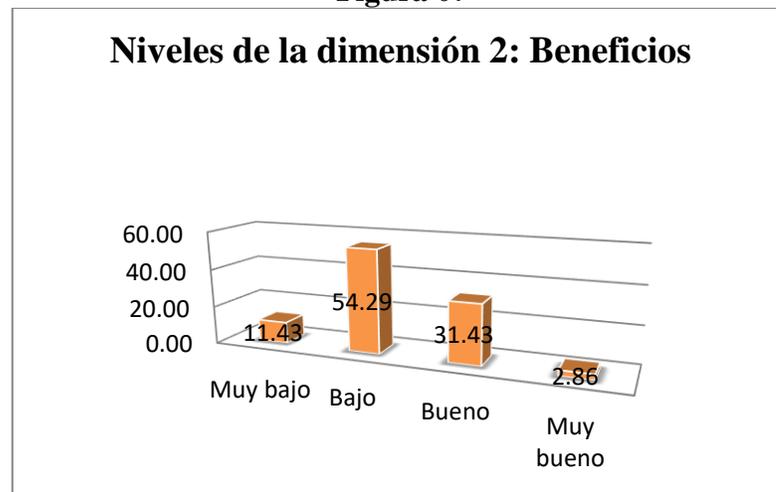
Análisis e interpretación

Según la tabla 06 y figura 06 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 1 “Condiciones físicas”, en su variable 2, de los 35 docentes encuestados, 16 docentes que representan el (45.71%) lo percibe como bueno; 9 docentes que representan el (25.71%) lo percibe como bajo; 8 docentes que representan el (22.86%) lo percibe como muy bajo; luego 2 docentes que representan el (5.71%) lo perciben como muy bueno.

Tabla 07

| Niveles de la dimensión 2: Beneficios | | |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy bajo | 4 | 11.43 |
| Bajo | 19 | 54.29 |
| Bueno | 11 | 31.43 |
| Muy bueno | 1 | 2.86 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 07

Fuente: Tabla 07.

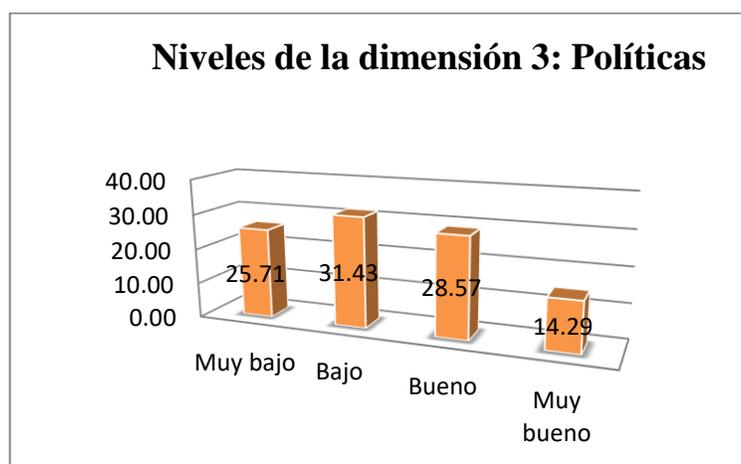
Análisis e interpretación

Según la tabla 07 y figura 07 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 2 “Beneficios”, de la variable 2; de los 35 docentes encuestados, 19 docentes que representan el (54.29%) lo perciben como bajo; 11 docentes que representan el (31.43%) lo perciben como bueno; 4 docentes que representan el (11.43%) lo perciben como muy bajo; luego un docente que representan el (2.86%) lo perciben como muy bueno. Veamos la siguiente dimensión.

Tabla 08

| Niveles de la dimensión 3: Políticas | | |
|--------------------------------------|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy bajo | 9 | 25.71 |
| Bajo | 11 | 31.43 |
| Bueno | 10 | 28.57 |
| Muy bueno | 5 | 14.29 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 08

Fuente: Tabla 08.

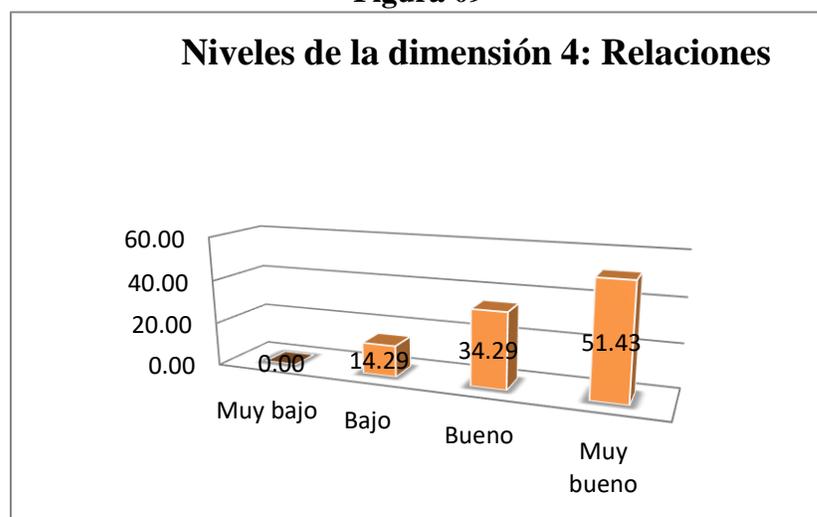
Análisis e interpretación

Según la tabla 08 y figura 08 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 3 “Políticas”, de la variable 2; de los 35 docentes encuestados, 11 docentes que representan el (31.43%) lo perciben como bajo; luego 10 docentes que representan el (28.57%) lo perciben como bueno; 9 docentes que representan el (25.71%) lo perciben como muy bajo, 5 docentes que es el (14.29%) lo perciben como muy bueno. Veamos la siguiente dimensión.

Tabla 09

| Niveles de la dimensión 4: Relaciones | | |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy bajo | 0 | 0.00 |
| Bajo | 5 | 14.29 |
| Bueno | 12 | 34.29 |
| Muy bueno | 18 | 51.43 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 09

Fuente: Tabla 09.

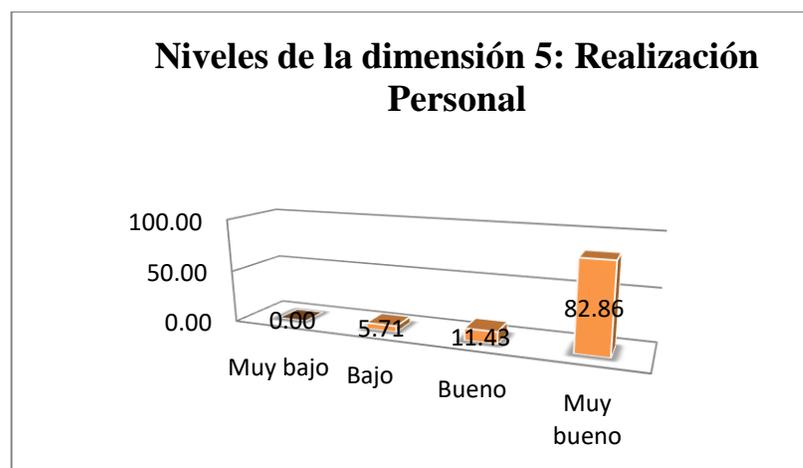
Análisis e interpretación

Según la tabla 09 y figura 09 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 4 “Relaciones”, de la variable 2; de los 35 docentes encuestados, 18 docentes que representan el (51.43%) lo perciben como muy bueno; 12 docentes que representan el (34.39%) lo perciben como bueno; 5 docentes que representan el (14.29%) lo perciben como bajo. Veamos la siguiente y última dimensión.

Tabla 10

| Niveles de la dimensión 5: Realización Personal | | |
|---|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy bajo | 0 | 0.00 |
| Bajo | 2 | 5.71 |
| Bueno | 4 | 11.43 |
| Muy bueno | 29 | 82.86 |
| Total | 35 | 100.00 |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 10

Fuente: Tabla 10.

Análisis e interpretación

Según la tabla 10 y figura 10 se puede estimar que los niveles de la Dimensión 5 “Realización personal”, de la variable 2, de los 35 docentes encuestados, 29 docentes que representan el (82.86%) lo perciben como muy bueno; 4 docentes que representan el (11.43%) lo perciben como bueno; 2 docentes que representan el (5.71%) lo perciben como bajo.

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

4.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Tabla 11:
Análisis de la Variable Clima Organizacional

| Resumen del procesamiento de los casos | | | |
|---|------------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,915 | 35 |

Fuente: Estudio de investigación "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la Carrera Profesional de Derecho de la universidad José Carlos Mariátegui, 2018"

Tabla 13:
Análisis de la Variable Satisfacción Laboral

| Resumen del procesamiento de los casos | | | |
|---|------------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 14

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,918 | 35 |

Fuente: Estudio de investigación "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la Carrera Profesional de Derecho de la universidad José Carlos Mariátegui, 2018"

Ahora bien, teniendo de referencia (Herrera, 1998) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

Tabla de equivalencias de la confiabilidad

| | |
|--------------|-------------------------|
| 0,53·a·menos | Confiabilidad·nula |
| 0,54·a·0,59 | Confiabilidad·baja |
| 0,60·a·0,65 | Confiable |
| 0,66·a·0,71 | Muy·Confiable |
| 0,72·a·0,99 | Excelente·confiabilidad |
| 1.0 | Confiabilidad·perfecta |

Fuente: Categorización de la confiabilidad según (Oseda Gago, Chenet Zuta, Hurtado Tiza, Chávez Epiquen, Patiño Rivera , & Oseda, 2015).

