



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la
I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 san juan de Lurigancho –
2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Ivan Coronel Angulo

ASESOR:

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERU

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... JUAN CONOZEL ARBUZO

cuyo título es: LIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA F.I.E.-P. María Montessori,
Av. WIESSE PARADERO 5 SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14.....(número)
Catorce.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho..... 04.....de 07... del 2018....



.....
PRESIDENTE



.....
SECRETARIO



.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mi esposa e hija por ser los pilares de mi vida y mi mayor inspiración en mi lucha por el profesionalismo.

Agradecimiento

A mis profesores el Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán y al Mgtr. Marco Antonio Candia Menor por su óptima disponibilidad de tiempo y por forjar profesionales a la altura de la vida universitaria.

A la promotoría del I.E.P. María Montessori conformado por: Ruth Evangelista Coronel, Edward Evangelista Coronel, Christiam Evangelista Coronel y Brandon Evangelista Coronel. por brindarme la oportunidad de realizar mi estudio en su organización.

A la universidad César Vallejo por todos estos años de experiencias aprendidas.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Iván Coronel Angulo con DNI N.º 72848153, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Julio del 2018



Ivan Coronel Angulo

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018”** y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte.

Ivan Coronel Angulo

INDICE

Página del Jurado.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC.....	ix
I. INTRODUCCION	xii
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos Previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis.....	28
1.7 Objetivos	29
II. METODO.....	13
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Variables, Operacionalización	33
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5 Métodos de Análisis de datos:.....	38
2.6 Aspectos Éticos:	40
III. RESULTADO.....	41
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización del Clima Organizacional.....	33
Tabla 2: Operacionalización de la Satisfacción Laboral.....	34
Tabla 3: Validación de juicio de expertos según V de AIKEN para la Variable Clima Organizacional.....	37
Tabla 4: Validación de juicio de expertos según V de AIKEN para la Variable Satisfacción Laboral.....	37
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional.....	38
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 7 Escala Rho Coeficiente de Spearman.....	39
Tabla 8: Tabla cruzada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	42
Tabla 9 Tabla cruzada Clima Organizacional y Significación de la tarea.....	43
Tabla 10 Tabla cruzada Clima Organizacional y Reconocimiento a los colaboradores.....	44
Tabla 11 Tabla cruzada Clima Organizacional y Condiciones de trabajo.....	45
Tabla 12 Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Adecuación del trabajo.....	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018. El tipo de investigación a realizar fue aplicada, el diseño de investigación no experimental, correlacional. Se utilizó como población a 30 colaboradores de la I.E.P María Montessori entre ellos conformados por: (30 docentes). establecidos todos ellos en el distrito de San Juan de Lurigancho, la confiabilidad del instrumento se obtuvo con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo resultados tales como ,801 para la variable Clima organizacional y ,709 para la variable Satisfacción Laboral. La recolección de los datos se obtuvo a través de 2 cuestionarios con 50 ítems para la primera dimensión y 27 ítems para la segunda dimensión con la famosa escala de Likert. El análisis de los datos se obtuvo un resultado sig. Bilateral de ($p= 0,000$ menor que 0,05) y una correlacional Rho Spearman de ,991 utilizando el programa SPSS versión 22, llegando a evidenciar los objetivos planteados.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, colaboradores,

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Labor Satisfaction of the IEP collaborators María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018. The type of research to be carried out was applied, the design of non-experimental, correlational research. A population of 30 employees of I.E.P María Montessori was used, among them made up of: (30 teachers). All of them were established in the district of San Juan de Lurigancho, the reliability of the instrument was obtained with the Cronbach's Alpha coefficient obtaining results such as, 801 for the variable Organizational climate and, 709 for the variable Labor Satisfaction. The data collection was obtained through 2 questionnaires with 50 items for the first dimension and 27 items for the second dimension with the famous Likert scale. The analysis of the data was obtained a sig result. Bilateral ($p = 0.000$ less than 0.05) and a correlational Rho Spearman of, 991 using the SPSS program, version 22, reaching to show the proposed objectives.

Keywords: Organizational Climate, Labor Satisfaction, collaborators

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Como podemos ver en la actualidad muchas organizaciones se enfrentan a muchos cambios que se dan de manera constante a un entorno en el cual deben, de alguna manera, adaptarse para poder subsistir. Asimismo, la globalización de los mercados y el desarrollo de nuevas tecnologías y comunicaciones nos permiten identificar y desarrollar a la vez ventajas competitivas junto con la prestación de servicios de alta calidad que harán que las organizaciones se mantengan en las situaciones óptimas desde lo profundo de las mismas, en donde deberá existir satisfacción por parte de los colaboradores que cause impacto en la productividad. Según la revista medica del instituto mexicano del seguro social del año 2012 nos dice que las exigencias del mundo globalizado obligan a todas las organizaciones privadas y públicas a cumplir estándares mundiales de calidad, como sucede en la prestación de servicios en el sector salud. Como parte de estas exigencias, las organizaciones están obligadas a mostrar un mayor interés en la calidad de la vida laboral del personal, a diferencia de años pasados cuando a los administradores solo les importaba básicamente el rendimiento, sin considerar el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con el cual los trabajadores valoran su trabajo, ya que desempeña un papel importante en su vida, a la vez que pasan la mayor parte de su tiempo en la organización donde laboran.

Hoy en día en nuestro país podemos ver que las organizaciones llegan a presentar un cambio progresivo para bien de las mismas pero con respecto al sector educación podemos decir que el capital humano de este se encuentra en una incógnita por saberse los motivos de la falta de compromiso con las instituciones educativas pues para ello el personal directivo a cargo debe encontrarse altamente preparado en muchos aspectos del sector en donde se presta servicios para poder así entrelazar, de alguna manera, educación y medio productivo. Asimismo, los directivos encargados del capital humano deben gerenciar diversos hechos educativos con criterios de liderazgo, para poder lograr así, mejora en la calidad institucional. Según el diario el Comercio en marzo del 2017 menciona que las grandes empresas peruanas, con más de 24 años de trayectoria aproximadamente, poseen prácticas de gestión de personas de organizaciones de primer mundo. En el caso de las transnacionales, estas importan culturas que exigen índices de satisfacción del trabajador por encima del 85% y en las empresas medianas, a diferencia de las grandes organizaciones, el

peso de las áreas de recursos humanos es menor, por lo tanto solo hay pago de planillas. Esta tesis de investigación se ha visto envuelta en una realidad en la cual se apreció que los colaboradores estaban ejerciendo su deber de una manera en que la calidad de servicio disminuyó rotundamente a comparación a los años anteriores tal es así que hasta el libro de reclamaciones de la I.E.P María Montessori es exigida de manera continua generando así controversia e incógnita por saber a qué se debe la falta de compromiso por parte de los colaboradores.

En esta tesis parte de la idea de cómo el centro educativo privado María Montessori de San Juan de Lurigancho, llega a saber si el Clima Organizacional tuvo, de alguna manera relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de esa institución y así llegar a saber si el clima organizacional y la satisfacción laboral que tienen los trabajadores se correlacionan o no para el bien de la misma, generando, así como resultado dichos beneficios de la relación de las variables.

1.2 Trabajos Previos

Dentro de los siguientes antecedentes que corroboraran con dicha investigación tenemos investigaciones nacionales e internacionales tales como:

Antecedentes nacionales

Vallejos (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado académico de maestría en Gestión de los Servicios de Salud: En la siguiente tesis propuesta por la autora nos habla sobre su objetivo general el cual fue el de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017. El diseño de investigación planteado fue el de tipo descriptiva, no experimental, la población obtenida fue el de 119 trabajadores, correspondientes a la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017. Los autores de cada dimensión usado por la autora son Yussef (2014) para la Variable Clima Organizacional en su modelo EDCO el cual sirvió para la variable ya mencionada y para la variable Satisfacción Laboral se utilizó al MINSA con un cuestionario fundamental que daba rigidez a la segunda variable. El instrumento usado por la autora fue el cuestionario y el programa o herramienta con el que se logró procesar los datos fue el SPSS y el Excel de lo cual se llegaron a las siguientes

conclusiones relevantes, que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017 dándonos primeramente resultados de alfa de Cronbach de ,894 para la variable Clima Organizacional y ,915 para la variable Satisfacción Laboral además el resultado obtenido mediante el coeficiente Rho de Spearman indica que hubo un resultado de 0.701 esto demuestra que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$.

El presente trabajo aportó en mi tesis el tener un mejor conocimiento a la hora de realizar una mejor interpretación de la tabla de resultados con las hipótesis incluidas.

Moreno & Moreno (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Industrial Duropal S.A.C.* Universidad Nacional Agraria La Molina. Tesis para optar el título de Ingeniero en Gestión Empresarial: En la siguiente tesis propuesta los autores nos indican que tienen como objetivo general el de - determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C. El tipo de investigación que se usó fue el enfoque cuantitativo de tipo Descriptivo-Correlacional. En tesis propuesta se utilizó a la autora Palma (2004) para la primera variable la cual es Clima Organizacional con la Escala de Clima Laboral CL – SPC y para la segunda variable la cual es Satisfacción Laboral se volvió utilizar a Palma (2005) con el instrumento de la escala de Satisfacción Laboral. La población usada fue un total de 21 trabajadores dependientes. Para poder obtener la información se ha utilizado como instrumento la encuesta y los programas para el respectivo procesamiento de datos fue el programa Excel y el SPSS para la realización de la prueba de hipótesis. De la investigación realizada se obtuvo como conclusión que existe una relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral puesto que la Variable Clima Organizacional obtuvo un Alfa de Cronbach de ,953 y la Variable Satisfacción Laboral obtuvo un total de ,864 dando por finalizado una correlación de Pearson de ,555. Estableciendo así que de esta manera la relación entre la variable independiente y dependiente de los colaboradores de la empresa Duropal S.A.C. se correlaciona entre sí, por consiguiente, este resultado hace que se rechace la hipótesis nula.

El siguiente trabajo aportó en mi tesis a tener un mejor conocimiento sobre el instrumento de Palma (2005) para la variable Satisfacción Laboral.