Como obtuve 0.915 y 0.918, en la variable clima organizacional y en la variable satisfacción laboral los instrumentos tiene una excelente confiabilidad y procede su aplicación inmediatamente.

La validación de los instrumentos se hizo por el criterio de juicio de expertos y estuvo a cargo de especialistas en el rubro de instrumentos.

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1. Contrastación de la hipótesis general

El proceso que permite desarrollar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Ahora bien respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “rho” de Spearman, que se define como $r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”

x: Desviación típica de “X”

Sy: Desviación típica de “Y”

Sx,y: Covarianza entre “X” y “Y”

Para la contrastación de hipótesis se tomará los valores de los niveles de correlación propuestos por Hernández & Baptista.

Nivel de medición de las variables

| |
|--|
| Correlación negativa perfecta: -1 |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99 |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89 |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74 |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49 |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24 |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09 |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24 |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49 |
| Correlación positiva media: +0,50 a +0,74 |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89 |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99 |
| Correlación positiva perfecta: +1 |

Interpretación: Del coeficiente rho Spearman puede variar de -1,00 a + 1,00

Fuente: a (Hernandez & Baptista, 2014)

a) Planteamiento de la hipótesis general.

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

Ho: $\rho = 0$; **H₁:** $\rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

d) Regla de decisión: Si P- valor $< 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula. El nivel de significancia del 5%, equivale a, $p = 0,05$, si el sig. es mayor al “p” valor aceptamos la hipótesis nula, si es menor al “p” valor se acepta la Hipótesis alterna.

Resultado del coeficiente:

Tabla 15 : **Coefficiente de correlación hipótesis general**

| | | | V1 Clima Organizacional | V2 Satisfacción Laboral |
|-----------------|----|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | V1 | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,347* |
| | | Sig. (bilateral) | | .041 |
| | | N | 35 | 35 |
| | V2 | Coefficiente de correlación | ,347* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .041 | |
| | | N | 35 | 35 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

e) Toma de decisión:

Según el resultado obtenido en la tabla 15 el Sig.= 0,041 refiere un menor valor al p-valor = 0,05; es decir el 4,1% de error es menor al 5% considerado, según la regla del ritual, permite indicar que existen suficientes datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la

hipótesis alterna. Al mismo tiempo en la correlación de Spearman donde se obtuvo el $\rho = 0,347^*$ y diferente de cero, permite aseverar que “existe correlación” entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral y según el coeficiente obtenido en la tabla propuesta por Hernández & Baptista el nivel de medición de las variables es “positiva débil”, o moderada como lo afirman otros investigadores, esto permite deducir que su valor predictivo para la satisfacción laboral es muy escaso y habrían otros factores que están interviniendo en el clima organizacional. Así mismo como lo afirma (Ortiz 2015), en la tesis de maestría Plan estratégico dirigido al personal directivo, docente, administrativo y obrero para optimizar el clima organizacional en E.U. Se concluye que un clima organizacional “afecta” la percepción y expectativa del personal, lo que incide directamente en el cumplimiento de sus funciones.

4.5.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 01:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

H_0 : $\rho = 0$; H_1 : $\rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

d) Regla de decisión: Si P- valor $< 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula. El nivel de significancia del 5%, equivale a, $p = 0,05$, si el sig. Es mayor al “p” valor aceptamos la hipótesis nula, si es menor al “p” valor se acepta la Hipótesis alterna.

Resultado del coeficiente:

Tabla 16
Coeficiente de correlación hipótesis específica 01

| | | V2 Satisfacción laboral | D1 Comportamiento Institucional |
|--------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Rho de Spearman | V2 | 1.000 | ,466** |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | .005 |
| | N | 35 | 35 |
| | D1 | ,466** | 1.000 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | .005 | |
| | N | 35 | 35 |

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

e) Toma de decisión:

Según el resultado obtenido en la tabla 16 el Sig.= 0,005 refiere un menor valor al p-valor = 0,05; es decir el 0,5% de error es menor al 5% considerado, según la regla del ritual, permite indicar que existen suficientes datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Al mismo tiempo en la correlación de Spearman donde se obtuvo el rho = 0,466* y diferente de cero, permite aseverar que “existe correlación” entre la dimensión comportamiento institucional y la

satisfacción laboral y según el coeficiente obtenido en la tabla propuesta por Hernández & Baptista el nivel de medición de las variables es “positiva débil”, o moderada como lo afirman otros investigadores, esto indica que se están realizando algunos cambios e innovaciones y la satisfacción laboral estaría mejorando a través de un proceso de adecuación a estos cambios. Así mismo como lo afirma (Campos 2013), en la tesis de maestría, Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios. Se concluye que los hallazgos revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral, las personas comprometidas deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados.

Hipótesis específica 02:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

H_0 : $\rho = 0$; H_1 : $\rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

d) Regla de decisión: Si P- valor $< 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula. El nivel de significancia del 5%, equivale a, $p = 0,05$, si el sig. Es mayor al “p” valor aceptamos la hipótesis nula, si es menor al “p” valor se acepta la Hipótesis alterna.

Resultado del coeficiente:

Tabla 17

Coeficiente de correlación hipótesis específica 02

| | | | V2 Satisfacción laboral | D2 Capacidad Organizacional |
|--------------------|----|-------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | V2 | Coeficiente de correlación | 1.000 | .329 |
| | | Sig. (bilateral) | | .045 |
| | | N | 35 | 35 |
| D2 | D2 | Coeficiente de correlación | .329 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .045 | |
| | | N | 35 | 35 |

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

e) Toma de decisión:

Según el resultado obtenido en la tabla 17 el Sig.= 0,045 refiere un menor valor al p-valor = 0,05; es decir el 4,5% de error es menor al 5% considerado, según la regla del ritual, permite indicar que existen suficientes datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Al mismo tiempo en la correlación de Spearman donde se obtuvo el rho = 0,329 y diferente de cero, permite aseverar que “existe correlación” entre la dimensión capacidad organizacional y la satisfacción laboral y según el coeficiente obtenido en la tabla propuesta por Hernández & Baptista el nivel de medición de las variables es

“positiva débil”, o moderada como lo afirman otros investigadores, esto nos indica que en su valor predictivo en la satisfacción laboral es muy escaso el reconocimiento a los trabajadores además habría otros factores que están interviniendo en la capacidad organizacional.

Así lo afirman (Pérez & Rivera, 2015), en la tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, que según sus resultados muestran la existencia de un nivel medio o moderado entre sus variables y en lo respecta al involucramiento laboral, los trabajadores perciben que se involucran en su trabajo, con un compromiso para superar sus obstáculos, confiando en la mejora de los métodos de trabajo, es decir en la capacidad organizacional.

Hipótesis específica 03:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una correlación directa y significativa entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

H_0 : $\rho = 0$; H_1 : $\rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

d) Regla de decisión: Si P- valor $< 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula. El nivel de significancia del 5%, equivale a, $p = 0,05$, si el sig. Es mayor al “p” valor aceptamos la hipótesis nula, si es menor al “p” valor se acepta la Hipótesis alterna.

Resultado del coeficiente:

Tabla 18

Coeficiente de correlación hipótesis específica 03

| | | V2 Satisfacción laboral | D3 Dinámica Institucional |
|--------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | V2 | 1.000 | .089 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | .609 |
| | N | 35 | 35 |
| D3 | D3 | .089 | 1.000 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | .609 | |
| | N | 35 | 35 |

e) Toma de decisión:

Según el resultado obtenido en la tabla 18 el Sig.= 0,609 refiere un mayor valor al p-valor = 0,05; es decir el 60,9% de error es mayor al 5% considerado, según la regla del ritual, permite indicar que existen suficientes datos estadísticos para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Al mismo tiempo en la correlación de Spearman donde se obtuvo el rho = 0,089 y diferente de cero, permite aseverar que “no existe correlación” entre la dimensión dinámica institucional y la satisfacción laboral y según el coeficiente obtenido en la tabla propuesta por Hernández & Baptista el nivel de medición de las variables es que “no existe correlación alguna”.

DISCUSIÓN

En el consolidado de la variable “Clima organizacional”, el cual se aplicó a la muestra de 35 docentes catedráticos de la Universidad José Carlos Mariátegui”, el cual se puede apreciar en la tabla 01 y la figura 01, que de los 35 docentes catedráticos de la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua - 2018, 25 docentes que representa el (71.43%) perciben que el clima organizacional es bueno; 10 docentes que representan el (28.57%) perciben que el clima organizacional es muy bueno; en las demás categorías no se tuvo ninguna respuesta.

Ahora veamos las dimensiones de la variable 1, según la tabla 02 y la figura 02 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 “Comportamiento institucional” de los 35 docentes encuestados, 21 docentes que representan el (60.00%) perciben como bueno el Comportamiento institucional; 8 docentes que representan el (22.86%) perciben que es bajo; 6 docentes que representan el (17.14%) perciben que es muy bueno.

Veamos la siguiente dimensión. Según la tabla 03 y la Figura 03 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable 1 “Capacidad organizacional” de los 35 docentes encuestados, 20 docentes que representan el (57.14%) perciben que es bueno la capacidad organizacional; 7 docentes que representan el (20.00%) perciben que es muy bueno la capacidad organizacional; 6 docentes que representan el (17.14%) perciben que es muy baja la capacidad organizacional; luego dos docentes que representan el (5.71%) percibe muy bajo la capacidad organizacional.

Veamos la siguiente dimensión: Según la tabla 04 y la figura 04 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable 1 “Dinámica institucional” de los 35 docentes encuestados, 20 docentes que representan el (57.14%) perciben como Muy bueno la dinámica institucional al interior de la Universidad ; 9 docentes que representan el (25.71%) perciben una la dinámica institucional como bueno; 6 docentes que representan el (17.14%) perciben una dinamica institucional baja.

Veamos la siguiente variable de estudio. según la tabla 05 y la figura 05 se puede apreciar que los niveles de la variable 2 “Satisfacción laboral” de los 35 docentes encuestados, 18 docentes que representan el (51.43%) perciben como bueno la satisfacción laboral; 9 docentes que representan el (25.71%) perciben como muy buena la satisfacción laboral, 8 docentes que representan el (22.86%) perciben como bajo el la satisfacción laboral.

Ahora veamos las dimensiones de la variable 2. Según la tabla 06 y la figura 06 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable 2 “Condiciones físicas” de los 35 docentes encuestados, 16 docentes que representan el (45.71%) lo percibe como bueno; 9 docentes que representan el (25.71%) lo percibe como bajo; 8 docentes que representan el (22.86%) lo percibe como muy bajo; luego 2 docentes que representan el (5.71%) lo perciben como muy bueno.

Veamos la siguiente dimensión. Según la tabla 07 y la figura 07 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable 2 “Beneficios” de los 35 docentes encuestados, 19 docentes que representan el (54.29%) lo perciben como bajo; 11 docentes que representan el (31.43%) lo perciben como bueno; 4 docentes que representan el (11.43%) lo perciben como muy bajo; luego un docente que representan el (2.86 %) lo perciben como muy bueno.

Veamos la siguiente dimensión. Según la tabla 08 y la figura 08 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable 2, “Políticas”, de los 35 docentes encuestados, 11 docentes que representan el (31.43%) lo perciben como bajo; luego 10 docentes que representan el (28.57%) lo perciben como bueno; 9 docentes que representan el (25.71%) lo perciben como muy bajo, 5 docentes que es el (14.29%) lo perciben como muy bueno.

Veamos la siguiente dimensión. Según la tabla 09 y la figura 09 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 4 de la variable 2 “Relaciones” de los 35 docentes encuestados, 18 docentes que representan el (51.43%) lo perciben como muy bueno; 12 docentes que representan el (34.39%) lo perciben como bueno; 5 docentes que representan el (14.29%) lo perciben como bajo.

Veamos la siguiente y última dimensión. Según la tabla 10 y la figura 10 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 5 de la variable 2 “Realización Personal” de los 35 docentes encuestados, 29 docentes que representan el (82.86%) lo perciben como Muy bueno; 4 docentes que representan el (11.43%) lo perciben como bueno; 2 docentes que representan el (5.71%) lo perciben como bajo; luego cero docentes lo perciben como muy bajo.

De los cuadros y figuras visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que el clima organizacional tiene una correlación positiva débil y significativa con la satisfacción laboral, para ello realizando la Correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la Rho de spearman más alta es de 0,347 concluyendo que existe relación significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua - 2018.

Los resultados se ven reforzados en la idea, cuando se tiene los aportes de (Campos, 2013) En la tesis de maestría: Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios, para optar el grado de Doctor en Educación, Montemorelos, México. El objetivo de la investigación fue el de mostrar que, si este modelo tiene bondad de ajuste implicaría darle mayor importancia al clima organizacional y desempeño de los líderes. El modelo empírico en el cual la percepción que tienen los docentes del grado de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo ¿tienen una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico? Investigación empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante.

“Asimismo considera que los hallazgos revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral. Si los directivos analizaran los indicadores utilizados para evaluar el clima organizacional y establecieran programas de mejoramiento de dichos indicadores, se reflejaría en un aumento significativo de ambas variables.”.

También se tiene los aportes de (Alcalá, 2011) en la tesis de maestría: El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior, Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec. México. Tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional de una Institución Pública de Educación Superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin & Stringer para detectar los factores prevaletentes en la organización. La muestra estuvo conformada por los 111

trabajadores del área administrativa y académica de una Institución Pública Superior. El tipo de estudio fue transversal de tipo correlacional de nivel transversal, toda vez que la administración de instrumento se dio en un solo momento. El instrumento utilizado para la evaluación fue el cuestionario de Litwin & Stringer, el grado de confiabilidad del cuestionario fue de ($\alpha=0.83$) que estuvo formado de 53 ítems distribuidos en nueve dimensiones, cuya escala de respuesta es tipo Likert el cual permitió recoger y describir hechos de la organización mediante la percepción del individuo.

“Si se pretende cambiar y mejorar la realidad de las instituciones educativas, es importante tener un buen clima institucional y satisfacción laboral. Los trabajadores de la IPES tiene una buena percepción de la organización en siete de las nueve variables, la percepción regular en las dimensiones conflicto y recompensa. En sus conclusiones obtenidas, que la experiencia está asociada a una mayor seguridad al desempeñar sus actividades diarias, pues los trabajadores conocen los desafíos que imponen su trabajo, y consideran que este no constituye un riesgo para ello. También en relación al departamento al que pertenecen los trabajadores se constató que los profesores investigados obtuvieron una mejor puntuación en las variables responsabilidad y recompensa”.

Algo similar sucede en el personal de la Universidad José Carlos Mariátegui, ya que como se ha podido ver en el capítulo III, el nivel de clima organizacional es bueno sin embargo debemos recordar que para que sea sostenible el clima organizacional se necesita habilidades, destrezas, empatía, generar un clima organizacional adecuado y una satisfacción laboral permanentemente. Lo cual nos hace reflexionar y pensar que no basta tener un clima organizacional sino una satisfacción laboral excelente para lograr las metas trazadas de la institución a su cargo y la buena

satisfacción laboral que se ve reflejado en el desempeño del docente.

También se tiene los aportes de (Garza, 2010) en la tesis de grado de Maestría en Dirección Empresarial con Énfasis en recursos Humanos, denominado “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”, en el análisis del mismo indica que para llevar a cabo el estudio se diseñó un cuestionario que contempla las propuestas por Valenzuela, 2003, Hernández, 2005; y Chiang, 2007, para medir el Clima Organizacional, el tamaño de muestra fue de 93 trabajadores encuestados. En base a los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el Clima Organizacional o ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es nivel medio que se podría calificar como intermedia, ya que el 62,5% de la media percibida en las dimensiones evaluadas se encuentran en esta escala : autonomía, Trabajo en Equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación, Promoción y Carrera, Sueldos y Salarios, Capacitación y Desarrollo); así mismo, la puntuación de la media general de 3,3 lo corrobora.

Asimismo los docentes si conocen la importancia del clima organizacional que debe haber en su institución, existen algunas dificultades leves como diferencia de las políticas y beneficios, para lo cual es algo que tiene que regular el rector y sus autoridades de la Universidad José Carlos Mariátegui, sin embargo como institución privada busca alternativas para promover en el personal a su cargo el desarrollo eficiente y eficaz de sus actividades, aunque no lo hace de forma permanente, lo cual sería oportuno.

Finalmente se tiene los aportes de (Rojas & Tavára, 2017) en la tesis del trabajo de investigación de la maestría: El objetivo de la investigación es de verificar la

relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral radicó en conocer y describir la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Universidad, concluye que existen una relación significativa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral siendo una correlación positiva directa. Con esto reconocemos que en la Universidad Marcelino Champagnat como institución con valores específicos está logrando la identificación de sus trabajadores.

Algo similar sucede con el personal de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua - 2018, ya que como se ha podido ver en el capítulo III, el nivel de Relaciones, existe relación directa positiva media y significativa con el Clima organizacional, por tratarse de una entidad privada del perfil conocido, el cual debe garantizar una satisfacción laboral eficiente y eficaz.

Respecto a la hipótesis específica 01 existe correlación positiva débil y significativa entre la satisfacción laboral y el comportamiento institucional en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. Donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A los resultados obtenidos se suma los hallazgos hechos por (Reyes, 2012), Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario. Presentado en la USIL. “Como conclusión general, se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman”.

Para concluir con respecto al trabajo de investigación, “se puede comprobar que el estilo líder autoritario es el que influye en todos los tipos de clima organizacional de las instituciones educativas intervenidas, precisando tipos de liderazgo como el clima autoritario explotador, autoritario paternalista, clima tipo participativo consultivo y de grupo y el nivel de influencia es significativo, lo cual tiene relación con una dimensión de mi investigación que en este caso en particular sería el liderazgo autócrata. Resaltando que ninguno de estos tipos de líderes son buenos patrones para un líder gerencial, por lo cual es recomendable que un líder sea democrático, con valores y que busque alternativas de mejoras ante situaciones críticas o negativas que se presenten para fortalecer la labor del servidor público en el desarrollo de sus funciones dentro de la gestión pública”.