Quispe (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas: en la siguiente tesis propuesta el autor toma como objetivo general el de determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. En la siguiente tesis se mencionó al autor Chiavenato (2007) para la variable Clima Organizacional y para la segunda variable la cual es Satisfacción Laboral se utilizó a Robbins y Judge (2009). Se usó como diseño de investigación el no experimental – transeccional – descriptivo – correlacional. Se usó como población a 30 trabajadores, tanto jefes y empleados, de la asociación para el desarrollo en Apurímac. El instrumento a usarse fue el de la encuesta y para el análisis de los resultados se utilizó en programa SPSS por ser de mayor confiabilidad para el autor y con ello se llegó a la conclusión de que siendo el objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Sometidos al coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652 con un Sig. Bilateral ($0.000 < 0.05$). Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Por tanto, se considera comprobada la hipótesis general.

Este proyecto de investigación contribuyo con mi tesis a tener un mejor conocimiento sobre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral las cuales se mencionan en mi investigación.

Antecedentes internacionales

Ríos (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Universidad Rafael Landívar. Tesis para obtener el título de psicóloga industrial/organizacional en el grado académico de licenciada: en la siguiente tesis presentada vemos como el autor toma como objetivo general el de determinar si la satisfacción laboral influye en el clima organizacional del personal del área administrativa

de la Empresa Eléctrica Municipal, ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango. En esta tesis la autora toma como referencias a Landy y Conte (2005) para la variable Clima Organizacional y para la segunda variable la cual es Satisfacción Laboral se utilizó como referencia a Chiavenato (2000). Esta tesis es descriptiva correlacional y La población de esta investigación está conformada por 28 empleados del departamento de empresa eléctrica municipal que oscilan entre los 22 a 52 años. Se utilizó como instrumento de medición la encuesta de satisfacción laboral y la escala auto aplicable de clima organizacional de los cuales se llegó a la conclusión de que se determinó de acuerdo al estudio que existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional con una correlación del 0.99, en el personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal de Huehuetenango, pues al aumentar una de las variables inminentemente aumenta la otra, demostrando que existe una correlación positiva.

Esta tesis aportó en mi investigación citas de algunos autores los cuales pude implementar con éxito en mi tesis propuesta.

Sierra (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur. Universidad de Montemorelos*. Tesis para obtener el grado de maestría en educación: en esta tesis presentada por el autor nos toma por objetivo general el de encontrar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur en el año 2014. La investigación planteada tuvo un solo autor para ambas variables de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral el cual es Campos (2013) del cual se utilizó su instrumento de medición para ambas variables. la investigación es de tipo correlacional y se usó una población total de los 109 docentes y se obtuvo como conclusión que luego de realizar los análisis pertinentes, se puede concluir que existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Unión Colombiana del Sur ya que se utilizó el coeficiente de correlación en donde los resultados obtenidos fueron de ($r = 0.616$, $p = 0.000$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Se observó que las variables género, tipo de contratación, grado de escolaridad y edad no son predictoras de la satisfacción laboral o el clima organizacional percibido; sin embargo, el nivel donde se desempeña puede ser predictor de la satisfacción laboral, mas no del clima organizacional.

Esta tesis aportó en mi investigación la manera de como poder realizar la discusión de mi tesis y como basarme en las conclusiones y recomendaciones.

Bueso (2016). *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*. Universidad Tecnológica de Honduras. Tesis para obtener el título de Maestría en Dirección de Recursos Humanos: en la siguiente tesis presentada, el autor toma como objetivo general el de determinar la relación que existe en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de mandos medios (operativos/administrativos) y auxiliares de Industrias el Calan en la zona Norte. En la tesis propuesta, la autora toma como referencia para la primera variable la cual es Clima Organizacional a Caravelo (2004) y para la segunda variable la cual es Satisfacción Laboral a Caballero (2002). El enfoque de la investigación es correlacional y se usó una población finita de 21 empleados, el instrumento de medición es el cuestionario de los cuales se obtuvo como conclusión que el alfa de Cronbach del clima organizacional es .865 y de la segunda variable que es satisfacción laboral dio un resultado de .855, además ambas variables tuvieron una correlación positiva considerable al obtener un resultado de .807 con un sig. Bilateral de $(0.000 < 0.05)$. por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la general. Por lo tanto, como se puede determinar si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es bueno mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano. Este proyecto de investigación aportó en mi tesis una mejor captación sobre el coeficiente alfa de Cronbach, además de apoyar con algunas series metodológicas importantes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional

Litwin & Stringer (1968). De las múltiples respuestas y las diferentes percepciones que globaliza al Clima Organizacional se producen en una gran diversidad de factores, relacionados con las prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.) y el liderazgo; con prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.); el sistema formal y la estructura de la organización (sistema medio de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, interacción entre sus miembros, etc.) y aspectos de tipo económico (remuneración, sistemas de incentivos, apoyo social) estas son las que

inciden con la conducta en el trabajo.

Litwin & Stringer (1968). definen el clima Organizacional como: Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones. un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento. (Montoya et al., 2016, p. 5)

Se establecieron nueve factores que, a pedido de los autores, recalquen en la generación del Clima Organizacional: conflictos e identidad, relaciones estructura, responsabilidad, recompensa, estándares, desafíos, cooperación.

A continuación, se realizarán una breve descripción de lo que es cada uno de ellos:

Las 9 dimensiones dadas por Litwin & Stringer son:

1. Estructura:

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que la estructura es: “Apreciación sobre normas, políticas y procedimientos que se debe cumplir para la realización de las labores”. (Montoya et al., 2016, p. 8).

2. Responsabilidad

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que la responsabilidad es: “Nivel de autonomía en la toma de decisiones con respecto a las tareas realizadas que puede adquirir un trabajador.” (Montoya et al., 2016, p.8).

3. Recompensa

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que la recompensa es: “Percepción sobre si existe equidad en el sistema de promociones y remuneraciones.” (Montoya et al., 2016, p.8).

4. Riesgo

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que el riesgo es: “Percepción sobre la dificultad que presentan las labores asignadas.” (Montoya et al., 2016, p.8).

5. Calidez

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que la calidez es: “Relaciones interpersonales

que se establecen entre compañeros de trabajo y también a nivel jerárquico.” (Montoya et al., 2016, p.8).

6. Apoyo

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que el apoyo es: “Sentimiento de colaboración que se percibe dentro de la empresa, tanto entre pares como en los niveles superior e inferior.” (Montoya et al, 2016, p.8).

7. Normas

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que las normas son: “Percepción sobre el interés que pone la empresa en el cumplimiento de normas, de procedimientos, políticas y pautas de rendimiento.” (Montoya et al, 2016, p.8).

8. Conflicto

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que el conflicto es: “Percepción del trabajador sobre las formas y los mecanismos que se implementan para la resolución de conflictos dentro de la organización y la manera de confrontarlos.” (Montoya et al, 2016, p.9).

9. Identidad

Litwin & Stringer (1968) nos dicen que la identidad es: “Sentimiento de pertenencia a la organización y al grupo de trabajo.” (Montoya et al, 2016, p.9).

Likert (1961). Lo que nos indica este autor es que: tanto el clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen las partes de una organización acerca de los procedimientos organizacionales, tales como el estilo de liderazgo, las políticas, las relaciones interpersonales; por lo cual se concluye que el comportamiento encargado por los colaboradores depende directamente del comportamiento administrativo y sus condiciones organizacionales percibidas (p. 187).

Teoría del clima organizacional de Likert

Para Likert, podemos ver que ha diseñado tres tipos de dimensiones las cuales nos ayudaran a determinar las características de una organización; estas son: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

Variables causales: Se definen como aquellas variables independientes que nos ayudan a identificar cual es el sentido en que una organización cambia de modo positivo o negativo, así como los resultados que se llegan a obtener de esta. Por otro lado, también podemos decir que no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir un cambio proveniente de la organización de los autores de esta. Podemos ver que dentro de las variables causales se vislumbran las reglas, la organización y su administración, competencia y actitudes, decisiones. (Likert, 1961, pp. 28).

Variables intermediarias: Likert (1961) “Se logra ver que estas variables reflejan el estado interno y la salud de una organización, como por ejemplo se encuentran: los rendimientos, las motivaciones, comunicación y la toma de decisiones, las actitudes”. (p. 28).

Variables finales: Likert (1961) “Se llega a saber que estas son variables dependientes que resultan del efecto unido de las 2 variables ya suscitadas. Estas variables están destinadas a reflejar los resultados dados por la empresa, como, por ejemplo: la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas”. (p.28).

Brunet (1997). Nos dice que para obtener un mejor funcionamiento de una organización es importante examinar cuáles son las percepciones que el colaborador tiene de las estructuras y procesos que se efectúan en el medio laboral en el que se desarrolla, ya que de ello dependerá en gran manera su modo de comportamiento. Podemos observar que al haber examinado las distintas dimensiones de la percepción del colaborador en el ambiente laboral se puede determinar la diversidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del

trabajo y que personifica su situación laboral, este medio, se nombra el clima organizacional. Como podemos ver este autor testifica que para calcular el clima de una organización es imprescindible cerciorar que el instrumento de medición de la variable vislumbre por lo menos, cuatro dimensiones:

1. Autonomía Individual: Brunet (1997). Nos dice que: “Esta dimensión envuelve la rigidez de las leyes de la organización, la independencia de los individuos y la responsabilidad. El aspecto fundamental de esta dimensión es la buena posibilidad del sujeto de ser su propio jefe y de guardar para él mismo un cierto significado de toma de decisiones”. (p. 45).

2. Grado de estructura que impone el puesto: Brunet (1997) nos dice que: “En esta dimensión podemos observar que mide el grado al que los métodos y los individuos de un trabajo se constituyen y se comunican a los colaboradores por parte de los jefes superiores”. (p. 45).

3. Tipo de recompensa: Brunet (1997) nos dice que: “Se manifiesta principalmente en los aspectos que conlleven a términos de dinero y múltiples oportunidades de promoción con el colaborador”. (p. 45).

4. Consideración, agradecimiento y apoyo: Brunet, L (1997) nos dice que: “En este contexto se observa y se dice que estos términos se refieren al apoyo y al estímulo que un colaborador coge de su líder”. (p.45).

Satisfacción laboral

Palma (2005). nos dice que la satisfacción laboral se define como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. (Campos et al., 2016, p. 23).

la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo.

Sonia Palma tiene 4 dimensiones y estas se clasifican en:

- **Significación de la Tarea**

Palma (2006) nos dice que la Significación de la tarea es: “Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.” (Campos et al., 2016, p. 23).