De la hipótesis 02, existe correlación positiva débil entre la satisfacción laboral y la capacidad organizacional en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua - 2018. Donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A esto también corrobora (Molina, 2015), “en uno de sus conclusiones determina la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores, lo cual contribuye al buen desarrollo de actividades gerenciales en la institución que tiene a cargo, lo cual se puede evidenciar con el buen desempeño del servidor público”.

De la hipótesis 03, no existe correlación alguna entre la satisfacción laboral y la dinámica institucional en los docentes catedráticos de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. Donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

A los resultados obtenidos se suma los hallazgos hechos por (Gutiérrez, 2013) menciona “el liderazgo gerencial influye en el clima organizacional de las instituciones educativas. De acuerdo a la información referida de las variables de estudio se deduce que el nivel de liderazgo gerencial que se desarrollan en las instituciones educativas es moderado, que son señalados por los docentes y administrativos encuestados, quienes perciben el liderazgo de los directivos, y a la vez, se identifica el estilo de líder liberal, es decir que proporciona muy poco contacto y apoyo con los docentes y administrativos, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, en ocasiones practican el estilo líder paternalista, significa que prevalecen en él, los intereses personales sobre las demandas de la organización”.

(Bolívar, 2012) definió liderazgo eficaz del directivo como: “La capacidad del líder para mejorar una institución educativa de manera notable, a través de equipos de alto nivel directivo con un liderazgo eficiente dirigido a fortalecer, enseñar y alentar el desarrollo institucional, de manera que logre construir su capacidad interna de mejora. El líder crea las circunstancias de su desempeño, para tener un alto grado de incidencia en la gestión educativa”.

(Krell, 2012) En el artículo Desempeño Laboral en la página web <http://www.ilvem.com>, “con frecuencia es notorio el bajo desempeño de los colaboradores en las instituciones y no se trabaja en los factores precipitantes por ende no se da un seguimiento como es debido”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Si existe una correlación positiva débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,347; es decir el valor predictivo de la satisfacción laboral es escaso y habría otros factores que están interviniendo en el clima organizacional de los docentes catedráticos.

- Si existe una correlación positiva débil entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral, en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,466 es decir el valor predictivo de la satisfacción laboral es escaso y habría otros factores que están interviniendo en el comportamiento institucional en lo que se refiere a buenas condiciones físicas y humanas.

- Si existe correlación positiva débil entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman

equivalente a 0,329 es decir que la satisfacción laboral es escasa de acuerdo a la capacidad organizacional vigente.

- No existe correlación alguna entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral, ya que sus valores de significación son mayores a 0.05, en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,089; es decir no se evidencia dinámica institucional en la Universidad José Carlos Mariátegui.

5.2. RECOMENDACIONES

- Al Rector y Decano de la Carrera de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, se les recomienda que dentro de su Plan de trabajo se considere cursos de capacitación sobre clima organizacional para los cargos jerárquicos y docentes por la relación positiva que existe con la satisfacción laboral del docente y su impacto en el desarrollo del trabajo docente, según las expectativas del docente catedrático que en la actualidad el profesional lo requiere.
- Al Decano de la Carrera de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, se recomienda la organización de cursos de innovación, capacitación y actualización del clima organizacional que enfoque una mejora en la satisfacción laboral de sus trabajadores para lograr resultados óptimos.
- A los Jerárquicos y docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, se recomienda que durante su trabajo diario se desarrollen

jornadas de reflexión sobre la labor diaria que realiza cada uno y utilicen como estrategias las técnicas participativas integradoras, es decir habilidades sociales que impulsen la buena satisfacción laboral del docente demostrando eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades propuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

- Albañil. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* . Piura: Universidad de Piura.
- Alcalá. (2011). *Clima Organizacional en una Institución Púnlica de Educación Superior*. México: Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec.
- Alfaro. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades*. Lima: Universidad Pontificie Católica del Perú.
- Alles. (2007). *Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Garnica S.A. 2da Edición. .
- Altuve, E., & Serrano, C. (1999). *Relaciones entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolmam y el Desempeño Laboral*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Anzola. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia.

- Aparicio, M., & Medina, J. (2015). *Habilidades Gerenciales que Demandan las Empresas en el Perú: Un Análisis Comparativo*. Lima: En la Escuela de PostGrado de la Universidad del Pacífico.
- Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior Públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Arbaiza, L. (2012). *Desarrollo de Competencias Gerenciales: Un modelo alternativo*. Buenos Aires: ESAN.
- Arellano, R. (2017). *Los estilos de vida Latinoamericanos según actitudes, tendencias, intereses y recursos (LATIR)*. Lima, Perú: Planeta.
- Arias, F. (1989). *Administración de Recursos Humanos* (4° Ed. ed.). Mexico: Trilla.
- Aristimuño, M., Wilfredo, G., & Rodriguez, C. (2004). *Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior*. Guayana: Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Ary, D., Jacob, L., & Razavieh, P. (1993). *Introducción a la investigación pedagógica* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8va ed.). D.F. México: McGraw Hill Interamericana Editores.

- Bateman, T., & Scott, S. (2001). *Administración: Una ventaja competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Belbin, R. M. (2000). *Beyond the team*. Butterworth-Heinemann.: Oxford.
- Belbin, R. M. (2001). *Managing without power Oxford*. Butterworth-Heinemann.
- Beltrán, A. y. (2014). La Evaluación del Desempeño y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos del Gad Municipal del Cantón Naranjito. Ecuador.
- Benavides. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Benavides, R. (2002). *La gestión del talento humano*. . Barcelona: Ariel.
- Blum, & Naylor. (1995). *Satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general*. Morillo.
- Bolívar. (2012).
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). *Human performance*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Brito, P. (2002). *Desarrollo de la fuerza de trabajo en salud pública para el desempeño de sus funciones esenciales de salud pública*. La Habana.

- Brow, & Moberg. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
- Brunet. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Butrón, C. Y. (2014). El estilo de liderazgo que caracteriza a las autoridades, docentes y administrativos en la IEI privada "El Buen Pastor" y la IEI pública 192. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Calderón. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Calderón, G. (2002). *Ocho años de Experiencia Educativa, Sobre Reducción de Desastres Naturales*. Colombia: Tomo II.
- Campos. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*. México: Universidad de Montemorelos.
- Chiavenato. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana. SA. 5ta Ed.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: MCGRAW HILL.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5° ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (Primera ed.). México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D. F.: Ediciones Thompson.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: Ed. McGraw Hill.
- Contreras. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá* . Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Cruz, P., & Vega, G. (2001). *La Gestión por competencias: Una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Antofagasta: Universidad de Antofagasta.
- D Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas. Un Enfoque en Procesos para la Gerencia*. México: Pearson.

- David, & Newstrom. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw. Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Décima ed.). México: McGraw – Hill.
- De Cárdenas, M. (2010). *Evaluación experimental de una metodología de capacitación en trabajo en equipo en el ámbito organizacional*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D. F.: Pearson Educacion S.A. de C.V.
- Díaz, D., & Delgado, M. (2014). *Competencias Gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socioformación*,. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Evans. (2015). *Interacción Entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas*. Universitat de València.
- Fernandez, C. (2011). *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el personal directivo de tecnología del Sector Financiero basado en enfoque de organizaciones inteligentes*. Venezuela: Tecana American University.

- Fernández, R. (2014). *Relaciones Entre El Bienestar Subjetivo Y El Desempeño Laboral En Gerentes*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Fernández, T. (2005). *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo: Trujillo: EPG-UCV.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de Producción y Operaciones*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Gáltes , R. (2013). *condicionante y oportunidades para el trabajo en equipo: Estudio en las facultades y escuelas de fisioterapia de catalanas*. Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Galvez. (1997).
<http://cadel2.uvmnet.edu/portalple/asignaturas/comunicacion/tools/cdv/Dimensiones%20clim>.
- Gamboa. (2010). *Satisfacción laboral en trabajadores del hospital Almenara*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Gargallo. (2012). *Éxito y satisfacción laboral y personal*. colombia.
- Garza. (2010). *El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*. México.
- Gento, S. (2011). *Formación y Liderazgo para el Cambio Educativo*. Lisboa: Universidad de Algarve.

- Gil Rodríguez, F., & García, M. (1993). Grupos en las organizaciones. . *Eudema*.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. y. (2005). *El Líder Resonante crea más*. Caracas: Editorial Melvin C.A.
- Guillen. (2015). Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha. Chincha: Universidad Cesar Vallejo.
- Gutiérrez. (2013). Liderazgo Gerencial y su Influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Harold, K., & Heinz, W. (1998). *Administración, una Perspectiva Global*. México: Mc Graw Hill.
- Heizer, J., & Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones Estratégicas*. Madrid: Pearson Educación.
- Hellriegel. (2007). *Fundamentals of Organizational Behavior*. South-Western.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2002). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: S.A.de C.V.México.
- Hernández, E. (2006). 103, 274.
- Hernandez, F., & Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. México: Sexta Edición, McGRAW-HILL.

- Hernandez, Fernández, & Baptista. (2010). 238, 240, 260, 443, 454.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill.
- Herrera, A. (1998). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Santa Fé de Bogotá: Mc-Graw-Hill.
- Herzberg. (1957). *Teoría de la motivación e higiene*. Pittsburgh, Pensilvania: Universidad de Pittsburgh.
- Hesse, H. (2012). <http://practicaspedagogicas06.blogspot.com/2012/06/practicaspedagogicas.html>.
- Hose, C. (2010). Recuperado el 12 de Noviembre de 2014, de <http://www.chowenespanol.com/definición-desempeño-laboral-info-149860>.
- Hose, R. J., & Rizzo, J. M. (1972). *Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior*. *Organizational Behavior and human performance*.
- Idalberto, C. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Ivancevich. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-deRecursos-Humanos.pdf>.
- Juárez, S. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. México.

- Katzenbach, J. (2000). *El Trabajo En Equipo “Ventajas Y Dificultades”*. Ediciones Granica.
- Keith, D., & Newstrom, J. (1988). *El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional*. Mc.Graw Hill: Mexico.
- Keith, N., & Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: Emotion control and metacognition as mediators of performance effects. *Journal of Applied Psychology*, 90, 677–691.
- Koontz, H., & Heins, W. (1998). *Administración: una perspectiva global*. (Onceava ed.). McGraw – Hill - Interamericana de México.
- Krell. (2012). *Desempeño laboral*. web <http://www.ilvem.com>, .
- Latorre. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Leduin. (2015). *Programa Gerencial de Liderazgo Integral Dirigido a los Directores del Municipio Escolar Miguel Peña II*. Valencia-Estado Carabobo. Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación , Ecuador.
- Likert. (1967). *Clima Organizacional*. New York: Interamericana.
- Likert. (1999). *Los Tipos de Clima Organizacional*. New York: Interamericana.
- Lussier, N., & Achua, F. (2011). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.

- Lusthus, H. A., & Plinio. (2002). *Clima Organizacional Instituciones Modernas*. México: Limasu Editores.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Márquez. (2012). *Satisfacción laboral del personal de enfermería del área administrativa*. México.
- Maslow. (1966). *La Psicología de la ciencia*. Nueva York.
- Mason, & Griffin. (2002). *La actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado*.
- McClelland. (1987). *Human Motivation*. Bogotá: McGraw-Hill.
- McGregor. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Molina. (2015). *Estilo de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015*. Lima: En la Escuela de PostGrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Nava. (28 de Setiembre de 2009). *Instituciones Educativas y Cultura Escolar*. Villa Álvarez; Colina. Obtenido de www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html.

Noriega. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. México: Universidad Tecnológica de la Mixteca.

Ortíz. (2015). *Plan estratégico dirigido al personal directivo, docentes, administrativos y obreros para optimizar el clima organizacional en U.E. 3 De Junio*. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Abierta.

Oседа Gago, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pirámide.

Oседа Gago, D., Chenet Zuta, M., Hurtado Tiza, D., Chávez Epiqueñ, A., Patiño Rivera, A., & Oседа, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.

Pérez, & Rivera. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- Pizarro, D. (2014). *Estructura Factorial del compañero de Trabajo Ideal*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Prader. (2014).
- PREVAED. (2014). PROTOCOLO DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 068. Lima.
- Quiñonez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)*. Ecuador: Universidad Tecnológica Israel.
- Reyes. (2012). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En El Nivel Secundario De Una Institución Educativa De Ventanilla – Callao*. Lima.
- Reza, J. (2001). *Administración total para las organizaciones del tercer milenio*. México D.F.: PAC S.A.
- Ríos, R. (2004). *El trabajo en equipo en las decisiones organizativas un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019, San Martin de Porres Velásquez*. Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima.
- Robbins. (2003). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Printice Hall, Octava edición.

- Robbins P., S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10° ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, & Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional* . México: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, P., & Stephen. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10° ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). *Administración*. (Décima ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, & Coulter. (2010). *Administración*. Décima Edición.
- Robles, & Arias. (2016). *La gestión educativa y su influencia para disminuir los efectos del síndrome de burnout en el personal docente*. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Rodriguez. (2001). *Diseñando culturas para la efectividad*. Bogotá: Magisterio Unido.
- Rojas, & Tavára. (2017). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.

- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo un enfoque centrado en comportamiento*. . Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona., Barcelona.
- Rosillo. (2012). *Satisfacción laboral, Un acercamiento metodológico para su estudio*.
- Salinas. (2005). *El papel de la complejidad*. México: Universidad Iberoamericana.
- Sampieri, R. C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). *Métodos y diseños de investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sánchez, M. (2015). *Los estilos de crianza de las familias como estrategia de apoyo en el desempeño escolar de los estudiantes del ciclo II del I.E.D Restrepo Millán Sede B*. Tesis de maestría, Universidad Libre, Facultad Ciencias de la Educación, Bogotá.
- Sánchez, Y. (2012). *Estructura familiar y rendimiento académico en los niños que cursan el subsistema de educación primaria*. Tesis de maestría, Universidad del Zulia Maracaibo, Facultad de Humanidades y Educación, Maracaibo.
- Santos, J. A. (1993). *Esfuézate y sé Afirmativo, Programa de Planeación y Vida en el Trabajo*. San Salvador: ACSION.C.A.
- Silva. (1996). Pag. 41.

- Silva, O. D. (2002). *Teorías de la Administración*. Brasil: International Thomson Editores.
- Sociales, I. (12 de Julio de 1988). *Desarrollo de las instituciones*. Obtenido de <http://html.rincondelvago.com/instituciones-sociales.html>.
- Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD - Tingo María 2014*. Huánuco: En la Escuela de PostGrado Universidad de Huánuco.
- Spector. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Satisfacción en el trabajo: solicitud, evaluación, causas y consecuencias)*. California: Advanced Topics in Organizational Behavior.
- Spencer, S. y. (2003). SPENCER Y SPENCER. *SPENCER Y SPENCER*, 67. (M. G. Spencer, Ed.)
- Stoner, J., & Freeman, E. (1994). *Administración*. (5ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Stoner, J., & Freeman, E. (2006). *Administración*. (Sexta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Stoner, J., & Freeman, E. (2009). *Administración*. (Sexta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Strauss , S. (1981). *Personal. Problemas Humanos de la Administración*. España: Printice-Hall Inc.
- Swanson, & Elwood. (2001). *Research in organizations*. Berrett - Koehler Publishers, Inc.
- Topchik, G. (2008). *Como Desarrollar a su equipo: Gerente por primera vez*. EE.UU.: Thomas Nelson Inc. Nashville.
- Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Werther, & Davis. (2003). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Wrther, D. (2005). *Evaluación del desempeño en administración de personal y recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Zarate. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño en organizaciones del distrito de Independencia, Lima*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José

Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|--|--|--|--|
| <p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS a) ¿Qué relación existe entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018? b) ¿Qué relación existe entre la dimensión de capacidad organizacional del clima</p> | <p>1. OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar la relación que existe entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018. b) Determinar la relación que existe entre la dimensión de</p> | <p>1. HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> | <p>1. HIPÓTESIS GENERAL Variable 1 (X) X1. Clima Organizacional</p> <p>Indicadores: - Nivel de Clima Organizacional</p> <p>Variable 2 (Y) Y1. Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores: - Nivel de Satisfacción Laboral</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS X1. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión de comportamiento institucional y la satisfacción laboral del clima organizacional en los docentes</p> | <p>- Tipo de Investigación -No experimental</p> <p>- Diseño de la Investigación - Descriptivo correlacional</p> <p>- Ámbito de Estudio -Carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui</p> <p>- Población - 35 docentes.</p> <p>- Muestra - 35 docentes.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?</p> | <p>capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> | <p>b) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> <p>c) Existe una relación directa y significativa entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018.</p> | <p>de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018?</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel que existe relación entre la dimensión de comportamiento institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. <p>X2. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel que existe relación entre la dimensión de capacidad organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la | <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de Recolección de datos - La encuesta. - Instrumentos - El cuestionario - Prueba de hipótesis: - Rho de Spearman |
|---|---|--|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018</p> <p>X3. Existe una relación directa y significativa entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel que existe relación entre la dinámica institucional del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018 | |
|--|--|--|---|--|

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable 1: Clima Organizacional