- **Condiciones de Trabajo**

Palma (2006) nos dice que las Condiciones de Trabajo son: “Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones, normativas que regulan la actividad laboral.” (Campos et al., 2016, p. 23).

- **Reconocimiento Personal y/o Social**

Palma (2006) nos dice que el Reconocimiento Personal y/o Social son: “Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.” (Campos et al., 2016, p. 23).

- **Beneficios Económicos**

Palma (2006) nos dice que los Beneficios Económicos son: “Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.” (Campos et al., 2016, p. 23).

Robbins (2004). Nos dice que la satisfacción laboral es la percepción que tiene el trabajador sobre su centro de trabajo. Con esto podemos decir que se observa en los efectos del rendimiento de los trabajadores, las consecuencias que la satisfacción laboral causa en la productividad, el ausentismo y la rotación del personal afecta en si a toda la organización.

La importancia de la satisfacción laboral:

Lo que plantea Robbins es que la satisfacción laboral es relevante por tres simples razones, ya que:

Como se verá, existen evidencias de que los colaboradores insatisfechos faltan al trabajo con

mayor frecuencia y suelen recurrir al dichoso renuncio.

Podemos ver además que se ha confirmado de que los colaboradores satisfechos disfrutan de agradable salud y viven más años de vida.

La satisfacción laboral se ve reflejada en la vida personal del colaborador.

La satisfacción laboral según Robbins tiene 3 dimensiones y estas son:

Productividad

De entre los primordiales objetivos de cada organización se puede ver que resalta más el de obtener un logro óptimo de una elevada productividad, teniendo además con ello un concepto el cual es motivo de estudio por el comportamiento organizacional, tomando en cuenta el acontecimiento del factor humano en la misma, es decir al personal. La productividad es la relación que existe entre un resultado final, productivo o servicio, de una organización y los recursos que se han tenido que utilizar para lograr estos dichos resultados, tomando muy en cuenta, una apretada relación con la eficacia y la eficiencia cotidianas por la empresa y, además, como resultante de estas, con su buena efectividad. (p. 40).

Rotación

En este punto se hablará de que la rotación de personal es una de las técnicas de capacitación gerencial en el cual se incluye el movimiento de un sujeto de un departamento a otro, trasladándolo así para poder ampliar su experiencia, vivencia y nivelar cuáles son sus puntos frágiles o enérgicos. Se considera que este punto es la incertidumbre del personal que hay entre una organización y su ambiente o clima. (p. 42).

Ausentismo

Estas vendrían a ser las faltas o inasistencias de los colaboradores al centro de trabajo. En sentido más complejo podemos decir que es la sumatoria de las fases en que, por consiguiente, los colaboradores se atrasan o llegan a faltar al centro de labor en la organización. Por lo tanto, es la sumatoria de los momentos en que los colaboradores de la organización están lejanos del trabajo, ya sea por inasistencia o por retraso, debido a la ocasión que se amerite de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de

los colaboradores de un definitivo centro de labor, siendo estas, justificadas o no (p. 45). Según la Real Academia Española el termino ausentismo tiene un sinónimo denominado absentismo que significa: el abandono habitual del ejercicio de funciones y de deberes oportunos de un cargo o área.

Locke (1976). plantea que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene realmente, mediada por la importancia que para el tengan estas consecuencias. Lo anterior se traduciría en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que obtiene, mayor sería la satisfacción. Locke define entonces la satisfacción laboral como “...una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo”. (Ruiz et al., 2009, p. 14).

Locke, intentó de alguna manera identificar y verificar las dimensiones de las que pendía la Satisfacción Laboral, razón que ésta deriva de un conjunto de factores ligados, de alguna manera, al trabajo. Esto hizo que agrupara cualidades en donde las características del trabajo mismo y las propias de cada trabajador determinarían la respuesta de ésta hacia distintos aspectos de trabajo. Dichas características las catalogó como:

Satisfacción con el trabajo: Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc.

- **Satisfacción con el salario:** Locke (1976) define esta dimensión como todo aquello que: Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad). Hace mención a que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, mientras que la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad. (Ruiz et al., 2009, p. 27).
- **Satisfacción con las promociones:** Locke (1976). define esta dimensión como: “Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción”. (Ruiz et al., 2009, p. 27).
- **Satisfacción con el reconocimiento:** Locke (1976). define esta dimensión como

todo aquello que: “Incluye las aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo. Este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción”. (Ruiz et al., 2009, p. 28).

- **Satisfacción con los beneficios:** Locke (1976). define esta dimensión como: “beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas”. (Ruiz et al., 2009, p. 28).
- **Satisfacción con las condiciones de trabajo:** Locke (1976). Define esta dimensión como: “Aspectos de las condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos”. (Ruiz et al., 2009, p. 28).
- **Satisfacción con la supervisión:** Locke (1976). Define esta dimensión como todo aquello que: “Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal”. (Ruiz et al., 2009, p. 28).
- **Satisfacción con los colegas de trabajo:** Locke (1976). Define esta dimensión como toda: “Caracterizada por competencias entre compañeros, apoyo y amistades entre los mismos”. (Ruiz et al., 2009, p. 28).
- **Satisfacción con la compañía y la dirección:** Locke (1976). Define esta dimensión por lo que: Se destaca en este ítem las políticas de beneficios y salarios. La empresa determina en el trabajo el grado de responsabilidad, la carga laboral, las oportunidades de promoción, la cantidad de aumento y las condiciones de trabajo. De hecho, la organización posee mayor control sobre estos factores que el supervisor inmediato del empleado, por lo que dependerá de la empresa el modificar algunos aspectos en beneficio del trabajador. (Ruiz et al., 2009, p. 28).

1.4 Formulación del problema

Problema General

- ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?

Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Significación de la tarea de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las Condiciones de Trabajo de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el Reconocimiento de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?
- ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica

Dada la importancia que tuvo para el estudio desarrollar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto Educativo Privado María Montessori se justificó, que hoy en día, la excelente manera de poder mejorar las organizaciones es perfeccionar los métodos dentro de los cuales se desenvuelven las personas; otro caso es que con los numerosos rumbos administrativos el factor humano es primordial para el desarrollo organizacional. De allí que, esta investigación se justifica por su atribución teórica en donde se hallan inmersas las variables ya mencionadas, objetos de estudio, que presentan diferentes tendencias, enfoques y posiciones, las cuales se brindan a los que pudieran estar enfocados en la misma materia.

Justificación Práctica

Para poder llegar a un mejor estudio y desde un punto de vista más práctico, se demostrará porque los datos procedentes del estudio propuesto aportarán indagación referida a las variables presentadas, ofreciendo así, a los directivos, recomendaciones y conclusiones concretas oportunas que les permitan cambiar, optimizar o mantener las condiciones laborales de los colaboradores, bajo un clima de paz en el trabajo.

Justificación Metodológica

Metodológicamente, se justifica porque se aportarán con instrumentos válidos y confiables los cuales tendrán que ser observados por otros intelectuales para medir las variables que son similares, así como también servirá de antecedente de futuras investigaciones relacionados con esta temática.

Justificación Social

En un nivel social el estudio se justifica ya que las conclusiones y recomendaciones exhibidas ofrecerán alternativas de solución para mejorar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral por parte de los colaboradores, lo cual conllevará a la optimización del mejoramiento del Instituto Educativo Privado María Montessori.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

- Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el Clima Organizacional y la Significación de la tarea de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.
- Existe relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

- Existe relación entre el Clima Organizacional y el Reconocimiento de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.
- Existe relación entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la Significación de la tarea de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.
- Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.
- Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Reconocimiento de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.
- Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El tipo de investigación para esta tesis fue la aplicada pues busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto.

Hernández, et. al. (2014) mencionaron que: “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”. (p. 4)

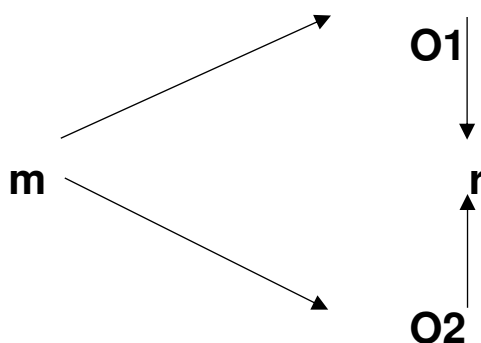
El diseño de la investigación es no experimental

Hernández, et. al. (2014) mencionaron: “Investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

El nivel de esta investigación fue la descriptiva, correlacional

Para Hernández, et. al. (2014) mencionaron que con la investigación descriptiva: “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 92)

Para Hernández, et. al. (2014) mencionaron que: “los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometida a prueba” (p.152, 154).



Denotación:**m** = Muestra**V2** = Satisfacción laboral**V1** =Clima Organizacional**r** = Relación entre variable.

El enfoque para esta investigación fue cuantitativo.

Para Hernández, et. al. (2014) mencionaron que este enfoque: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4).

2.2 Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización del Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Organizacional	Litwin, G & Stringer, R (1968) definen el Clima Organizacional como: "Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones. un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento"	El clima organizacional tiene 9 dimensiones los mismos que serán medidos con una encuesta.	Estructura	Apreciación sobre normas, políticas y procedimientos.	1 - 8	Ordinal El inventario está compuesto por 50 reactivos de opción múltiple: 1 = Totalmente de acuerdo. 2 = De acuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = En desacuerdo. 5 = Totalmente en desacuerdo.
			Responsabilidad	Nivel de autonomía en la toma de decisiones.	9 - 15	
			Recompensa	equidad en el sistema de promociones.	16 - 21	
			Riesgo	dificultad que presentan las labores.	22 - 26	
			Calidez	Relaciones interpersonales entre compañeros.	27 - 31	
			Apoyo	Sentimiento de colaboración.	32 - 36	
			Normas	Percepción sobre el interés que pone la empresa en el cumplimiento de normas	37 - 42	
			Conflicto	Percepción del trabajador sobre la resolución de conflictos.	43 - 46	
	Identidad	Sentimiento de pertenencia a la organización	47 - 50			

Fuente: adaptado de Litwin, G & Stringer, R (1968)

Tabla 2
Operacionalización de la Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se define como: “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.” (Palma, 2005)	La satisfacción Laboral tiene 4 dimensiones los mismos que serán medidos con una encuesta.	Significación de la Tarea	Disposición al trabajo en función a atribuciones.	1 - 8	Ordinal El inventario está compuesto por 27 reactivos de opción múltiple: 1 = Totalmente de acuerdo. 2 = De acuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = En desacuerdo. 5 = Totalmente en desacuerdo.
			Condiciones de Trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos.	9 - 17	
			Reconocimiento Personal y/o Social	Tendencia evaluativa del trabajo.	18 – 22	
			Beneficios Económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos	23 - 27	

Fuente: adaptado de Palma, S (2005)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población que se estudiará está constituida por 30 docentes de la institución educativa privada María Montessori ubicada en la Av. Wiese del paradero 5, del distrito de San Juan de Lurigancho que oscilan entre los 25 a 60 años de edad.