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicador | Ítems | Escala valorativa |
|---------------------------|--|--|---|--|--|--|
| V.1. Clima Organizacional | Según (Robbins 2003) conceptualiza dicho término en la fuerza de voluntad que tiene un individuo al ejercer niveles altos en el desempeño de sus metas organizacionales previamente acondicionados | Operacionalmente se recogerá la valoración de los docentes con respecto a las dimensiones de Comportamiento Institucional, Capacidad Organizacional y Dinámica Institucional | 1.1. Comportamiento Institucional | 1.1.1. Muestra respeto permanentemente. | 1.1.1. Existe respeto mutuo entre el personal de la institución. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | 1.1.2. Establece alternativas de solución oportunamente. | 1.1.2. Existe apertura entre el Rector, Decano de la Facultad, el personal docente y administrativo para tratar problemas relacionados con la institución. | | |
| | | | 1.1.3. Respeta el trabajo realizado | 1.1.3. El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. | | |
| | | | 1.1.4. Muestra compromiso con la visión y misión de la institución. | 1.1.4. Considera que el personal que labora en la facultad está comprometido con la misión y visión de la misma. | | |
| | | | 1.1.5. Conoce el RI de la institución. | 1.1.5. El personal de la facultad posee y conoce el reglamento interno. | | |
| | | | 1.1.6. Conducta institucional. | 1.1.6. El comportamiento de los catedráticos es favorable a la imagen de la institución. | | |
| | | | 1.1.7. Brinda información oportunamente. | 1.1.7. El Decano de la facultad comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente. | | |
| | | | 1.1.8. Concilia situaciones difíciles oportunamente. | 1.1.8. El docente catedrático en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula. | | |
| | | | 1.1.9. Muestra puntualidad permanentemente | 1.1.9. El docente catedrático asiste puntualmente y con regularidad a sus clases. | | |
| | | | 1.1.10. Muestra competitividad constantemente. | 1.1.10. Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo. | | |

| | | |
|-------------------------------|--|--|
| 1.2. Capacidad Organizacional | 1.1.11. Muestran compromiso laboral. | 1.1.11. Los docentes catedráticos sienten satisfacción de trabajar en la institución. |
| | 1.1.12. Muestra respeto a la diversidad de ideas. | 1.1.12. Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. |
| | 1.2.1. Brinda atención a actividades identificadas oportunamente. | 1.2.1. Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta. |
| | 1.2.2. Brinda asistencia técnica. | |
| | 1.2.3. Promueve beneficios oportunamente. | 1.2.2. Prevee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. |
| 1.3. Dinámica Institucional | 1.2.4. Conformar comisiones resilientes. | 1.2.3. El Rector y/o Decano realiza gestiones en beneficio de la institución. |
| | 1.2.5. Promueve un ambiente adecuado y un trabajo cooperativo. | 1.2.4. Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten. |
| | 1.2.6. Promueve la escucha activa con el personal. | 1.2.5. Cuenta con un ambiente adecuado para revisar evaluaciones, trabajos, separatas, otros. |
| | 1.2.7. Brinda monitoreo oportuno. | 1.2.6. La comunicación entre la comunidad educativa es abierta. |
| | 1.3.1. Promueve estímulos económicos. | 1.2.7. Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos. |
| | 1.3.2. Muestra asertividad ante situaciones difíciles pertinentemente. | 1.3.1. Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y una satisfacción personal. |
| | 1.3.3. Promueve el trabajo activo y es flexible en situaciones aisladas. | 1.3.2. Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. |
| | 1.3.4. Muestra respeto por los demás así no esté de acuerdo. | 1.3.3. Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la facultad. |
| | 1.3.5. Promueve estrategias de solución oportunamente. | 1.3.4. El Rector y/o Decano comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición. |

- | | |
|--|---|
| 1.3.6. Es positivo ante situaciones difíciles adecuadamente. | 1.3.5. Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. |
| 1.3.7. Asume decisiones oportunamente. | 1.3.6. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja. |
| 1.3.8. Muestra seguridad al personal en cualquier circunstancia. | 1.3.7. Toma decisiones difíciles cuando es necesario. |
| 1.3.9. Promueve la participación en cursos de capacitación. | 1.3.8. La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. |
| 1.3.10. Muestra ética constantemente. | 1.3.9. Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos. |
| 1.3.11. Promueve méritos por sus logros obtenidos. | 1.3.10. Demuestra transparencia en sus actos y gestiones. |
| | 1.3.11. Admite y reconoce los méritos de las personas. |

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Satisfacción Laboral

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicador | Ítems | Escala valorativa |
|---------------------------|--|--|--------------------------|--|--|--|
| V.2. Satisfacción Laboral | Según (Robbins, 1988), Es la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto laboral. | Operacionalmente se recogerá la valoración de los docentes con respecto a las dimensiones de condiciones físicas, beneficios, políticas, relaciones, realización personal a través de una escala de Likert | 2.1. Condiciones Físicas | 2.1.1. Muestra ambientes físicos adecuados. | 2.1.1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | | 2.1.2. Cuenta con ambientes de acuerdo a la normatividad. | 2.1.2. El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.) | |
| | | | | 2.1.3. Es confortable el ambiente donde labora. | 2.1.3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | |
| | | | | 2.1.4. Cumple con la norma técnica de un ambiente adecuado. | 2.1.4. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. | |
| | | | | 2.1.5. Brinda un ambiente cómodo para el buen desempeño. | 2.1.5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles) | |
| | | | 2.2. Beneficios | 2.2.1. Muestra actitud positiva a pesar de la remuneración baja. | 2.2.1. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | |
| | | | | 2.2.2. Promueve el compromiso laboral a pesar del sueldo. | 2.2.2. Me siento mal con lo que gano. | |
| | | | | 2.2.3. Se siente bien con su salario. | 2.2.3. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | |
| | | | | 2.2.4. Brinda soporte económico adecuado. | 2.2.4. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas | |
| | | | | 2.2.5. Promueve beneficios a los docentes. | 2.2.5. Siempre me otorgan beneficios adicionales. | |
| | | | | 2.2.6. Promueve la participación en toma de decisiones a los docentes. | 2.2.6. La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza | |
| | | | | 2.2.7. Reconoce la labor del docente activo. | 2.2.7. Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo. | |
| 2.3. Políticas | 2.3.1. Muestra seguridad durante su labor. | 2.3.1. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución. | | | | |
| | 2.3.2. Se siento vulnerado en mi trabajo. | 2.3.2. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | |
| | 2.3.3. Tiene horarios que se puede adecuar el docente. | 2.3.3. Me disgusta mi horario. | | | | |
| | 2.3.4. Brinda dialogo en el armado de horarios de los docentes. | 2.3.4. El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | |
| | 2.3.5. Muestra predisposición para reconocer horas adicionales. | 2.3.5. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido | | | | |
| 2.4. Relaciones | 2.4.1. Muestra compañerismo siempre. | 2.4.1. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones | | | | |
| | 2.4.2. Promueve un ambiente grato laboral. | 2.4.2. Me agrada trabajar con mis compañeros | | | | |
| | 2.4.3. Muestra cordialidad sin importar el cargo siempre. | 2.4.3. La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | |
| | 2.4.4. Muestra empatía constantemente. | 2.4.4. El jefe es comprensivo (a). | | | | |
| | 2.4.5. Es asertivo ante una consulta siempre. | 2.4.5. Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo | | | | |
| | 2.4.6. Promueve la solidaridad en grupos de trabajo permanentemente. | | | | | |

**2.5. Realización
Personal**

- 2.5.1. Promueve la satisfacción laboral oportunamente.
- 2.5.2. Brinda actos resolutivos de felicitación oportunamente por su labor.
- 2.5.3. Muestra seguridad de la labor que desempeña.
- 2.5.4. Hay equidad de trabajo eficazmente.
- 2.5.5. Promuevo un ambiente para los docentes que laboran.
- 2.5.6. Promuevo el bienestar de los trabajadores.
- 2.5.7. Muestro seguridad laboral en las diversas actividades.

- 2.4.6. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.
- 2.5.1. Me siento realmente satisfecho con la labor que realizo.
- 2.5.2. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.
- 2.5.3. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.
- 2.5.4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.
- 2.5.5. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.
- 2.5.6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
- 2.5.7. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03:
INSTRUMENTOS E INVESTIGACION
CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Estimado Docente se le presenta una serie de ítems, referentes al Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018; los mismos deberán de responder con sinceridad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que exprese mejor su punto de vista de acuerdo al siguiente código:

| | | | | |
|-----------------|----------------------|-------------------|------------------------|-------------------|
| 1= Nunca | 2= Casi Nunca | 3= A veces | 4= Casi Siempre | 5= Siempre |
|-----------------|----------------------|-------------------|------------------------|-------------------|

PARTE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | ÍTEMES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 01 | Existe respeto mutuo entre el personal de la institución. | | | | | |
| 02 | Existe apertura entre el Rector, Decano de la Facultad, el personal docente y administrativo para tratar problemas relacionados con la institución. | | | | | |
| 03 | El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. | | | | | |
| 04 | Considera que el personal que labora en la facultad está comprometido con la misión y visión de la misma. | | | | | |
| 05 | El personal de la facultad posee y conoce el reglamento interno. | | | | | |
| 06 | El comportamiento de los catedráticos es favorable a la imagen de la institución. | | | | | |
| 07 | El Decano de la facultad comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente. | | | | | |
| 08 | El docente catedrático en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula. | | | | | |
| 09 | El docente catedrático asiste puntualmente y con regularidad a sus clases. | | | | | |
| 10 | Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo. | | | | | |
| 11 | Los docentes catedráticos sienten satisfacción de trabajar en la institución. | | | | | |
| 12 | Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 13 | Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta. | | | | | |
| 14 | Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. | | | | | |
| 15 | El Rector y/o Decano realiza gestiones en beneficio de la institución. | | | | | |
| 16 | Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten. | | | | | |
| 17 | Cuenta con un ambiente adecuado para revisar evaluaciones, trabajos, separatas, otros. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 18 | La comunicación entre la comunidad educativa es abierta. | | | | | |
| 19 | Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 20 | Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal. | | | | | |
| 21 | Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. | | | | | |
| 22 | Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la facultad. | | | | | |
| 23 | El Rector y/o Decano comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición. | | | | | |
| 24 | Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. | | | | | |
| 25 | Es asertivo ante la existencia de una situación compleja. | | | | | |
| 26 | Toma decisiones difíciles cuando es necesario. | | | | | |
| 27 | La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. | | | | | |
| 28 | Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos | | | | | |
| 29 | Demuestra transparencia en sus actos y gestiones | | | | | |
| 30 | Admite y reconoce los méritos de las personas. | | | | | |

PARTE II: SATISFACCIÓN LABORAL

| N° | ÍTEMES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS | | | | | | |
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.) | | | | | |
| 3 | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | | | |
| 4 | En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente | | | | | |
| 5 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles) | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS | | | | | | |
| 6 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 7 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 8 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 9 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas | | | | | |
| 10 | Siempre me otorgan beneficios adicionales. | | | | | |
| 11 | La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza | | | | | |
| 12 | Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: POLITICAS | | | | | | |
| 13 | Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución. | | | | | |
| 14 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 15 | Me disgusta mi horario | | | | | |
| 16 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 17 | El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: RELACIONES | | | | | | |
| 18 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | funciones | | | | | | |
| 19 | Me agrada trabajar con mis compañeros | | | | | | |
| 20 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | | |
| 21 | El jefe es comprensivo (a). | | | | | | |
| 22 | Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo | | | | | | |
| 23 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: REALIZACIÓN PERSONAL | | | | | | | |
| 24 | Me siento realmente satisfecho con la labor que realizo. | | | | | | |
| 25 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | | |
| 26 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | | |
| 27 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | | |
| 28 | Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. | | | | | | |
| 29 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | | |
| 30 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N° 04
FICHAS DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018”.

OBJETIVO: “Recoger información que permita analizar, tabular y conocer el “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018”

DIRIGIDO A: Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ASQUE CORI FÉLIX MANUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

| MUY DEFICIENTE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |


FIRMA DEL EVALUADOR
04417154

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018”.

OBJETIVO: “Recoger información que permita analizar, tabular y conocer el “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018”

DIRIGIDO A: Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Ordoño Allca José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister Administración

VALORACIÓN:

| MUY DEFICIENTE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Mg. JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA
SEDE MOQUEGUA

FIRMA DEL EVALUADOR

044 30967

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018".

OBJETIVO: "Recoger información que permita analizar, tabular y conocer el "Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018"

DIRIGIDO A: Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Calderón Mamani, Eliseo Plácido

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| MUY DEFICIENTE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |


FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Eliseo Plácido Calderón Mamani
DNI 01867972

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018”.

OBJETIVO: “Recoger información que permita analizar, tabular y conocer el “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Carrera Profesional De Derecho De La Universidad José Carlos Mariátegui De Moquegua, 2018”

DIRIGIDO A: Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Romero Mamani, Teofila Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| MUY DEFICIENTE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |


 FIRMA DEL EVALUADOR
 04412930

ANEXO N° 05

BAREMOS para la variable Clima organizacional

| Dimensiones/ Variable | Muy bajo | Bajo | Bueno | Muy Bueno |
|----------------------------------|-------------|-------|--------|--------------|
| Comportamiento institucional | 12-24 | 25-36 | 37-48 | 49-60 |
| Capacidad organizacional | 7-14 | 15-21 | 22-28 | 29-35 |
| Dinámica institucional | 11-22 | 23-33 | 34-44 | 45-55 |
| VARIABLE Clima organizacional | 30-60 | 61-90 | 91-120 | 121-150 |

Fuente: Elaboración propia

BAREMOS para la variable Satisfacción laboral

| Dimensiones/ Variable | Muy bajo | Bajo | Bueno | Muy Bueno |
|--|-------------|-------|--------|--------------|
| Responsabilidad en el desempeño laboral | 5-10 | 11-15 | 16-20 | 21-26 |
| Capacidades administrativas | 7-14 | 15-21 | 22-28 | 29-35 |
| Emocionalidad | 5-10 | 11-15 | 16-20 | 21-26 |
| Relaciones interpersonales | 6-12 | 13-18 | 19-24 | 25-30 |
| Resultados de su labora administrativa | 7-14 | 15-21 | 22-28 | 29-35 |
| VARIABLE Satisfacción laboral | 30-60 | 61-90 | 91-120 | 121-150 |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 06

**BASE DE DATOS
CLIMA ORGANIZACIONAL**

| N° | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | V1 | D1 | D2 | D3 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 91 | 37 | 21 | 33 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 140 | 53 | 34 | 53 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 134 | 53 | 32 | 49 | |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 104 | 34 | 23 | 47 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 121 | 48 | 28 | 45 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 126 | 45 | 35 | 46 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 48 | 28 | 44 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 131 | 48 | 28 | 55 | |
| 9 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 105 | 35 | 23 | 47 | |
| 10 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 108 | 35 | 25 | 48 | |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 91 | 37 | 21 | 33 | |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 112 | 38 | 25 | 49 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 110 | 36 | 25 | 49 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 91 | 37 | 21 | 33 | |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | 50 | 28 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 109 | 48 | 28 | 33 | |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 115 | 45 | 21 | 49 | |
| 18 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 103 | 38 | 18 | 47 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 112 | 38 | 23 | 51 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 126 | 49 | 26 | 51 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 126 | 48 | 25 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 126 | 47 | 27 | 52 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 127 | 48 | 26 | 53 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 47 | 35 | 32 | | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 128 | 50 | 25 | 53 | | | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 | 38 | 25 | 41 | | | |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 111 | 36 | 30 | 45 | | | |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 95 | 47 | 14 | 34 | | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 118 | 49 | 35 | 34 | | | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 110 | 46 | 23 | 41 | | |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 | 36 | 23 | 35 | | |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 91 | 35 | 21 | 35 | | |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 | 38 | 25 | 41 | | | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 111 | 36 | 30 | 45 | | | |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 95 | 47 | 14 | 34 | | |

V2. SATISFACCIÓN LABORAL

| N° | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | V2 | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 120 | 20 | 28 | 17 | 20 | 35 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 125 | 20 | 28 | 17 | 28 | 32 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 107 | 10 | 25 | 12 | 26 | 34 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 | 5 | 16 | 9 | 22 | 31 |

CONSOLIDADO DE BASE DE DATOS

| RESUMEN DE PRUEBA DE HIPOTESIS | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | V1: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | V2: SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | |
| | V1 | D1 | D2 | D3 | V2 | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 |
| 1 | 91 | 37 | 21 | 33 | 120 | 20 | 28 | 17 | 20 | 35 |
| 2 | 140 | 53 | 34 | 53 | 125 | 20 | 28 | 17 | 28 | 32 |
| 3 | 134 | 53 | 32 | 49 | 107 | 10 | 25 | 12 | 26 | 34 |
| 4 | 104 | 34 | 23 | 47 | 83 | 5 | 16 | 9 | 22 | 31 |
| 5 | 121 | 48 | 28 | 45 | 109 | 19 | 12 | 13 | 30 | 35 |
| 6 | 126 | 45 | 35 | 46 | 116 | 20 | 19 | 12 | 30 | 35 |
| 7 | 120 | 48 | 28 | 44 | 138 | 25 | 28 | 20 | 30 | 35 |
| 8 | 131 | 48 | 28 | 55 | 133 | 15 | 28 | 25 | 30 | 35 |
| 9 | 105 | 35 | 23 | 47 | 85 | 5 | 16 | 11 | 22 | 31 |
| 10 | 108 | 35 | 25 | 48 | 90 | 5 | 17 | 11 | 22 | 35 |
| 11 | 91 | 37 | 21 | 33 | 132 | 25 | 28 | 20 | 24 | 35 |
| 12 | 112 | 38 | 25 | 49 | 101 | 15 | 22 | 14 | 24 | 26 |
| 13 | 110 | 36 | 25 | 49 | 77 | 15 | 14 | 11 | 18 | 19 |
| 14 | 91 | 37 | 21 | 33 | 91 | 15 | 18 | 19 | 18 | 21 |
| 15 | 108 | 50 | 28 | 30 | 114 | 15 | 21 | 25 | 18 | 35 |
| 16 | 109 | 48 | 28 | 33 | 134 | 20 | 35 | 20 | 24 | 35 |
| 17 | 115 | 45 | 21 | 49 | 84 | 5 | 15 | 11 | 22 | 31 |
| 18 | 103 | 38 | 18 | 47 | 114 | 15 | 21 | 25 | 18 | 35 |
| 19 | 112 | 38 | 23 | 51 | 113 | 20 | 19 | 9 | 30 | 35 |
| 20 | 126 | 49 | 26 | 51 | 115 | 20 | 21 | 9 | 30 | 35 |
| 21 | 126 | 48 | 25 | 53 | 125 | 17 | 19 | 25 | 30 | 34 |
| 22 | 126 | 47 | 27 | 52 | 113 | 20 | 19 | 9 | 30 | 35 |
| 23 | 127 | 48 | 26 | 53 | 113 | 20 | 19 | 9 | 30 | 35 |
| 24 | 114 | 47 | 35 | 32 | 106 | 14 | 22 | 11 | 24 | 35 |
| 25 | 128 | 50 | 25 | 53 | 124 | 17 | 17 | 25 | 30 | 35 |
| 26 | 104 | 38 | 25 | 41 | 115 | 19 | 22 | 9 | 30 | 35 |
| 27 | 111 | 36 | 30 | 45 | 112 | 20 | 19 | 13 | 26 | 34 |
| 28 | 95 | 47 | 14 | 34 | 108 | 20 | 20 | 10 | 23 | 35 |
| 29 | 118 | 49 | 35 | 34 | 94 | 14 | 11 | 9 | 25 | 35 |
| 30 | 110 | 46 | 23 | 41 | 126 | 20 | 25 | 18 | 28 | 35 |
| 31 | 94 | 36 | 23 | 35 | 89 | 8 | 19 | 16 | 20 | 26 |
| 32 | 91 | 35 | 21 | 35 | 75 | 5 | 16 | 13 | 18 | 23 |
| 33 | 104 | 38 | 25 | 41 | 94 | 14 | 11 | 9 | 25 | 35 |
| 34 | 111 | 36 | 30 | 45 | 126 | 20 | 25 | 18 | 28 | 35 |
| 35 | 95 | 47 | 14 | 34 | 89 | 8 | 19 | 16 | 20 | 26 |

ANEXO N° 07

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



UNIVERSIDAD "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



CONSTANCIA

La dirección de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui hace constar que:

EL ABOGADO PEDRO AMADOR REYNOSO CHAVEZ

Egresado de la maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna aplicó el instrumento de investigación (encuesta) a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la UJCM.- Moquegua. La tesis se denomina CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI 2018.