2.3.2 Muestra

“Una muestra es un subgrupo de la población, y para seleccionar una muestra deben delimitarse las características de la población” (Sudman, 1976, citado en Hernández, et. al. 2010 p.28).

Sabino (2002), indica que el censo poblacional es un estudio que se emplea a todos los componentes disponibles de una determinada poblacional.

Por otro lado, Bavaresco (2001), señala que el censo es una investigación de todo y cada uno de los componentes de la población, la población a investigar está limitada, es decir, un cálculo de los elementos de la población.

En el presente trabajo de investigación no se considerará una muestra, ya que la población a la que se va a investigar es demasiado pequeña, por ende, se decidió tomar toda la población para la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos:

Arias (1999), menciona que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información” (p. 53). En esta tesis de investigación se utilizará la técnica encuesta.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos:

En base a la técnica ya indicada se implementaron dos instrumentos uno para cada variable denominado el cuestionario de escala de tipo Likert, preguntas a ser dispuestas de acuerdo a opiniones de los colaboradores, este instrumento será construido en relación con los procedimientos de la Operacionalización de las variables.

La escala y valores para este instrumento son:

Totalmente de acuerdo. (1)

De acuerdo (2).

Ni en acuerdo ni en desacuerdo. (3)

En desacuerdo (4)

Totalmente en desacuerdo. (5)

FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre: organizational climate questionnaire (ocq).

Objetivos: el siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel del clima organizacional de los colaboradores del I.E.P. María Montessori.

Autores: George Litwin y Robert Stringer.

Adaptación: adaptado por Iván Coronel Angulo.

Administración: individual.

Duración: 20 minutos.

Sujetos de aplicación: 30 docentes del I.E.P. María Montessori que oscilan entre la edad de 25 hasta los 60 años.

Técnica: Test y/o cuestionario, Observación.

FICHA TÉCNICA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Objetivos: el siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la Satisfacción laboral de los colaboradores del I.E.P. María Montessori.

Autores: Sonia Palma Carrillo.

Adaptación: adaptado por Iván Coronel Angulo.

Administración: individual.

Duración: 20 minutos.

Sujetos de aplicación: 30 docentes del I.E.P. María Montessori que oscilan entre la edad de 25 hasta los 60 años.

Técnica: Test y/o cuestionario, Observación.

2.4.3 Validez:

Según Hernández, et. al. (1998) “La validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.243).

La validez del proyecto de investigación se realizó por medio de la aprobación y validación de juicio de expertos en la especialidad de administración, los cuales en este caso serán 3 (2 temáticos y 1 metodólogo) basados en función de la V de AIKEN con ítems tales como relevancia, pertinencia y claridad.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos según V de AIKEN para la Variable Clima Organizacional

N°	EXPERTO	PORCENTAJE	%
Experto 1	Mgtr. Graus Cortez, Lupe	Aplicable	89%
Experto 2	Mgtr. Romero Pacora Jesús	Aplicable	
Experto 3	Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana	Aplicable	

Tabla 4

Validación de juicio de expertos según V de AIKEN para la Variable Satisfacción Laboral

N°	EXPERTO	PORCENTAJE	%
Experto 1	Mgtr. Graus Cortez, Lupe	Aplicable	87%
Experto 2	Mgtr. Romero Pacora Jesús	Aplicable	
Experto 3	Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana	Aplicable	

2.4.4 Confiabilidad:

En esta tesis de investigación se utilizó del Programa SPSS, su análisis de confiabilidad fue por medio del alfa de Cron Bach (modelo de consistencia basado en el promedio de las

correlaciones entre los ítems), de esta manera se podrá comprobar si nuestros instrumentos generan información defectuosa o si sus mediciones serán fiables.

2.4.5 fiabilidad de la variable

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,801	50

Fuente: Base de datos de la investigación

La prueba de alfa de Cronbach determina la correlación y consistencia interna de los datos resultó 0,801 esto indica que los resultados son para el estudio.

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,709	27

Fuente: Base de datos de la investigación

2.5 Métodos de Análisis de datos:

Los resultados arrojados por las encuestas fueron analizados por medio del Programa SPSS los cuales serán datos descriptivos mostrados a través de cuadros, tablas, porcentajes, etc.

Análisis Inferencias:

El análisis estadístico para corroborar las hipótesis en el estudio, se realizó a través de la estadística inferencia no paramétrica y para ello se detectó a través del Rho de Spearman, para determinar el grado de correlación entre las variables de estudio.

También se incluyen otros procedimientos estadísticos las cuales son:

a. Tablas cruzadas o tablas de contingencia: Hace la descripción de las dos variables y como se interrelaciona entre variables.

b. Alfa de Cronbach: Mide la fiabilidad de la escala de medida en este caso, el cuestionario de preguntas.

c. Prueba correlacional de Spearman: Esta prueba es la más específica, ya que, no solo nos indica si las variables son o no independientes sino, además, nos da en qué nivel es esa correlación.

Nivel de significación

Sean $\alpha = 0,05$

Calculo del estadístico

Rho de Spearman, para medir el grado de relación entre las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

R_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

Tabla 7

Escala Rho Coeficiente de Spearman

Valor de Rho	Significado
0	Correlación Nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada

0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernandez, S., Fernandez, C., Baptista, M. (2006).

2.6 Aspectos Éticos:

En la presente investigación se desarrolló buscando datos e informaciones exactas, para ello se sometió a la prueba de similitud. A fin de mantener las consideraciones éticas en el estudio, las encuestas fueron aplicadas sin revelar la identidad de los colaboradores, no se manipuló la información obtenida, por último, el autor: Coronel Angulo, Ivan, da fe de la presente investigación que los resultados obtenidos son reales y veraces.

Además, esta investigación pasará por el turnintin con un máximo de 25% para demostrar el grado de autenticidad de esta investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística Descriptiva

Análisis descriptivo de las variables: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Tabla 8:

Tabla cruzada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

<i>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL</i>					
<i>SATISFACCIÓN LABORAL (V2)</i>		<i>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</i>		<i>Total</i>	<i>Rho Spearman</i>
		<i>regular</i>	<i>eficiente</i>		
<i>regular</i>	Recuento	91	0	91	Rho = ,991
	% del total	91.0%	0.0%	91.0%	
<i>eficiente</i>	Recuento	0	9	9	Sig.
	% del total	0.0%	9.0%	9.0%	
<i>Total</i>	Recuento	91	9	100	Bilateral = ,000
	% del total	91.0%	9.0%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: Si visualizamos en la tabla 8 ante las variables de manera independiente, se visualizó que el clima organizacional es regular en un 91% y que la satisfacción laboral es regular en 91%.

El objetivo general de la investigación es identificar la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, y como se visualiza en la tabla 7 podemos afirmar que, si existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, puesto a que la prueba estadística Rho de Spearman refleja un 0,991 ya que tenemos una correlación positiva muy alta y dado estos resultados podemos decir que:

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Ha: Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Análisis descriptivo de las variables: Clima Organizacional y Significación de la tarea

Tabla 9

Tabla cruzada Clima Organizacional y Significación de la tarea

<i>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</i>					
<i>SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA (V2)</i>		<i>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</i>		Total	Rho Spearman
		regular	eficiente		
<i>deficiente</i>	Recuento	5	0	5	Rho = ,920 Sig. Bilateral = ,000
	% del total	5.0%	0.0%	5.0%	
<i>regular</i>	Recuento	72	0	72	
	% del total	72.0%	0.0%	72.0%	
<i>eficiente</i>	Recuento	15	8	23	
	% del total	15.0%	8.0%	23.0%	
<i>Total</i>	Recuento	92	8	100	
	% del total	92.0%	8.0%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla 9 indicando la significación de la tarea como una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías, en las cuales se consideró que, si la significación de la tarea es regular, por ende, el Clima Organizacional es de 72%.

Enfocándonos en el primer objetivo específico, donde se pretende identificar la relación entre el clima organizacional y la primera dimensión de significación de tarea de la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero

5 San Juan de Lurigancho - 2018, y de acuerdo a la tabla 7 se puede definir que, si existe una relación significativa, ya que el resultado de la prueba de Rho Spearman es de 0,920 lo que hace obtener una correlación positiva muy alta. Esto indica que en un 92% es la correlación entre el clima organizacional con la dimensión significación de tarea, de la variable satisfacción laboral. Entonces con estos resultados se pudo obtener que:

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y la Significación de la tarea de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Ha: Existe relación entre el Clima Organizacional y la Significación de la tarea de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Análisis descriptivo de las variables: Clima Organizacional y Reconocimiento a los colaboradores.

Tabla 10

Tabla cruzada Clima Organizacional y Reconocimiento a los colaboradores.

<i>CLIMA ORGANIZACIONAL Y RECONOCIMIENTO A LOS COLABORADORES.</i>					
<i>RECONOCIMIENTO A LOS COLABORADORES (V2)</i>		<i>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</i>		<i>Total</i>	<i>Rho Spearman</i>
		<i>regular</i>	<i>eficiente</i>		
<i>regular</i>	<i>Recuento</i>	76	0	76	<i>Rho = ,810</i>
	<i>% del total</i>	76.0%	0.0%	76.0%	
<i>eficiente</i>	<i>Recuento</i>	19	5	24	<i>Sig. Bilateral = ,000</i>
	<i>% del total</i>	19.0%	5.0%	24.0%	
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	95	5	100	
	<i>% del total</i>	95.0%	5.0%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla 10 considerando al reconocimiento a los trabajadores como dimensión de la variable Satisfacción laboral se afirmó que, si el reconocimiento a los trabajadores es regular, entonces el clima organizacional será en un 76%.