Se entrega la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Moquegua 05 de diciembre 2018



UNIVERSIDAD "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"
Fac. Cs. Jurídicas Emp. y Pedagógicas
Escuela Profesional de Derecho
[Firma]
Dr. Luis Delfín Bermejo Peralta
DIRECTOR

ANEXO N° 08
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
(APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS)





ANEXO N° 09

PROPUESTA

**“PLAN DE MEJORA PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL”**

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI



CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

MOQUEGUA – PERÚ

2018

INDICE

1. Introducción
2. Finalidad
3. Objetivos
 - 3.1 Objetivo General
 - 3.2 Objetivo Especifico
4. Ámbito de Aplicación
5. Contenido
 - 5.1 Definiciones Operativas
 - 5.2 Estrategias
 - 5.3 Actividades
 - 5.3.1 Actividades y cronograma.
6. Beneficiarios
7. Recursos
8. Evaluación

1. INTRODUCCION.-

El Clima Organizacional está dado por la apreciación dada por los miembros de una institución respecto a la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Es un indicador de las condiciones físicas, beneficios, políticas, relaciones y realización personal del docente catedrático.

Siendo el comportamiento humano complejo y dinámico el objetivo principal del estudio de clima organizacional es el identificar las percepciones de los trabajadores pudiendo ser estos negativos para realizar planes de acción orientados a potenciarlos y mejorarlos, haciendo que las actividades del quehacer diario sean motivadoras y agradables para los usuarios internos. Es por ello, que es necesario la aplicación de un plan de mejora; la periodicidad de medición del

estudio señalado debe realizarse por lo menos una vez al año, evaluar así los resultados alcanzados, aplicando medidas correctivas basadas en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura de la organización.

2. FINALIDAD.-

Desarrollar una cultura de Calidad en nuestra Organización educativa a través de la mejora continua del Clima Organizacional y por ende elevar la satisfacción laboral de los docentes.

3. OBJETIVOS.-

3.1. Objetivo General.

Contribuir a fortalecer la percepción de los trabajadores y directivos de nuestra organización a fin de brindar servicios de calidad.

3.2. Objetivo Específicos.-

3.2.1. Promover en las áreas asistenciales, administrativas, de apoyo y de servicios generales, el estudio del Clima Organizacional

3.2.2. Desarrollar capacidades para el estudio del Clima Organizacional

3.3.3. Identificar e implementar en nuestra organización buenas prácticas para la mejora del clima organizacional

4. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN

El plan para el estudio del Clima Organizacional, es de aplicación en las áreas asistenciales, administrativas, de apoyo y servicios generales de nuestra Institución.

5. CONTENIDOS

5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS:

CLIMA ORGANIZACIONAL: Está dado por las percepciones compartidas por los miembros de nuestra Institución respecto al trabajo, ambiente físico en el que éste se da, las relaciones interpersonales.

METODOLOGIA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Documento Técnico que proporciona la metodología, herramientas e instrumentos para promover la implementación del estudio del clima organizacional.

ÁREAS LABORALES: Son los usuarios internos profesionales y no profesionales que están distribuidos en el ámbito asistencial, administrativo de apoyo y servicios generales.

PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Documento Técnico en el que se establecen objetivos, estrategias y actividades a desarrollar para el estudio del Clima Organizacional.

PROYECTO DE MEJORA CONTINUA: Propuestas de valor cuya implementación genera avances importantes al cumplimiento de la misión de nuestra organización, satisfacción del usuario interno e impacto en la comunidad de influencia.

RECURSOS HUMANOS (Usuarios internos): personas de nuestra Institución con conocimientos, valores y experiencia que realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud.

SENSIBILIZACION: Conjunto de acciones para motivar la participación y el compromiso de los recursos humanos en la implementación del Plan para el estudio del Clima Organizacional; busca provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas.

5.2 ESTRATEGIAS:

Las estrategias para implementar en nuestra Institución, el Plan para el estudio del Clima Organizacional 2019-2020 son las siguientes:

- 5.2.1. Concertar compromisos con las áreas asistenciales administrativas, de apoyo y servicios generales, que faciliten el mejoramiento sostenido de nuestra organización para la mejora del clima organizacional.
- 5.2.2. Institucionalizar el estudio del clima organizacional que facilite mejor la formulación de los planes de gestión y proceso de control.
- 5.2.3. Motivar y comprometer al personal de nuestra Institución en el proceso del estudio del clima organizacional, favoreciendo el desarrollo de una cultura de calidad.
- 5.2.4 Establecer un programa de incentivos y reconocimiento al mejor trabajador del mes.

5.3 ACTIVIDADES:

OE 1. Promover en la Universidad José Carlos Mariátegui el estudio del clima organizacional con jornadas de reflexión.

OE 1.1 Sensibilización a los Directivos, personal asistencial, administrativo, de apoyo y servicios generales sobre clima organizacional y su estudio en el desarrollo de nuestra Institución.

OE 1.2 Socialización del Documento Técnico: “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”.

OE 1.3 Difusión del Documento Técnico: “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”

OE 2. Desarrollar capacidades para el estudio del clima organizacional con especialistas en el rubro.

OE 2.1 Capacitación a los Jefes/Coordinadores de los departamentos/servicios asistenciales, administrativos de apoyo y servicios generales, en la implementación del

Documento Técnico: “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”

OE 2.2 Capacitación a los Jefes/Coordinadores de los departamentos/servicios asistenciales, administrativos de apoyo y servicios generales, en el diseño e implementación de proyectos de mejora del clima organizacional.

OE 3. Implementar en la Universidad José Carlos Mariátegui estudios del clima organizacional en forma trimestral.

OE 3.1 Aplicar en todas las áreas laborales de nuestra Institución para la determinación de una línea de base y la realización del estudio del clima organizacional.

OE3.2 Determinación de una línea de base del clima organizacional en las áreas laborales.

OE 3.3 Aplicación de la metodología para el estudio del clima organizacional en las áreas laborales.

OE 4. Identificar e implementar en las áreas laborales, buenas prácticas e incentivar a los docentes para la mejora del clima organizacional.

OE 4.1 Monitoreo y Evaluación de los Proyectos/Acciones para la mejora del clima organizacional.

OE 4.2 Elaborar el Documento Técnico: Buenas Prácticas para un adecuado clima organizacional.

OE 4.3 Implementar Buenas Prácticas para la mejora del clima organizacional.

5.3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Actividad | Responsables | Fecha | Observación |
|--|---|--------------------------------|--|
| 1. Implementar una metodología que evalúe la eficacia en el clima organizacional. | Decano, directivos y especialistas. Psicólogos. | Enero-Julio | Jornadas de reflexión cada semestre. |
| 2. Definir perfiles de competitividad. | Jefe de personal | Diciembre | Trasmitir los mecanismos que permitan implementar los procesos de calidad. |
| 3. Capacitación especializada enfocada en el clima organizacional y la satisfacción laboral. | Especialistas-sociólogos. | Enero-Julio | Todas las áreas, videoteca y charlas de socialización. |
| 4. Innovar los procesos de incentivos y reconocimiento laboral. | Decano, jefe de personal | Enero-Diciembre | El trabajador del mes |
| 5. Motivar las relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa. | Imagen institucional. | Día del trabajo y aniversario. | Promover mejorar las relaciones interpersonales. |

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios son los 35 docentes, el decano y por consecuencia los estudiantes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui.

7. RECURSOS

7.1. Recursos humanos

Los recursos humanos están conformados por:

- ✓ Personal Jerárquico de la Universidad.
- ✓ Docentes de la carrera profesional de Derecho.
- ✓ Psicólogos.
- ✓ Otros especialistas según se requiera durante el desarrollo de los talleres.

7.2. Recursos económicos

Sera autofinanciado por la misma Universidad ya que cuenta con la infraestructura adecuada y los medios audiovisuales para desarrollar este tipo de actividades, el material de escritorio será adquirido con recursos propios de la institución.

8. EVALUACIÓN

El proceso de análisis y adopción de medidas se reflejará en un documento que firmarán los docentes y plana jerárquica de la Universidad José Carlos Mariátegui como compromiso del mismo.