Verificando el segundo objetivo específico, donde se pretende identificar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento en los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, junto con los datos de la tabla 7 se pudo indicar que si hay una relación significativa entre la variable (V1) clima organizacional y el reconocimiento de los colaboradores de la variable satisfacción laboral en un resultado de 0,810 en la prueba de Rho Spearman dándole un promedio de correlación positiva alta.

Y con estos datos se pudo obtener que:

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y el Reconocimiento de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Ha: Existe relación entre el Clima Organizacional y el Reconocimiento de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa

Análisis descriptivo de las variables: Clima Organizacional y Condiciones del trabajo.

Tabla 11

Tabla cruzada Clima Organizacional y Condiciones de trabajo.

<i>CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO</i>					
<i>CONDICIONES DE TRABAJO(V2)</i>		<i>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</i>		<i>Total</i>	<i>Rho Spearman</i>
		<i>regular</i>	<i>eficiente</i>		
<i>deficiente</i>	<i>Recuento</i>	7	0	7	<i>Rho = ,736</i>
	<i>% del total</i>	7.0%	0.0%	7.0%	
<i>regular</i>	<i>Recuento</i>	86	0	86	
	<i>% del total</i>	86.0%	0.0%	86.0%	
<i>eficiente</i>	<i>Recuento</i>	0	7	7	<i>Sig. Bilateral = ,000</i>
	<i>% del total</i>	0.0%	7.0%	7.0%	
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	93	7	100	
	<i>% del total</i>	93.0%	7.0%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: En la tabla 11 si observamos la variable y la dimensión de forma independiente, podremos indicar que la condición de trabajo es regular en un 86% y que el clima organizacional es regular en un 93%. Así mismo, considerando a la condición de trabajo como dimensión de la variable satisfacción laboral, se afirma que, si a la condición de trabajo es regular, entonces el clima organizacional lo es en un 86%.

Verificando en el tercer objetivo específico, donde se pretende identificar la relación entre el clima organizacional y la condición de trabajo en los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, junto con la tabla 7, se pudo indicar que si existe una relación significativa entre la variable (V1) y la dimensión condición de trabajo de la variable satisfacción laboral en un resultado de 0,736 en la prueba de Rho Spearman lo que hizo que obtuviera una correlación positiva alta.

Y con estos resultados se pudo obtener que:

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Ha: No existe relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Análisis descriptivo de las variables: Compromiso Organizacional y Beneficio Económico

Tabla 12

Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Beneficio Económico

<i>CLIMA ORGANIZACIONAL Y BENEFICIO ECONOMICO</i>					
<i>BENEFICIO ECONOMICO (V2)</i>		<i>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</i>		<i>Total</i>	<i>Rho Spearman</i>
		<i>regular</i>	<i>eficiente</i>		
<i>deficiente</i>	<i>Recuento</i>	10	0	10	Rho = ,896
	<i>% del total</i>	10.0%	0.0%	10.0%	

<i>regular</i>	Recuento	86	4	90	
	% del total	86.0%	4.0%	90.0%	Sig.
<i>Total</i>	Recuento	96	4	100	Bilateral =
	% del total	96.0%	4.0%	100.0%	,000

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: En la tabla 12 indicando el beneficio económico como una de las dimensiones de la variable de satisfacción laboral, se obtuvo la siguiente base de información, en donde se considera que, si el beneficio económico es regular, por ende, el clima organizacional es de 86%.

Revisando en el cuarto objetivo específico, donde se requiere identificar la relación entre el clima organizacional y el beneficio económico del trabajador de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, junto con la tabla 7, se pudo inducir que existe una relación significativa, ya que el resultado de la prueba de Rho Spearman es de 0,896 siendo una correlación positiva alta.

Y con estos resultados se pudo obtener que:

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Ha: Existe relación entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese Paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.

Una de las situaciones incómodas y/o limitantes que se suscitaron, es que las encuestas entregadas a los colaboradores de la I.E.P María Montessori se dieron a realizar en horas de trabajo ya que debido al tiempo y a sus jornadas laborales es que ellos no desearon participar al término de su labor.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características de la I.E.P María Montessori. En el cual se dieron los resultados tales como:

En primer lugar, se pudo observar que los ítems de la encuesta fueron analizados por 3 expertos de la Universidad Cesar Vallejo, dando así una calificación de 89% con un coeficiente alfa de Cronbach de ,801 para la primera variable que es Clima Organizacional y para la segunda variable la cual es Satisfacción Laboral hubo una calificación de 87% con un coeficiente alfa de Cronbach de ,709.

El resultado que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral mediante el uso del método de Correlación de Rho Spearman efectuada en la encuesta nos presentaron resultados favorables los cuales en ellos se dio a conocer que se rechaza la hipótesis nula ($p=0,000$ menor que $0,05$). Se deduce que ambas variables son dependientes, ya que se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de ,991 y así podemos concluir que hay una correlación alta entre dichas variables.

De los resultados obtenidos podemos ver que del primer objetivo donde se pretende identificar la relación entre el clima organizacional y la primera dimensión de significación de tarea de la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, se puede definir que, si existe una relación significativa, ya que el resultado de la prueba de Rho Spearman es de 0,920. Esto indica que en un 92% es la correlación entre el clima organizacional con la dimensión significación de tarea, de la variable satisfacción laboral. Esto se asemeja a la tesis de Vallejos (2017). Dando una clara correlación de las variables Clima organizacional y

satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres teniendo un Rho de Spearman de 0.701.

Verificando el segundo objetivo específico, donde se pretende identificar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento en los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, se puede indicar que si hay una relación significativa entre la variable (V1) clima organizacional y el reconocimiento de los colaboradores de la variable satisfacción laboral en un resultado de 0,810 en la prueba de Rho Spearman. Que se asemeja a la vez a la tesis de Quispe (2015). Dando una correlación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015 teniendo como resultado un total de 0,652 con un Sig. Bilateral ($0.000 < 0.05$). a la vez se asemeja a la tesis de Sierra (2015). Dando una correlación significativa entre la Satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur con un total de ($r = 0.616, p = 0.000$) rechazando así la hipótesis nula.

Verificando en el tercer objetivo específico, donde se pretende identificar la relación entre el clima organizacional y la condición de trabajo en los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, se puede indicar que si existe una relación muy significativa entre la variable (V1) y la dimensión condición de trabajo de la variable satisfacción laboral en un resultado de 0,736 en la prueba de Rho Spearman. Y esto se asemeja a la tesis de Bueso (2016) la cual obtuvo una correlación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte. Con un resultado de ,807 con un sig. Bilateral de ($0.000 < 0.05$). por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la general.

Revisando en el cuarto objetivo específico, donde se requiere identificar la relación entre el clima organizacional y el beneficio económico del trabajador de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018, se puede inducir que existe una relación significativa, ya que el resultado de la prueba de Rho Spearman es de 0,896. Esto se asemeja de igual a la tesis de Moreno & Moreno (2017). Lo cual da a conocer que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Industrial Duropal S.A.C. ya que obtuvo como resultado finalizado una correlación de Pearson de ,555. Rechazando definitivamente la hipótesis nula.

Otra de las tesis que se vieron con semejanza es la de Ríos (2014). La cual da a conocer que existe de una manera muy significativa la relación de la variable Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. Ya que da un resultado de una correlación del 0.999 rechazando así la hipótesis nula.

Otros de los puntos que se darán a conocer es que si volvemos a visualizar la tabla N 8 ante las variables de manera independiente, se visualiza que el clima organizacional es regular en un 91% y que la satisfacción laboral es regular en 91%.

Luego en la tabla N 9 se indica la significación de la tarea como una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías, en las cuales se considera que, si la significación de la tarea es regular, por ende, el clima organizacional es de 72%.

Otra aportación es que En la tabla N° 10 considerando al reconocimiento a los trabajadores como dimensión de la variable Satisfacción laboral se afirma que, si el reconocimiento a los trabajadores es regular, entonces el clima organizacional será en un 76%.

En la tabla N° 11 si observamos la variable y la dimensión de forma independiente, podremos indicar que la condición de trabajo es regular en un 86% y que el clima organizacional es regular en un 93%. Así mismo, considerando a la condición de trabajo como dimensión de la variable satisfacción laboral, se afirma que, si a la condición de trabajo es regular, entonces el clima organizacional lo es en un 86%.

Y por último podemos decir que en la tabla N° 12 indicando el beneficio económico como una de las dimensiones de la variable de satisfacción laboral, se tiene la siguiente base de información, en donde se considera que, si el beneficio económico es regular, por ende, el clima organizacional es de 86%.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la investigación, en base junto con la recopilación de los datos obtenidos hacia los colaboradores del I.E.P. María Montessori, realizado en el distrito de San Juan de Lurigancho – 2018 se obtuvieron las siguientes conclusiones

- ❖ Primera: en la presente investigación se puede observar con claridad que las variables Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral cuentan con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,991 con un Sig. Bilateral = 0,000; ($p \leq 0,05$), mediante la base de datos y/o programa llamado SPSS versión 22. La cual se puede afirmar que existe una relación significativa entre ambas variables.
- ❖ Segundo: Mediante un minucioso análisis estadístico de contrastación de hipótesis se pudo aceptar la hipótesis específica donde nos indica que p valor es menor que 0,05. Entonces no se rechaza la hipótesis alterna, sino que se acepta ya que el valor de significancia es 0,000 y el índice de correlación es ,920. con lo cual se concluye que la variable Clima Organizacional se relaciona muy bien con la dimensión Significación de la Tarea que pertenece a la variable Satisfacción Laboral.
- ❖ Tercero: Que mediante un minucioso análisis estadístico de contrastación de hipótesis se pudo aceptar la hipótesis específica donde nos indica que p valor es menor que 0,05. Entonces no se rechaza la hipótesis alterna, sino que se acepta ya que el valor de significancia es 0,000 y el índice de correlación es ,810. con lo cual se concluye que la variable Clima Organizacional se relaciona muy bien con la dimensión Reconocimiento a los Colaboradores que pertenece a la variable Satisfacción Laboral.
- ❖ Cuarto: Que mediante un minucioso análisis estadístico de contrastación de hipótesis se pudo aceptar la hipótesis específica donde nos indica que p valor es menor que 0,05. Entonces no se rechaza la hipótesis alterna, sino que se acepta ya que el valor de significancia es 0,000 y el índice de correlación es ,736. con lo cual se concluye que la variable Clima Organizacional se relaciona muy bien con la dimensión Condiciones de Trabajo que pertenece a la variable Satisfacción Laboral.

- ❖ Quinto: Que mediante un minucioso análisis estadístico de contrastación de hipótesis se pudo aceptar la hipótesis específica donde nos indica que p valor es menor que 0,05. Entonces no se rechaza la hipótesis alterna, sino que se acepta ya que el valor de significancia es 0,000 y el índice de correlación es ,896. con lo cual se concluye que la variable Clima Organizacional se relaciona muy bien con la dimensión Beneficio Económico que pertenece a la variable Satisfacción Laboral.

VI. RECOMENDACIONES

En la encuesta propuesta se llegó a notar que hubo indicadores que resultaron con índices negativos por los encuestados tales como:

- ❖ En el indicador desempeño, de la dimensión Recompensa, de la Variable Clima Organizacional se dio a saber por medio de la encuesta que hubo una respuesta negativa por la mayoría de los colaboradores así que se recomienda que la administración de la Institución Educativa Privada María Montessori se preocupe más por otorgar asensos a colaboradores que realmente lleguen a merecérselos.
- ❖ En el indicador buen clima, de la dimensión calidez, de la variable Clima Organizacional se dio a saber por medio de la encuesta realizada que hubo una respuesta negativa por la mitad de los colaboradores así que se recomienda a la administración de la Institución Educativa Privada María Montessori tener un mejor conocimiento de cómo se están interactuando sus colaboradores para evitar futuros inconvenientes y/o baja productividad.
- ❖ En el indicador gusto por el trabajo, de la dimensión significación de la tarea, de la variable Satisfacción Laboral nos dio a conocer que existe una respuesta negativa por la gran mayoría de colaboradores y se recomienda a la administración de la Institución Educativa Privada María Montessori enfocarse en el interés que tienen sus colaboradores con la labor que llevan.
- ❖ En el indicador valoración del jefe al esfuerzo, de la dimensión condiciones de trabajo, de la variable Satisfacción Laboral nos dio a conocer que existe una respuesta negativa por la gran mayoría de colaboradores y se recomienda a la administración

de la Institución Educativa Privada María Montessori darle mayor interés al esfuerzo y/o trabajo de sus colaboradores

- ❖ Se recomienda elegir a un representante por cada área los cuales conformaran una junta directiva la cual dará de tomar las decisiones más justas para beneficio de todos y de la organización.
- ❖ Se recomienda dar a conocer a cada uno de los colaboradores de la Institución Educativa Privada María Montessori, la Misión y la Visión de la organización para obtener así el compromiso requeridos por estos.
- ❖ Se recomienda brindar reconocimientos a los colaboradores y/o incentivos para promover el mejor rendimiento y productividad de estos.
- ❖ Se recomienda invertir más en talleres y/o capacitaciones al personal de trabajo para mantenerlos actualizados en temas de aprendizaje estudiantil, psicología, buen trato, etc.

REFERENCIAS

- Arellano, R, (2002). *Comportamiento del consumidor: enfoque América Latina*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Arias, F, (1999). *El proyecto de investigación: guía para su elaboración*, 3° edición. Editorial episteme. Venezuela.
- Bobbio, L. & Ramos, W. (2010). *Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú*. Revista peruana de Epidemiología, 14(2), 1-6.
- Brunet, L (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas. México.
- Carruitero, J. & Riccer, M. (2014). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional La Libertad – 2014*. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte, La Libertad, Perú.

- Campos, R. (2016). Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. distrito de Íllimo, 2016. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.
- Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 1 (2), 31 – 54. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693387>.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7 ma Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Contreras, B. & Matheson, P. (agosto, 1984). *Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer*. *Revista de trabajo social*. 27- 37.
- Cummings, T., & Worley, C. (2008). *Desarrollo Organizacional y Cambio*. México: Cengage Learning.
- Flores G, J (1992) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Juárez, S, (2012) Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Recuperado de <<http://nnn.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>> ISSN 0443-5117
- Gómez , L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos (5ª ed.)*. Madrid: Prentice Hall.
- Guerra, M. (2010). *Manual de Publicaciones*, 3º edición. México: Editorial El Manual Moderno.
- Hauke, J., & Kossowski, T. (2011). *Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficient on the same sets of data*. *Quaestiones Geographicae*, 30 (2),

87-93. *Recuperado* de: http://geoinfo.amu.edu.pl/qg/archives/2011/QG302_087-093.pdf

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*, 6° edición. McGraw- Hill. México DF.

Hodgetts & Aitman (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*. México: Ed: Nueva Edit. Interamericana.

¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral?. (18 de marzo del 2017). El Comercio. *Recuperado* de <https://elcomercio.pe/peru/rentabilidad-empresa-depende-clima-laboral-415063>

Likert, R (1961). *New management patterns*. McGraw-Hill. New York.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.

Llaguento, L. & Becerra, C. (2014). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014*. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. (2a ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.

Locke, E (1976). *The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette*. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

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*. (tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Moreno, J. & Moreno, N. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Industrial Duropal S.A.C.* (Tesis de Ingeniería) Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú.
- Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana.* Perú, Lima.
- Palma, S. (2006) *Escala SL-SPC.* Lima: Editorial Cartolan.
- Quispe, A. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú.
- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la lengua española* (23^a. ed.) consultado en <http://dle.rae.es/?w=diccionario>.
- Retamal, M., & Rodríguez, A. (2008). *Relación entre Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Desempeño en trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de Talca, Talca, Chile.
- Ríos, F. (2014). *satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango.* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
- Rivera, M. (2013). *De relaciones industriales a gestión y desarrollo humano. La evolución de la gestión de Recursos Humanos en el Perú.* Tiempo de opinión, 4-13. Recuperado de:
http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* 13 era Edición. México.

Editorial Pearson Prentice Hall.

Ruiz, C. (2009). *Nivel de Satisfacción Laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (tesis de contador Público). Universidad del Bío-Bío, Chillan, Chile.

Sánchez, H. y Reytez, C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Peru: Business Support Aneth S.R.L.

Sierra, L. (2015). *satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Silva, H. (2013). *Ingresos en “billones de dólares” por continente al 2030*. Recuperado de: <http://www.turisbook.org/2013/ingresos-en-billones-dedolares-por-continente-2030/>

Tamayo, M., & Traba, Y. (2010). *Modelo Teórico de Clima Organizacional. Contribuciones a la Economía*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm>

Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Wikipedia. (setiembre, 2017). *Clima Organizacional*. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional

ANEXOS

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Mgtr Graus Cortez Lupe

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional Inventario

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA												
1	¿En esta empresa, los trabajos están bien definidos y organizados?											
2	¿En esta empresa, no siempre está claro quién debe tomar las decisiones?											
3	¿Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quiénes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?											
4	¿En esta empresa no es necesario pedir permiso para hacer cada cosa?											
5	¿Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir?											
6	¿A veces, trabajamos en forma desorganizada y sin planificación?											
7	¿En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi jefe?											
8	¿Quiénes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales?											
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD												
9	¿En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo?											
10	¿Quiénes dirigen esta empresa prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de coordinarlo?											
11	¿En esta empresa, los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico?											
12	¿Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa?											
13	¿Cuándo se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes?											
14	¿Es común en esta empresa que los errores sean superados solo con disculpas?											
15	¿Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume las responsabilidades en el trabajo?											
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA												
16	¿En esta empresa, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?											

Activar Windows
Ve a Configuración para activar



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

Inventario

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA										
1	¿siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser?										
2	¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?										
3	¿Me siento útil con la labor que realizo?										
4	¿Me complace los resultados de mi trabajo?										
5	¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?										
6	¿Me gusta el trabajo que realizo?										
7	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?										
8	¿Me gusta la actividad que realizo?										
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO										
9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?										
10	¿El ambiente donde trabajo es confortable?										
11	¿Me disgusta mi horario?										
12	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?										
13	¿La comodidad del ambiente de trabajo es igualable?										
14	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?										
15	¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?										
16	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?										
17	¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?										
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL										
18	¿Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa?										
19	¿Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo?										
20	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?										
21	¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido?										
22	¿Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras?										
	DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS										
23	¿Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo?										
24	¿Me siento mal con lo que gano?										
25	¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?										
26	¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?										
27	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?										

Activar Windows

ve a Configuración para activar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Carolina Cortez Lopez Esther* DNI: *07539368*

Especialidad del validador: *Gestión y Planificación*

.....de *06* del 201*8*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luzmila Saez

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional
Inventario

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSION 1: ESTRUCTURA										
1	¿En esta empresa, los trabajos están bien definidos y organizados?										
2	¿En esta empresa, no siempre está claro quién debe tomar las decisiones?				3	3	3	3	3	3	
3	¿Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?				3	3	3	3	3	3	
4	¿En esta empresa no es necesario pedir permiso para hacer cada cosa?				3	3	3	3	3	3	
5	¿Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir?				3	3	3	3	3	3	
6	¿A veces, trabajamos en forma desorganizada y sin planificación?				3	3	3	3	3	3	
7	¿En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi jefe?				3	3	3	3	3	3	
8	¿Quiénes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales?				3	3	3	3	3	3	
	DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD										
9	¿En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo?				3	3	3	3	3	3	
10	¿Quiénes dirigen esta empresa prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de coordinarlo?				3	3	3	3	3	3	
11	¿En esta empresa, los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico?				3	3	3	3	3	3	
12	¿Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa?				3	3	3	3	3	3	
13	¿Cuándo se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes?				3	3	3	3	3	3	
14	¿Es común en esta empresa que los errores sean superados solo con disculpas?				3	3	3	3	3	3	
15	¿Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume las responsabilidades en el trabajo?				3	3	3	3	3	3	Activar Windows ve a Configuración para activa
	DIMENSION 3: RECOMPENSA										
16	¿En esta empresa, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?				3	3	3	3	3	3	

(Handwritten signature)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral
Inventario

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA												
1	¿Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser?											
2	¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?											
3	¿Se siente útil con la labor que realiza?											
4	¿Le complace los resultados de su trabajo?											
5	¿Su trabajo lo hace sentir realizado como persona?											
6	¿Le gusta el trabajo que realiza?											
7	¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo?											
8	¿Le gusta la actividad que realiza?											
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO												
9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?											
10	¿El ambiente donde trabaja es confortable?											
11	¿Le disgusta su horario de trabajo?											
12	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?											
13	¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?											
14	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?											
15	¿En el ambiente físico en el que labora se siente cómodo?											
16	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?											
17	¿Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo?											
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL												
18	¿Siente usted que recibe "mal trato" de parte de la empresa?											
19	¿Prefiere tomar distancia con las personas con quienes trabaja?											
20	¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?											
21	¿Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido?											
22	¿Le desagrada que limiten su trabajo para no reconocer las horas extras?											
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS												
23	¿Cree usted que su sueldo es muy bajo para la labor que realiza?											
24	¿Se siente mal con lo que gana?											
25	¿El sueldo que tiene es bastante aceptable?											
26	¿La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando?											
27	¿Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas?											

Activar Windows

Ve a Configuración para activa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO PACORA, JESÚS DNI: 06023122

Especialidad del validador: _____

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional
Inventario

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
DIMENSIONES 1: ESTRUCTURA												
1	¿En esta empresa, los trabajos están bien definidos y organizados?											4
2	¿En esta empresa, no siempre está claro quién debe tomar las decisiones?											4
3	¿Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quiénes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?											3
4	¿En esta empresa no es necesario pedir permiso para hacer cada cosa?											4
5	¿Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir?											3
6	¿A veces, trabajamos en forma desorganizada y sin planificación?											3
7	¿En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi jefe?											4
8	¿Quiénes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales?											4
DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD												
9	¿En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo?											4
10	¿Quiénes dirigen esta empresa prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de coordinarlo?											4
11	¿En esta empresa, los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico?											3
12	¿Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con ayuda, responsabilidad e iniciativa?											4
13	¿Cuándo se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes?											4
14	¿Es común en esta empresa que los errores sean superados solo con disculpas?											4
15	¿Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume las responsabilidades en el trabajo?											4
DIMENSION 3: RECOMPENSA												
16	¿En esta empresa, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?											4

MEJORAR Y RELACIONAR CON ESCUELA DE NEGOCIOS

Activar Windows

ve a Configuración para activar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

17	¿En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho?					4					4		
18	¿En esta empresa, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe?					4					4		
19	¿En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo?					4					4		
20	¿En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho?					4					4		
21	¿En esta empresa, los errores son sancionados?					4					4		
	DIMENSIÓN 4: RIESGO												
22	¿En esta empresa se trabaja en forma lenta, pero segura y sin riesgos?					4					4		
23	¿Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario?	1				1					1		
24	¿En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos?		2							3			4
25	¿La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa?		2							3			4
26	¿Para que esta empresa sea superior a otras, a veces, hay que correr grandes riesgos?		2							3			4
	DIMENSIÓN 5: CALIDEZ												
27	¿Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad?					4					4		
28	¿Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado?					4					4		
29	¿En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos?					4					4		
30	¿En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás?					4					4		
31	¿En esta empresa existen relaciones humanas entre la administración y el personal?	3								3			3
	DIMENSIÓN 6: APOYO												
32	¿En esta empresa, los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error?					4					4		
33	¿En esta empresa, la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno?					4					4		
34	¿En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado?					4					4		
35	¿La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes?					4					4		
36	¿En esta empresa, cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros?					4					4		
	DIMENSIÓN 7: NORMAS												
37	¿En esta empresa se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo?	3								3			
38	¿Para la administración de esta empresa, toda tarea puede ser mejor hecha?					4					4		
39	¿En esta empresa, la administración continuamente insiste que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo?					4					4		
40	¿Esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos?					4					4		
41	¿En esta empresa, se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo?	2								3			3

CAMBIAR PREGUNTA

Activar Windows
Vea la Configuración para activar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

Inventario

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ¹			Claridad ¹			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
DIMENSIONES 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA												
1	¿Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser?			3			3			3		
2	¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?			3			3			3		
3	¿Me siento útil con la labor que realizo?			4			4			4		
4	¿Me complace los resultados de mi trabajo?			3			3			3		
5	¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?			3			3			3		
6	¿Me gusta el trabajo que realizo?			2			3			3		
7	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?			3			3			3		
8	¿Me gusta la actividad que realizo?			4			4			4		
DIMENSIONES 2: CONDICIONES DE TRABAJO												
9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?			4			4			4		
10	¿El ambiente donde trabajo es confortable?			4			4			4		
11	¿Me disgusta mi horario?			3			3			3		
12	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?			3			3			3		
13	¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?			4			4			4		
14	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?			3			3			3		
15	¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?			4			4			4		
16	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?			4			4			4		
17	¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?			4			4			4		
DIMENSIONES 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL												
18	¿Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa?			4			4			4		
19	¿Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo?			2			3			3		
20	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?			3			3			3		
21	¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido?			3			3			3		
22	¿Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras?			3			3			3		
DIMENSIONES 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS												
23	¿Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo?			4			4			4		
24	¿Me siento mal con lo que gano?			4			4			4		
25	¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?			4			4			4		
26	¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?			4			4			4		
27	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?			4			4			4		

Activar Windows

ve a Configuración, para activa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: HUAMANI ORJALEON, DIANA DNI: 43648948

Especialidad del validador: GESTION ADMINISTRATIVA

..... 27 de 06 del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad GESTION ADMINISTRATIVA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR
Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Litwin, G & Stringer, R (1968) definen el Clima Organizacional como: “Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones. un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento”	El clima organizacional tiene 9 dimensiones los mismos que serán medidos con una encuesta	Estructura	Organizar Decisiones Funcionamiento Contextura Normas Planificación Labores Personal apropiado
							Responsabilidad	Responsabilidad individual Confianza Trabajo específico Compromiso Iniciativa Errores Madurez
	Recompensa	Desempeño Trabajo destacado Reconocimiento Tendencia Virtud Sanción						
	Riesgo	Seguridad Riesgo Fines propuestos Iniciativa Diferenciación						
	Calidez	Buen clima Confort Socialización Indiferencia Cordialidad						
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?	Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.	Existe relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			Apoyo	Comprensión Aspiraciones Patrocinio Respaldo Favor

	¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018?	Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.	Existe relación entre el Clima Organizacional y los Beneficios Económicos de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho - 2018.	SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral se define como: “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.” Palma, S (2005)	La satisfacción laboral tiene 4 dimensiones y estas se subdividen en indicadores los mismos que serán medidos con una encuesta.	<table border="1"> <tr> <td rowspan="8">Condiciones de Trabajo</td> <td>Distribución Física</td> </tr> <tr> <td>Ambiente Confortable</td> </tr> <tr> <td>Disgusto con el Horario</td> </tr> <tr> <td>Relación Favorable con el Jefe</td> </tr> <tr> <td>Comodidad del Ambiente de Trabajo</td> </tr> <tr> <td>Incomodidad con el Horario</td> </tr> <tr> <td>Ambiente Físico Cómodo</td> </tr> <tr> <td>Comodidad para el Buen Desempeño Valoración del Jefe al Esfuerzo</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">reconocimiento personal y/o social</td> <td>“Mal Trato”</td> </tr> <tr> <td>Tomar Distancia</td> </tr> <tr> <td>Tareas mal Percibidas</td> </tr> <tr> <td>Aburrimiento por el Trabajo Compartido</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Beneficios Económicos</td> <td>Limitación del Trabajo</td> </tr> <tr> <td>Sueldos Bajos</td> </tr> <tr> <td>Insatisfacción del Salario</td> </tr> <tr> <td>Sueldo Aceptable</td> </tr> <tr> <td>Sensación de Explotación</td> </tr> <tr> <td>Cubrir Expectativas Económicas</td> </tr> </table>	Condiciones de Trabajo	Distribución Física	Ambiente Confortable	Disgusto con el Horario	Relación Favorable con el Jefe	Comodidad del Ambiente de Trabajo	Incomodidad con el Horario	Ambiente Físico Cómodo	Comodidad para el Buen Desempeño Valoración del Jefe al Esfuerzo	reconocimiento personal y/o social	“Mal Trato”	Tomar Distancia	Tareas mal Percibidas	Aburrimiento por el Trabajo Compartido	Beneficios Económicos	Limitación del Trabajo	Sueldos Bajos	Insatisfacción del Salario	Sueldo Aceptable	Sensación de Explotación	Cubrir Expectativas Económicas
Condiciones de Trabajo	Distribución Física																											
	Ambiente Confortable																											
	Disgusto con el Horario																											
	Relación Favorable con el Jefe																											
	Comodidad del Ambiente de Trabajo																											
	Incomodidad con el Horario																											
	Ambiente Físico Cómodo																											
	Comodidad para el Buen Desempeño Valoración del Jefe al Esfuerzo																											
reconocimiento personal y/o social	“Mal Trato”																											
	Tomar Distancia																											
	Tareas mal Percibidas																											
	Aburrimiento por el Trabajo Compartido																											
Beneficios Económicos	Limitación del Trabajo																											
	Sueldos Bajos																											
	Insatisfacción del Salario																											
	Sueldo Aceptable																											
	Sensación de Explotación																											
Cubrir Expectativas Económicas																												

ENCUESTA

La siguiente encuesta ha sido formulada para medir el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral que poseen los colaboradores de la institución educativa Privada María Montessori, según la escala de Likert.

El cuestionario es de carácter confidencial, lea cuidadosamente cada una de las interrogantes y establezca si se aplica o no con un aspa (x) la alternativa que usted crea conveniente. Donde:

5 = Totalmente de acuerdo.

4 = De acuerdo.

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

1 = Totalmente en desacuerdo.

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSION	ITEMS	INDICADOR	1	2	3	4	5
ESTRUCTURA	ORGANIZAR						
	1	¿En esta empresa, los trabajos están bien definidos y organizados?					
	DECISIONES						
	2	¿En esta empresa, no siempre está claro quién debe tomar las decisiones?					
	FUNCIONAMIENTO						
	3	¿Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quiénes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?					
	CONTEXTURA						
	4	¿En esta empresa no es necesario pedir permiso para hacer cada cosa?					
	NORMAS						
5	¿Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir?						

	PLANIFICACION					
6	¿A veces, trabajamos en forma desorganizada y sin planificación?					
	LABORES					
7	¿En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi jefe?					
	PERSONAL APROPIADO					
8	¿Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales?					
RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL					
	9	¿En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo?				
		CONFIANZA				
	10	¿Quienes dirigen esta empresa prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de coordinarlo?				
		TRABAJO ESPECIFICO				
	11	¿En esta empresa, los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico?				
		COMPROMISO				
	12	¿Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa?				
		INICIATIVA				
	13	¿Cuándo se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes?				
	ERRORES					
14	¿Es común en esta empresa que los errores sean superados solo con disculpas?					
	MADUREZ					
15	¿Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume las responsabilidades en el trabajo?					
RECOMPENSA	DESEMPEÑO					
	16	¿En esta empresa, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?				

	TRABAJO DESTACADO					
	17	¿En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho?				
	RECONOCIMIENTO					
	18	¿En esta empresa, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe?				
	TENDENCIA					
	19	¿En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo?				
	VIRTUD					
	20	¿En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho?				
	SANCIÓN					
	21	¿En esta empresa, los errores son sancionados?				
	RIESGO					
	22	¿En esta empresa se trabaja en forma lenta, pero segura y sin riesgos?				
	RIESGO					
	23	¿Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario?				
	FINES PROPUESTOS					
	24	¿En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos?				
RIESGO	INICIATIVA					
	25	¿La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa?				
	DIFERENCIACIÓN					
	26	¿Para que esta empresa sea superior a otras, a veces, hay que correr grandes riesgos?				
CALIDEZ	BUEN CLIMA					
	27	¿Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad?				
	CONFORT					
	28	¿Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado?				
	SOCIALIZACIÓN					
29	¿En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos?					

	CARACTERÍSTICAS PERSONALES					
	41	¿En esta empresa, se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo?				
	IMPORTANCIA					
	42	¿En esta empresa, las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo?				
CONFLICTO	BUENA IMPRESIÓN					
	43	¿En esta empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos?				
	DISCREPANCIAS					
	44	¿La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa?				
	PENSAMIENTO PROPIO					
	45	¿En esta empresa, se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes?				
	ACUERDO					
	46	¿En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo?				
IDENTIDAD	SATISFACCIÓN					
	47	¿Las personas están satisfechas de estar en esta empresa?				
	SIMILITUD					
	48	¿Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien?				
	LEALTAD					
	49	¿Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la empresa?				
INTERES						
	50	¿En esta empresa, la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses?				

Fuente: Litwing, G, y Stringer, R (1968)

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

DIMENSION N	ITEMS	INDICADOR	1	2	3	4	5
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	TRABAJO JUSTO						
	1	¿siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser?					
	TAREA VALIOSA						
	2	¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?					
	LABOR ÚTIL						
	3	¿Me siento útil con la labor que realizo?					
	COMPLACENCIA						
	4	¿Me complace los resultados de mi trabajo?					
	REALIZACIÓN						
	5	¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?					
	GUSTO POR EL TRABAJO						
	6	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
	BIEN CON UNO MISMO						
	7	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?					
GUSTO POR LA ACTIVIDAD							
8	¿Me gusta la actividad que realizo?						
CONDICIONES DE TRABAJO	DISTRIBUCIÓN FÍSICA						
	9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
	AMBIENTE CONFORTABLE						
	10	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
	DISGUSTO CON EL HORARIO						
	11	¿Me disgusta mi horario?					
	RELACIÓN FAVORABLE CON EL JEFE						
	12	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
	COMODIDAD DEL AMBIENTE DE TRABAJO						
	13	¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?					
INCOMODIDAD CON EL HORARIO							
14	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?						
AMBIENTE FÍSICO CÓMODO							

	15	¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?					
	COMODIDAD PARA EL BUEN DESEMPEÑO						
	16	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
	VALORACIÓN DEL JEFE AL ESFUERZO						
	17	¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?					
	“MAL TRATO”						
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	18	¿Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa?					
	TOMAR DISTANCIA						
	19	¿Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo?					
	TAREAS MAL PERCIBIDAS						
	20	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?					
	ABURRIMIENTO POR EL TRABAJO COMPARTIDO						
	21	¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido?					
	LIMITACIÓN DEL TRABAJO						
22	¿Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras?						
BENEFICIOS ECONÓMICOS	SUELDOS BAJOS						
	23	¿Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo?					
	INSATISFACCIÓN DEL SALARIO						
	24	¿Me siento mal con lo que gano?					
	SUELDO ACEPTABLE						
	25	¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?					
	SENSACIÓN DE EXPLOTACIÓN						
	26	¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?					
CUBRIR EXPECTATIVAS ECONÓMICAS							
27	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?						

Fuente: Palma, S (2005)

FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A. NOMBRE:

Organizational Climate questionnaire (OCQ).

B. OBJETIVOS:

El siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel del Clima organizacional de los colaboradores del I.E.P. María Montessori.

C. AUTORES:

George Litwin y Robert Stringer.

D. ADAPTACIÓN

Adaptado por Iván Coronel Angulo.

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual.

F. DURACIÓN:

20 minutos.

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

30 docentes del I.E.P. María Montessori que oscilan entre la edad de 25 hasta los 60 años.

H. TÉCNICA:

- Test y/o cuestionario.
- Observación.

FICHA TÉCNICA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

I. NOMBRE:

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

J. OBJETIVOS:

El siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del I.E.P. María Montessori.

K. AUTORES:

Sonia Palma Carrillo.

L. ADAPTACIÓN

Adaptado por Iván Coronel Angulo.

M. ADMINISTRACIÓN:

Individual.

N. DURACIÓN:

20 minutos.

O. SUJETOS DE APLICACIÓN:

30 docentes del I.E.P. María Montessori que oscilan entre la edad de 25 hasta los 60 años.

P. TÉCNICA:

- Test y/o cuestionario.
- Observación.

DETALLE DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO (SE OBTIENE DEL ALFA DE CRONBACH SPSS)

Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,801	50

Fuente: Base de datos de la investigación

Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,709	27

Fuente: Base de datos de la investigación

Tabla cruzada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

<i>SATISFACCIÓN LABORAL (V2)</i>		<i>CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</i>		Total	Rho Spearman
		regular	eficiente		
<i>regular</i>	Recuento	91	0	91	Rho = ,991
	% del total	91.0%	0.0%	91.0%	
<i>eficiente</i>	Recuento	0	9	9	Sig. Bilateral = ,000
	% del total	0.0%	9.0%	9.0%	
<i>Total</i>	Recuento	91	9	100	
	% del total	91.0%	9.0%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

DETALLE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO (IMAGEN)

VARIABLE 1 V AIKEN - Excel

¿Qué desea hacer?

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
137		Item 44	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89										
138			Claridad	4	0.00	1.00										
139		Item 45	Relevancia	3.666667	0.58	0.89										
140			Pertinencia	3.333333	0.58	0.78										
141			Claridad	3.666667	0.58	0.89										
142			Relevancia	3.666667	0.58	0.89										
143		Item 46	Pertinencia	3.333333	0.58	0.78										
144				Claridad	3.666667	0.58	0.89									
145			Relevancia	3.666667	0.58	0.89										
146		Item 47	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89										
147				Claridad	3.666667	0.58	0.89									
148			Relevancia	3.666667	0.58	0.89										
149		Item 48	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89										
150				Claridad	3.666667	0.58	0.89									
151			Relevancia	3.666667	0.58	0.89										
152		Item 49	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89										
153				Claridad	3.333333	0.58	0.78									
154			Relevancia	3.666667	0.58	0.89										
155		Item 50	Pertinencia	3.666667	0.58	0.89										
156				Claridad	3.666667	0.58	0.89									
157						0.89										
158																

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

RESPUESTA JUECES V AIKEN TABLA_APA

AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



I.E.P. MARIA MONTESSORI

R.D. 0947-91 UGEL 05 -LIMA

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA - CETPRO - CEBA

Lima 25 de Junio del 2018

OFICIO No 08-2018 IEP-MM/D

SEÑOR:

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO-LIMA ESTE

PRESENTE:

ASUNTO : AUTORIZACION AL Sr. IVAN CORONEL ANGULO.

.....

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer llegar mi saludo y la felicitación por la labor académica superior que brinda, por lo que damos autorización al estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, con sede en Lima Este, de nombre **Iván Coronel Angulo** con DNI: **72848153** a realizar las encuestas respectivas con el único fin de que pudiese finalizar con su tesis de investigación en nuestra organización que lleva por título: "**Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P Maria Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho – 2018**".

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.



Dra. Ruth M. Evangelista Coronel
DIRECTORA



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo JUAN CONOVEL ANGLIO....., identificado con DNI N° 72848153,
egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Camp. Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la T.E.P. María Mercedes de Weiss"
Panorama 5 San Juan de los Rios - 2018....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 72848153

FECHA: 04 de Julio del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo,

Morco Antonio Candia Monr
.....
..... docente de la Facultad CCCE y Escuela
Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Lima- Este (precisar
filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

"Cliva Organizacional y Satisfacción Laboral de los
Colaboradores de la IEP. María Montessori A. Wiesse
Paradiso S SIL2018
....."

del (de la) estudiante Ivan Coronel Angulo
....., constato que la investigación tiene un índice de
similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... 04-07-18

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 10050551

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

EVALUACIÓN DE LA SIMILITUD

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&o=980173368&u=1051130636&s=1&lang=es>

feedback studio | DPI CORONEL IVAN

Resumen de coincidencias X

22 %

1	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	riunet.upv.es Fuente de Internet	1 %
3	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	internationalscienceind... Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.usanpedro.... Fuente de Internet	1 %

22

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 san juan de Lurigancho – 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Iván Coronel Angulo

Página: 1 de 91 | Número de palabras: 15002

Text-only Report | High Resolution Activado

ES 08:55 a.m. 03/07/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

JUAN ENZO SUASNANAN UGANTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUAN CONOVEL GARCÍA

INFORME TITULADO:

Análisis Organizacional y Satisfacción Laboral de
los colaboradores de la I.E.P. María Montessori, Av.
Wences Guadalupe 5 de Pisco Tarma de Huánuco, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

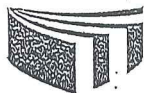
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: _____

NOTA O MENCIÓN: 14



Juan Enzo Suasnanan Ugante
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

EVANGELISTA CORONEL RUTH MAGDALENA
D.N.I. : 42172035
Domicilio : Urb. San Antonio de Corapungo, Mz. J. Et. 17, Av. 2A.
Teléfono : Fijo : 392-1220 Móvil : 954 711 426
E-mail : RUTITUTTI@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Trabajo de Investigación de Pregrado

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

[] Grado

[X] Título

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CORONEL ANIBALO IVAN

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la I.E.P. MANA MOTTESONI, Av. WIESSE PARADERA S. SAN JUAN DE LUNIBANCHO - 2018

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

[X] Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

[] No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :