

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**  
**DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO**  
**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD**  
**NACIONAL DEL SANTA 2016**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA

**TESISTA:** Bach. Enf. Moreno Ulloa Martha María

**ASESORA:** Dra. Melgarejo Valverde Esperanza

**NUEVO CHIMBOTE, 2016**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Revisado y Vo Bo de:**

---

**Dra. Melgarejo Valverde Esperanza**

**Asesora**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**JURADO EVALUADOR**

**Revisado y Vo Bo de:**

---

**Mg. Yolanda Rodríguez Barreto**  
**PRESIDENTA**

---

**Mg. Luz Falla Juárez**  
**SECRETARIA**

---

**Dra. Esperanza Melgarejo Valverde**  
**INTEGRANTE**

## DEDICATORIA

*A Dios, por bendecirme día a día y darme las fuerzas necesarias para culminar este trabajo; brindándome la fe y la fortaleza para seguir adelante en los momentos de debilidad.*

*A mi abuela Esperanza, quien me enseñó la fortaleza e implantó en mí, el espíritu de superación, y ahora que ya no está con nosotros físicamente, me guía y me alienta desde lo alto del cielo.*

*A mi hermano Juan Carlos, modeló la construcción de mi vida profesional, sentó las bases de responsabilidad y superación, en el tengo el espejo en el cual me quiero reflejar. Sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarlo cada día más.*

*A mis padres Antenor y Manuela por su apoyo incondicional, amor, trabajo y sacrificios en todos estos años gracias por ser la fuente de inspiración para el logro de este objetivo; acompañándome durante el transcurso de mi formación académica con la finalidad de culminar con éxito una de mis anheladas metas, ser profesional.*

*A mi fiel compañero por su amor, comprensión y apoyo incondicional, recordándome que se pueden lograr los propósitos en la vida con esfuerzo y dedicación.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios, por concederme el anhelo de poder culminar con esta etapa de mi carrera.*

*A mis padres por su invaluable apoyo e incentivación por lograr en mí su esfuerzo y constancia de superación.*

*Un especial agradecimiento a mi asesora Esperanza, quien fue mi guía desde antes de este proyecto, encaminándome por el camino correcto, ofreciéndome sabios consejos cimientos para lograr mis metas y lo que me proponga.*

*A esta casa superior de estudios en especial a la Escuela Profesional de Enfermería, que me abrió las puertas para un mejor futuro, cuyos conocimientos, experiencias contribuyen, en mi persona; brindándome la oportunidad de mejorar.*

*Expreso un profundo y sincero agradecimiento a cada uno de los profesores encuestados, que en todo momento mostraron su responsabilidad y desinteresada colaboración, gracias por su tiempo.*

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	01
OBJETIVOS	10
HIPÓTESIS	11
II. MARCO TEÓRICO	11
III. MATERIAL Y MÉTODOS	
3.1 MÉTODO DE ESTUDIO	19
3.2 DISEÑO DE ESTUDIO	19
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	20
3.4 VARIABLES DE ESTUDIO	21
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
3.6 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	25
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	27
3.8 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 RESULTADOS	30
4.2 DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 CONCLUSIONES	42
4.2 RECOMENDACIONES	43
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016	30
Tabla N° 2. CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016	32
Tabla N° 3. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura N° 1. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016	31
Figura N° 2. CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016	33
Figura N° 3. RELACION CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016	35



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, sustentado en la teoría del clima organizacional de Likert (1969) y la teoría bifactorial de Herzberg (1959), tuvo por objetivo conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016. La población estuvo constituida por 10 docentes con vínculo laboral; a quienes se aplicó los instrumentos sobre clima organizacional de Palma (2003) y de Satisfacción Laboral Docente de Álvarez (2003).

Los resultados permitieron concluir que:

- El 60,0% de los docentes presentó un nivel de satisfacción moderado y alto (40,0%).
- El 80,0% de los docentes presentó nivel favorable de clima organizacional, 20,0% evidenció nivel desfavorable de clima organizacional.
- No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ( $p>0.05$ ); se acepta la hipótesis nula.

**Palabra Clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, docentes.

## ABSTRACT

This research is quantitative, descriptive, correlational and cross-cutting, was based on the theory of organizational climate Likert (1969) and the two-factor theory of Herzberg (1959), it was to identify the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers of the Professional Academic School of Nursing at the National University of Santa 2016. The population consisted of 10 teachers employment relationship with; those instruments on organizational climate of Palma (2003) and Teacher Job Satisfaction Alvarez (2003) was applied.

The results concluded that:

- 60.0% of teachers presented a moderate and high (40.0 %) satisfaction.
- 80.0% of teachers presented favorable level of organizational climate, 20.0% showed unfavorable level of organizational climate.
- There is no relationship between organizational climate and teacher job satisfaction ( $p > 0.05$ ); the null hypothesis is accepted. Keyword: organizational climate, job satisfaction, teachers

**Keyword:** Organizational climate, job satisfaction, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Las Instituciones públicas de educación superior cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país. Ante las nuevas tendencias, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de las mismas, mediante sus funciones principales: formación profesional, investigación, extensión cultural y proyección social. Ante lo cual los docentes que imparten enseñanzas deben estar preparados no solo con conocimientos; sino más allá, con un nivel físico y psicológico óptimo que les permita desarrollar de forma estratégica esta labor (1).

Ante estas tendencias en la actualidad se promulgó la Ley Universitaria a fin de fortalecer la parte investigadora y crear estamentos o normas que regulen la calidad de enseñanza dado por el docente al exigirle cursos de capacitación constante y grados académicos básicos de maestría al educador, asegurando mejores estrategias para llegar al estudiante y obtener resultados aceptables acorde a lo enseñado (2)

Ante lo descrito, es importante señalar que el docente universitario es punto clave en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, pues, es el nexo entre la universidad que oferta carreras y el estudiante presto a recibir las enseñanzas que él pueda brindar a fin de ser un buen profesional, según la Dirección de estadística de la Asamblea Nacional de Rectores (2011) existe 59 085 docentes universitarios en todo el Perú, de los cuales el 63,7% trabajan en universidades privadas y el 36,3 en universidades públicas, según la cantidad de alumnos por docente existe en promedio 13 alumnos de pregrado por profesor (2).

En las universidades privadas, la edad media de los docentes se sitúa en torno a los 42 años, en los centros propios de universidades públicas el promedio de edad asciende hasta los 46 años. En general, las mujeres docentes son más jóvenes que sus compañeros varones, especialmente en las privadas, donde el 46,9% de las profesoras no han cumplido 40 años (3).

Sobre el aspecto laboral del docente universitario, la condición de nombrados ordinario refleja un mayor grado de estabilidad laboral que la condición de contratado. En el II censo nacional universitario (CENAUN, 2010), el 34,7% son docentes ordinarios, 58,3% son contratados y el 0,6% son extraordinarios. En este sentido cabe mencionar los docentes de las universidades privadas solo el 12,6%, tienen la condición de ordinarios, a diferencia de sus pares de las universidades públicas donde el 73,4% tiene la condición de ordinario; el docente contratado en las privadas (79,7%) es mayor respecto a las públicas (20,6%) y en cuanto a los docentes extraordinarios son poco menos del 1% en ambas instituciones (4) (5).

Hecha esta salvedad, la labor de los docentes universitarios y las condiciones laborales constantemente modificadas por factores exógenos en las instituciones de educación superior es indudable, que estas transformaciones estén generando situaciones adversas que podrían estar incidiendo en el comportamiento de los docentes.

Así mismo, en las instituciones de educación superior se desarrollan relaciones diversas entre los diferentes actores, donde los docentes universitarios cumplen con la misión de crear y transmitir el conocimiento, siendo un motor

impulsador y ejecutor y soporte fundamental en el cumplimiento de la misión de dichas instituciones (1) (6).

Por diversas vías, muchos agentes sociales están hoy promoviendo la transformación de la universidad peruana. Las propias universidades están embarcadas en un proceso de reflexión y debate sobre la mejor forma de encarar los problemas y asumir los retos que les plantea el actual contexto nacional.

Sin embargo en el país, la universidad como organización es una de las menos estudiadas, pero con visión a mejorar sus propias actividades educativas.

No obstante, las condiciones de trabajo del docente universitario varían de una institución a otra, es decir los docentes se enfrentan a un conjunto de factores, tales como la interacción docente-alumno, estilos de administración, metodología, evaluación del docente a cargo de los alumnos y estamentos administrativos, disponibilidad presupuestal, legislación vigente, condiciones políticas del país, entre otros factores. Siendo estos aspectos multifactoriales internos y externos que pueden de alguna manera desestabilizar el clima de organización, afectando la satisfacción laboral (7) (8).

Más aún, en la última década las instituciones públicas de educación superior en el Perú, evidencian insatisfacción laboral en los docentes universitarios, siendo esta reflejada en los conflictos (paros, huelgas) producto de las exigencias de mejoras contractuales. El docente reclama al estado a través de la Federación de Docentes Universitarios del Perú, sus recompensas económicas y mejoras en las condiciones laborales necesarias para el desempeño profesional (9).

En el ámbito internacional se reportaron los siguientes estudios de investigación:

En Venezuela, Rodríguez D, Núñez L. y Cáceres A. (2010) realizaron un estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria de la Universidad de Oriente, concluyeron que el aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario son los factores condicionantes de la satisfacción laboral (10).

En México, Pérez J., Martínez E. y Hernández R. (2012), realizaron el estudio “El clima y su efecto en la satisfacción laboral en los profesores universitarios”; observaron que existe una relación significativa entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ). Además a través de sus dimensiones la justicia distributiva y la justicia de procedimientos presentan asociaciones con la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ) a diferencia de la justicia interaccional quien no mostró asociaciones con la satisfacción laboral ( $p > 0.05$ ). De igual manera se identificaron múltiples correlaciones significativas entre los factores de clima organizacional y la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ) (11).

En España, Triado X, Aparicio P, Freixa M. y Torrado M. (2015) realizaron el estudio “Satisfacción y motivación del profesorado universitario en Barcelona”; concluyeron, respecto a la satisfacción la mayoría (75%) del profesorado tiene un nivel alto, los factores que motivan la satisfacción son el 44% el interés de los estudiantes, 16% la planificación y el contexto, un 12,5% la vocación docente y la motivación de la asignatura, el 11,10% el resultado académico (12).

En el ámbito nacional se reportaron los siguientes estudios de investigación:

En Lima, Álvarez, D. (2007), en su estudio titulado “Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana 2007”; obteniendo los siguientes resultados: El 47,63% de profesores tuvieron un nivel medio de satisfacción, el 25,69% alto y el 26,88% bajo. Con respecto a la Escala de Satisfacción Laboral los docentes de las universidades privadas obtienen mayores puntajes promedios en el factor extrínseco, intrínseco y la escala total (7).

En Iquitos, Silva, H. (2009), en su investigación titulado “Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina Universidad Nacional de la Amazonia Peruana -2009”, concluyó que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración; dos tercios del personal administrativo mostraron satisfacción laboral. En cuanto al clima laboral el 64,2% presentaron un nivel favorable y el 35,8% desfavorable y existe relación entre el clima laboral y la satisfacción el personal de trabajadores docentes y no docentes (Valor de  $p$ : 0,0375;  $p < 0.05$ ) (13).

En Lima, Durand J, Lluncor E, Infante M. y et al. (2011), realizaron un estudio sobre el “Nivel de satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Enfermería, en la Facultad de Medicina, UNMSM”, observando que el 62,5% de los docentes presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, el 25% un nivel alto y el 12,5% un nivel bajo (14).

En Tarapoto, Bartra A. (2010), realizó un estudio denominado “Estrategia metodológica integradora orientada a mejorar la satisfacción en el trabajo docente de profesores de la escuela profesional de enfermería de la UNSM-Tarapoto”, concluyó que el 55,6% de los docentes de enfermería manifiesta un nivel moderado de satisfacción, mientras el 44,4% un nivel alto de satisfacción en el trabajo (15).

En Trujillo, Sánchez, L. (2011), realizó un estudio titulado “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el departamento académico de estadística de la Universidad Nacional de Trujillo”, llegando a las siguientes conclusiones: La mayor parte de los docentes presentó un clima laboral regular 87%, el 91% dijo estar laboralmente regular satisfecha (16).

En el ámbito local, se encontraron las siguientes investigaciones relacionadas con las variables de estudio:

En Nuevo Chimbote, Vargas D, Navarro D, Serrano C (2012) realizaron el estudio sobre satisfacción laboral docente y clima organizacional en el Departamento Académico de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, 2012, observaron que el 75% de los docentes se encuentran satisfechos con la labor que realizan y el 25% muestran indiferencia. En relación al clima organizacional el 81,3% de los docentes de dicho departamento lo consideró como bueno y el 18,7% como regular; así mismo concluyó que no existe correlación significativa entre las variables de estudio con un  $p=0,267$  (17).

En Chimbote, Alva, J y Domínguez, L (2013) en el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San



Pedro de Chimbote, encontraron que el 75,8% de los docentes con clima favorable presentan satisfacción parcialmente alta, a diferencia del 74,4% de los docentes con clima desfavorable presentan una satisfacción regular, ante la aplicación de la estadística inferencial existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ) (18).

La Universidad Nacional del Santa, y la Escuela Académico Profesional de Enfermería, no escapa de esta situación, motivo que ha conllevado a investigar este tema, en primera instancia debido a los escasos trabajos referente a las variables de estudio, dado que la mayoría de las investigaciones sobre la calidad de la docencia universitaria han estado tradicionalmente centradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sin embargo es relevante considerar el entorno laboral en el que se desenvuelve el docente.

En este sentido, el estudio de la satisfacción laboral y clima organizacional en el entorno universitario es pertinente para entender los factores que la condicionan; pues la calidad en las funciones de enseñanza, investigación y extensión depende, en gran parte, del comportamiento organizacional del docente universitario.

Se ha observado empíricamente que los docentes universitarios muchas veces se quedan más tiempo en la institución, cumpliendo labores administrativas, brindando asesoría pedagógica fuera de las horas lectivas, brindando orientación y calidez a los estudiantes, muchas veces se percibe su agotamiento al terminar la jornada laboral y en algunos casos de mal

humor, todo esto dentro de clima organizacional poco acorde en beneficio del docente universitario.

Ante esta realidad, que afecta a los docentes universitarios, se hace necesario realizar una investigación que permita indagar sobre estas variables con el objeto de que las autoridades administrativas tomen conocimiento y consideración con su pilar principal, dado que es el recurso humano que debe ser valorado y tener las condiciones laborales pertinentes promoviendo satisfacción laboral en ellos. Por lo anteriormente expuesto consideramos importante realizar el presente estudio planteando la siguiente interrogante:

**¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016?**

El presente trabajo de investigación es de interés e importante para la ciencia de enfermería porque no sólo se obtendrá información objetiva y actualizada sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, sino que con los resultados se ampliaría los aportes a la ciencia. Son muy pocos los trabajos de investigación referentes al docente universitario y más aún a la Escuela de Enfermería.

Para las autoridades universitarias, el conocimiento de esta información será útil, con el objeto de que asuman políticas orientadas a comprender y mejorar la administración de las universidades en sus funciones centrales de docencia, investigación y extensión educativa, generando programas efectivos de clima organizacional entre los docentes universitarios.

Para la Escuela de Enfermería es importante, dado que los resultados obtenidos permitirán fortalecer los factores o dimensiones que acarrearán estas variables, pudiendo establecer estrategias de manejo de clima organizacional y mejora de las condiciones laborales.

Para el docente, ya que permitirá identificar las fuentes que generan insatisfacción laboral o clima organizacional deficiente en el ámbito laboral de la universidad, en la medida que están asociadas al desarrollo y dignidad de los docentes como personas, por ser un componente de la calidad de vida y de educación superior. En esta perspectiva, permitirá que los docentes puedan adoptar las medidas pertinentes, dentro del alcance de sus posibilidades, tendientes a mejorar tales situaciones.

Asimismo, servirá como referencia para futuras investigaciones similares, de tal manera que permitan una mayor aproximación al conocimiento de esta problemática y por ende se generen proyectos viables de intervención, elevando la calidad de vida profesional y calidad educativa en las universidades públicas.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016.

### **Objetivos específicos**

1. Determinar la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016.
2. Identificar el clima organizacional de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016.
3. Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016.

## **HIPÓTESIS**

### **Hipótesis alternativa**

- ❖ Si existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, 2016.

### **Hipótesis Nula**

- ❖ No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, 2016.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación centra su estudio en dos conceptos el Clima organizacional y la satisfacción laboral docente el primero estará sustentada en la teoría del clima organizacional de Likert (1969), y el segundo concepto en la teoría bifactorial de Herzberg (1959).

Respecto al primer concepto, hoy por hoy, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia del estudio del fenómeno, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto (19).

Las definiciones que los investigadores han ofrecido para el clima organizacional denota la elaboración del concepto desde las propiedades y características percibidas de la organización; así tenemos que: A Likert, (1969) el clima es como una atmósfera de trabajo, que mantiene un clima de apoyo, genera un mejor nivel en el rendimiento de los sujetos. Así mismo, Litwin y Stringer (1968) definen el clima organizacional como lo percibido respecto al efecto subjetivo del sistema formal, al estilo informal de los gerentes y a otros importantes factores por su influencia sobre actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización particular (20).

El termino Clima organizacional comenzó a hacerse popular a finales de la década de 1960, las investigaciones se centraron en las cualidades subjetivas; fue gracias a Gellerman (1960) quien por primera introdujo el término en psicología industrial organizacional, a través de sus investigaciones llegó a la

conclusión de que el clima era el “carácter” de una institución y que frecuentemente se le confunde con la noción cultura y algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima resultan tan explícitos como sus efectos.

El concepto de clima, apunta a "las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo" (20).

En la teoría del clima organizacional de Likert (1969), sostiene que la percepción de las personas, se encuentra influenciado por tres aspectos, a los cuales denomina de la siguiente manera (21):

a. **Variables causales**, son variables independientes que incluyen a aquellas que sólo pueden ser cambiadas por la organización y por los directivos, en las que se encuentran estructura de la empresa, políticas y normas, toma de decisiones, estrategias, liderazgo, para la presente investigación están considerados en las dimensiones condiciones laborales y supervisión

- **Condiciones laborales**, es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- **Supervisión**, es la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

b. **Variables intervinientes o de intervención**, reflejan el estado interno de una empresa, como por ejemplo, la motivación, las actitudes, la comunicación. Están representados en la *comunicación e involucramiento laboral*.

- **La comunicación**, es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- **Involucramiento Laboral** es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

c. **Variables finales**, las cuales son dependientes de las dos anteriores, refiriéndose a los resultados obtenidos por la organización, como la productividad, costos. Likert, al describir las relaciones entre estas variables, menciona que las variables causales, tales como la estructura de la empresa y el comportamiento de los directivos influyen en la personalidad de los empleados de la empresa (8).

Tanto las variables causales como la personalidad de cada empleado (Docente) influyen en la percepción del clima organizacional. Las percepciones influyen, a su vez, en la concepción que cada docente tenga de la tarea encomendada y el concepto que tenga de la institución, visión y misión de la misma.

Tales percepciones influyen en la motivación de las personas, en el comportamiento dentro de la institución. La cuales están representadas en la dimensión *autorrealización* (20).

- **Autorrealización**, es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (22).

Respecto al segundo concepto, **la satisfacción laboral**, está respaldado en la teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg (1959), siendo un tema estudiado con intensidad debido a su relevancia en la gerencia organizacional de toda institución pública y privada, por tanto importante en la gerencia del recurso humano en la educación superior. Por tanto, la satisfacción laboral, es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo (23).

Dicha teoría es el resultado de investigaciones clásicas, que han sido replicadas por diferentes autores con los mismos resultados. Frederick Herzberg formuló esta teoría; sugiriendo que la relación entre la persona y su trabajo es básica, más aun que su actitud ante el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso de la persona.

Herzberg (1959), plantea en su teoría que los factores que influyen en la satisfacción laboral, se relacionan fundamentalmente con sentimientos positivos hacia el trabajo mismo, es decir, con lo que la persona hace y no con la situación en que lo hace. Estos factores determinan la satisfacción laboral y **los denominó motivadores**. Son factores intrínsecos a la naturaleza del trabajo. El otro grupo



de factores que influyen en la Insatisfacción Laboral (cuando no se encuentran en su nivel óptimo), son extrínsecos a la naturaleza del trabajo y los llamó **de mantenimiento** (24).

**Factores Intrínsecos Motivacionales:** Estos factores están bajo el control del individuo, pues se relacionan con lo que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Herzberg citado por Muñoz (2008) señala que los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios la evitan por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos denominados factores de satisfacción. Así mismo destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional (24).

Para la presente investigación los factores intrínsecos- motivadores están representados en las dimensiones: Independencia, Variedad, Libertad de cátedra, Línea de carreras, Reconocimiento y distinciones.

- **Independencia;** condición laboral que tiene el profesor para realizar su labor docente por sí mismo, en forma autónoma y tomar decisiones acerca de su trabajo.

- **Variedad:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que realiza una actividad diversificada.
- **Libertad de cátedra:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que dicta los cursos acordes con sus conocimientos o preparación académica sin imposiciones.
- **Línea de carreras:** condición laboral que tiene el profesor de lograr promociones dentro de su carrera docente o acceder a puestos académico – administrativos dentro de la Universidad.
- **Reconocimiento y distinciones:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y premiado por autoridades, colegas y alumnos.

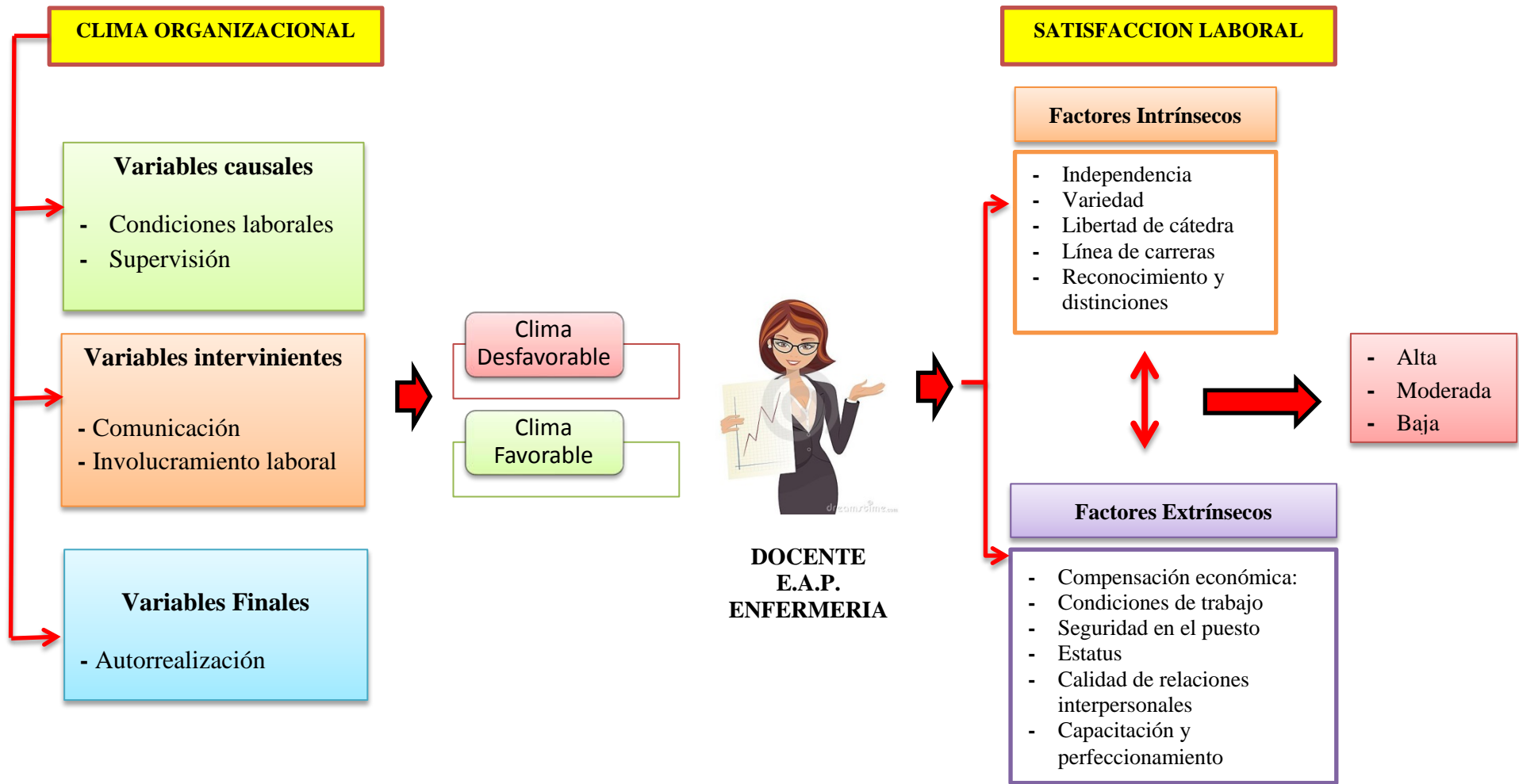
**Factores Extrínsecos:** Se refieren a las condiciones en que se encuentra el contexto del individuo en relación con la empresa. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores de mantenimiento fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores de mantenimiento son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no

logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores de mantenimiento son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

Para la presente investigación los factores **Extrínsecos** están representados en las dimensiones, Compensación económica, Condiciones de trabajo, Seguridad en el puesto, Estatus, Capacitación y perfeccionamiento docente.

- **Compensación económica:** condición laboral que tiene el profesor de sentirse remunerado en forma justa por la labor que realiza.
- **Condiciones de trabajo:** condición laboral que tiene el profesor de realizar su labor en condiciones técnico – académicas (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, equipos audiovisuales, entre otros) adecuadas.
- **Seguridad en el puesto:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que cuenta con un trabajo estable.
- **Estatus:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que labora en una universidad importante o de prestigio académico y social.
- **Calidad de relaciones interpersonales:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que puede entablar y mantener contactos interpersonales con otro colega.
- **Capacitación y perfeccionamiento docente:** condición laboral que tiene el profesor de sentir que la universidad le permite ampliar sus conocimientos en áreas distintas a su especialidad, así como aumentar sus conocimientos en áreas de su especialidad.



**ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN ADAPTADO A LA PRESENTE INVESTIGACIÓN BASADO EN LA TEORÍA CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT Y LA TEORÍA BIFACTORIAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE HERZBERG**

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

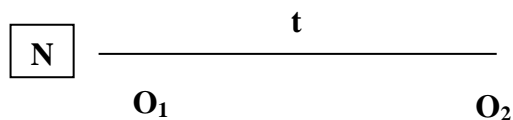
#### 3.1 MÉTODO DE ESTUDIO

La investigación, fue de tipo cuantitativo, se caracterizó por utilizar métodos y técnicas de medición de la unidad de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico y probar hipótesis

Según su naturaleza es de tipo Básica, porque estuvo orientada a aportar nuevos conocimientos científicos.

#### 3.2 DISEÑO DE ESTUDIO

El diseño de estudio de esta investigación fue de tipo descriptivo – Correlacional, de corte transversal (26). Porque el objeto fue medir, conocer y describir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, que corresponde al siguiente esquema:



Dónde:

N: Grupo de estudio (Docentes de enfermería)

O1: Clima organizacional

O2: Satisfacción laboral

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### a. Población

La población total estuvo constituida por todos los docentes con vínculo laboral de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad nacional del Santa

Por lo tanto, la población es considerada finita y accesible. Sánchez H, Reyes C. (27), establece que la población finita se encuentra constituida por menos de (1.000) unidades que conforman el universo de la población.

#### b. Muestra

La muestra estuvo comprendida por el total de la población, por ser viable para la investigación  $n= 10$  ( $N=n$ )

#### c. Unidad de análisis:

Docente de la Escuela Académico Profesional de Enfermería.

**Muestreo:** Para la presente investigación se presentó un muestreo no probabilístico de conveniencia según Grande y Abascal (2005), el tamaño de la muestra ( $n$ ) se seleccionó de acuerdo con la experiencia y decisión del investigador.

#### ❖ Criterios de inclusión:

- Docentes de EAP de enfermería de tiempo completo o parcial.
- Docentes de EAP de enfermería en condición de ordinarios nombrados o contratados según el vigente estatuto de la

Universidad Nacional del Santa. Art.183° y 186° (Auxiliares, asociados principales).

- Docentes de EAP de enfermería que acepten participar voluntariamente de la investigación.
- Docentes de EAP de enfermería que sean profesionales de enfermería.

❖ **Criterios de exclusión:**

- Docentes de EAP de enfermería que se encuentren de licencia.
- Docentes de EAP de enfermería que se encuentren con descanso por maternidad.
- Docentes de EAP de enfermería que se encuentren de vacaciones
- Docentes de EAP de enfermería que no acepten participar de la investigación.
- Docente asesor de este estudio.

### **3.4 VARIABLES DE ESTUDIO**

#### **VARIABLE 1 :**

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

##### **Definición Conceptual:**

El clima organizacional es el conjunto de propiedades medibles dentro del ambiente de trabajo, percibido directamente o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese ambiente y que se supone influye en sus motivaciones y comportamientos laborales (20).

**Definición Operacional:** Se midió en escala ordinal:

**Favorable** : 155 – 220 puntos

**Desfavorable** : 44 – 154 puntos

**VARIABLE 2:**

### **SATISFACCIÓN LABORAL**

**Definición Conceptual:**

Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera si es que el puesto de trabajo se adecúa a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos (28).

**Definición Operacional:** se midió en escala ordinal:

**Alto** : 199 - 270 puntos

**Moderado** : 127 - 198 puntos

**Bajo** : 54 – 126 puntos

### **3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta, y el instrumento utilizado para la recolección de los datos fue el cuestionario que según Hernández (29) “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. Se emplearon dos cuestionarios y se aplicaron en forma auto administrado.



## Escala de Clima Organizacional

Se utilizó la Escala elaborada por la psicóloga Palma (2003) (22),

El instrumento que evalúa clima laboral, cuenta con 44 reactivos y utiliza una escala de respuesta en formato Likert que presenta 5 opciones: nunca; poco; regular; mucho; siempre. La calificación fluctúa entre 1 a 5 puntos siguiendo la escala de respuesta mencionada, en donde 1 representa la opción “nunca” y 5 “siempre”; el puntaje máximo para la escala total es de 220 puntos. Se considera como criterio de evaluación que a mayor puntuación, se tuvo una mejor percepción del ambiente laboral, y las menores puntuaciones indican un clima organizacional adverso

Consta de 5 dimensiones: Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, Autorrealización.

<b>Variable</b>	<b>FACTORES</b>	<b>Ítems</b>
Clima laboral	Autorrealización	1, 10, 15, 27, 31, 35, 40
	Involucramiento Laboral	2, 6, 11, 16, 19, 23, 28, 32, 36, 41
	Supervisión	3, 8, 12, 17, 20, 24, 29, 33,37, 42
	Comunicación	4, 7, 13, 18, 21, 25, 30, 34, 38, 43
	Condiciones Laborales	5, 9, 14, 22, 26, 39, 44

## Escala de Satisfacción laboral en el Docente

El instrumento ha sido construido por Álvarez (2003). Estuvo basado en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y los aportes de Dawis, Lofquist y Weis (1968, en Peiró, 1987) Este cuestionario pretendió identificar el grado en que las distintas situaciones producen satisfacción o insatisfacción laboral en el docente.

Constó de 54 preguntas que son valorados por la escala de tipo Likert. Cada pregunta consta de 5 posibles respuestas: Hay respuestas positivas y respuestas negativas (7).

Ítems positivos	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 54	1	2	3	4	5
Ítems Negativos					
12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 26, 29, 31, 37, 38, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53	5	4	3	2	1

Que puntúa desde el valor 1 (mínima satisfacción) al valor 5 (satisfacción máxima), agrupados en 2 factores intrínsecos y extrínsecos dimensiones que determinan la satisfacción laboral de los profesionales en salud.

FACTORES		Ítems
Satisfacción Intrínseca	Independencia	1, 12, 22,32,42
	Variedad	2, 13,23,33,43
	Libertad de cátedra	3, 14,24,24,44
	Línea de carreras	4, 15,25,45,53
	Reconocimiento y distinciones	5, 16, 26,35,46
Satisfacción Extrínseca	Compensación económica:	6, 17,27,36,47
	Condiciones de trabajo	7, 18, 37,48
	Seguridad en el puesto	8, 19, 28,38,49,54
	Estatus	9, 29,39,50
	Calidad de relaciones interpersonales	.10,20,30,40,51
	Capacitación y perfeccionamiento	11, 21,31,41,52

## **Control de calidad de datos**

- **Validez Interna:** Se realizó a través de un Juicio de Expertos conformado por tres personas especializadas en el tema quienes emitieron su juicio crítico para que el instrumento cumpla con las características apropiadas.
- **Validez Externa:** Se dio a través de una prueba piloto, que se realizó a una escuela académico profesional con características similares a la población que se va estudiar.

- **Confiabilidad:** Se determinó a través de la prueba Alfa de Cronbach,

Sin embargo cabe recalcar que la escala de clima organizacional ha sido diseñada en nuestro país y utilizada en el ámbito docente y ha sido reportada confiable y valida, así lo muestra Palma **(22)**; en cuanto a la confiabilidad reportada, la escala presenta correlaciones de 0.97 (Alfa de Cronbach) y de 0.90 (Split Half de Guttman), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se pudo considerar que el instrumento es confiable. Por otro lado, respecto a su validez, se determinaron correlaciones positivas y significativas en las 5 dimensiones del clima organizacional (mayores a 0.6).

### **3.6 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos en el presente proyecto de investigación se consideraron los siguientes aspectos:

- Se solicitó el permiso correspondiente a la Dirección de la E.A.P. de Enfermería para tener el acceso a la realización de trabajo de

investigación, a través de un oficio, recalcando la importancia del presente estudio, con el fin de propiciar una atmósfera favorable para la realización del estudio, así como para tomar en cuenta sus observaciones.

- Emitido el oficio y aceptada la petición, se coordinó con la Jefe de Departamento para facilitar el registro de los docentes.
- Se realizó la revisión del registro y selección de docentes que cumplan con los criterios de inclusión.
- La investigadora se acercó a cada docente seleccionado para solicitar su cooperación, así como explicar los objetivos e importancia del estudio, quienes acepten firmaron el consentimiento informado voluntariamente.
- Seguidamente, se entregó a cada docente los instrumentos para que sean desarrollados, se les pidió que valoren sus percepciones con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral dando las respuestas a los ítems planteados en el instrumento.
- El tiempo promedio de duración fue de 30 minutos, para ambos instrumentos; se tuvo en cuenta el derecho de anonimato, libre participación y confidencialidad para la aplicación de los instrumentos,
- El tiempo de recolección de los datos duró aproximadamente 3 a 4 semanas.

### 3.7 ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio de investigación se consideró los siguientes aspectos éticos, normados por la Comisión de Ética de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad del Santa:

- **Autonomía:** Se sustentó en el respeto a la dignidad de las personas que son sujetos de investigación, participaron de forma voluntaria y dispusieron de información adecuada. La investigación garantizó el pleno respeto a los derechos y libertades fundamentales en particular si se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad. En el presente estudio de investigación se respetó la decisión de los docentes universitarios de aceptar o rechazar su participación en el mismo, brindando su consentimiento informado (Anexo N° 03) luego de una información completa sobre los objetivos del estudio de investigación.
- **Anonimato y confidencialidad:** La privacidad de la identificación de la persona, garantizó que la información sea accesible solamente para aquellos, autorizados a tener acceso. En el presente estudio solo tuvieron acceso a los resultados las investigadoras y los participantes del estudio, luego de conocerlos resultados, se procedió a eliminar las encuestas.
- **Beneficencia y no maleficencia:** Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en la investigación. La conducta del investigador respondió a; no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios. El presente estudio de investigación benefició a los docentes universitarios, ya que permitió

conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral en su centro de laborales. Además durante la investigación no se les expuso a experiencias desagradables que provoquen daños graves o permanentes.

- **Justicia:** Se reconoció que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. Todos los docentes universitarios que participaron del estudio de investigación recibieron un trato igualitario en consideración y respeto, sin diferencias entre ellos.
- **Integridad científica:** Se entiende por integridad científica a la acción honesta y veraz en el uso y conservación de los datos que sirven de base a una investigación, así como en el análisis y comunicación de los resultados que se obtuvieron en la presente investigación, una vez finalizada el estudio se procedió a eliminar las encuestas.
- **Responsabilidad:** El investigador tiene una responsabilidad social-científica. Es deber y responsabilidad personal del investigador considerar cuidadosamente las consecuencias que la realización y la difusión de su investigación implican para los participantes y para la sociedad en general. Esta tarea no fue delegada a otras personas.

### 3.8 TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa estadístico: SPSS/info/software versión 21.0.

**Descriptivo:** Los resultados están representados en tablas simples y figuras, cifras absolutas y relativas, media aritmética y moda.

**Analítico:** Se aplicó la prueba estadística de correlación de Pearson y odd ratio para determinar la relación de las variables de estudio, con un nivel de significancia de  $p < 0.05$ .

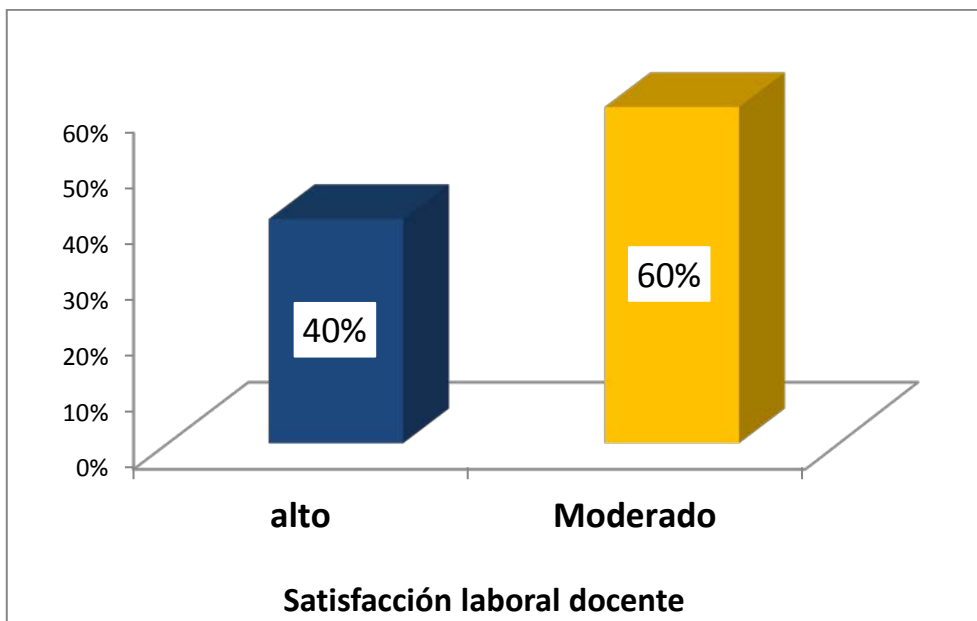
## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 RESULTADOS

**TABLA N° 01: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016.**

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Moderado	6	60,0
Alto	4	40,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

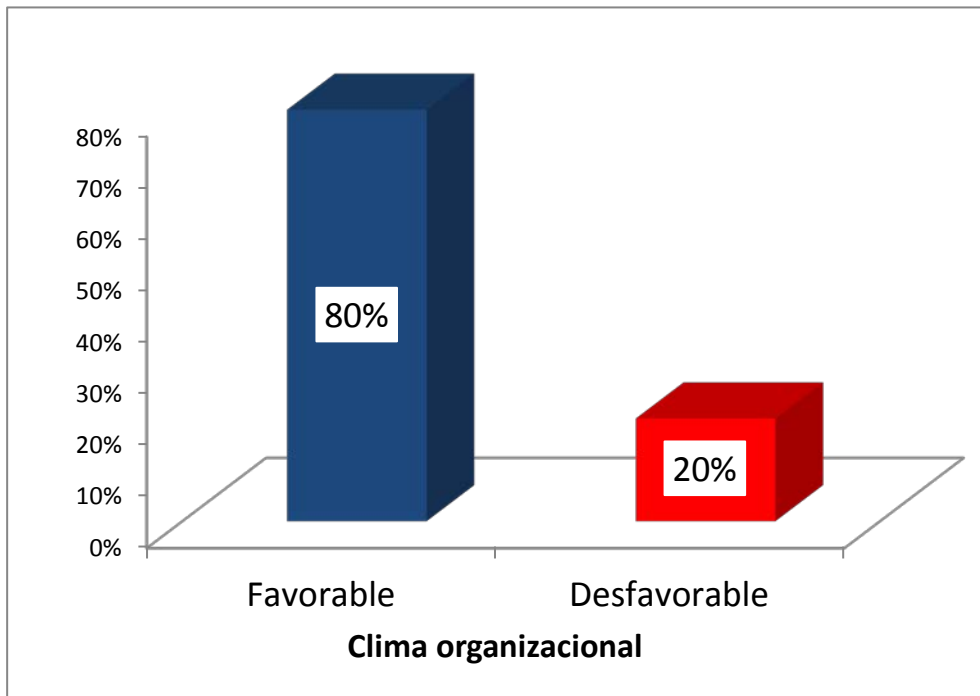




**FIGURA N° 01. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

**TABLA N° 02: CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

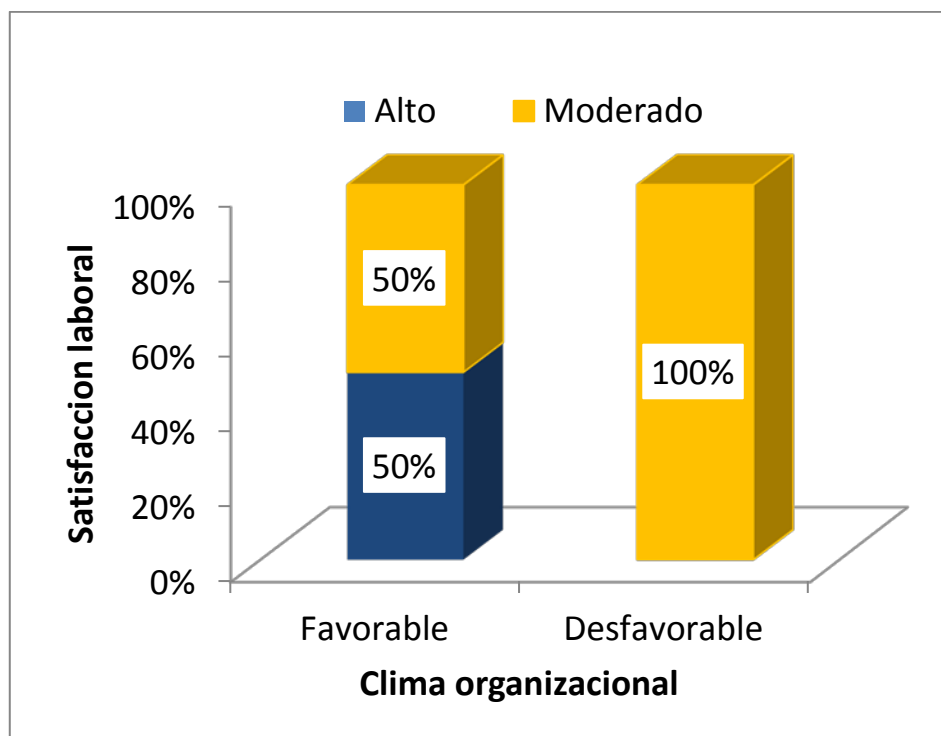
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Desfavorable	2	20,0
Favorable	8	80,0
Total	10	100,0



**FIGURA N° 02: CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

**TABLA N° 03: RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

SATISFACCIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL				TOTAL	
	Favorable		Desfavorable		N	%
	N	%	N	%		
Alto	4	50,0%	0	0,0%	4	40,0%
Moderado	4	50,0%	2	100,0%	6	60,0%
Total	8	100,0%	2	100,0%	10	100,0%
$X^2 = 1,667$ $gl=1$ $p=0,197$ ( $p < 0.05$ ) No significancia						



**FIGURA N° 03: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

## 4.2 DISCUSIÓN

**En la tabla y figura N°01**, se observa que la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa”, el 60,0% presentó un nivel moderado de satisfacción laboral; y el 40,0% un nivel alto

Los resultados obtenidos guardan relación con Durand, Lluncor, Infante y et al. (2011), Bartra (2010) quienes obtuvieron como resultados que la mayoría de los docentes tienen un nivel medio de satisfacción laboral, seguido de un nivel alto y un nivel bajo, respectivamente (14) (15).

Los resultados difieren con Vargas, Navarro, y Serrano (2012), Silva (2009), quienes en su estudio obtuvieron que la mayoría se encuentran satisfechos con la labor que realizan o insatisfechos, seguido de mostrar indiferencia o frustración (17) (13).

A través del análisis descriptivo de ítem de satisfacción laboral, de los resultados se observó que los docentes de la E.A.P. de Enfermería en lo general muestran satisfacción laboral, aunque el porcentaje obtenido dista de la situación ideal, donde más de la mitad de docentes manifestaron tener un nivel de satisfacción moderado es decir no estar completamente satisfechos con ciertas situaciones, como: más del 30% de docentes se encuentran en desacuerdo con el sueldo que perciben consideran que es injusto por las labores que realiza en esta institución, además el sueldo que perciben es insuficiente para cubrir su presupuesto, el sueldo recibido no guarda relación con el trabajo que realizan, así mismo consideran que es

injusto que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente, además contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral. Un 30% de las docentes considera que las relaciones interpersonales son malas, el hermetismo de las colegas hace difícil la amistad en la universidad (Anexo 02).

Dichas situaciones, son las que se posiblemente representan la satisfacción moderada, y las que se identifican como factores extrínsecos de la satisfacción laboral tales como: compensación económica, línea de carrera, seguridad en el puesto, estatus, condiciones de trabajo.

Contexto similar, presenta Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) donde en su estudio encontraron como factores condicionantes de la satisfacción laboral docente las condiciones físicas, el aspecto económico: relacionado con los pagos y remuneraciones salariales de los docentes, y el desarrollo del personal, por lo que concluyeron que el aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario son los factores condicionantes de la satisfacción laboral (10).

Las causas de insatisfacción laboral del potencial humano que labora en las universidades, tienen diferentes explicaciones, que tienen que ver con aspectos como las condiciones inadecuadas de trabajo, inestabilidad laboral diferenciado tanto en docentes como en administrativos además de precisar diferencias por su condición laboral de nombrados y contratados y niveles insuficientes de remuneraciones.

Consecuentemente, la satisfacción profesional de los docentes se entiende como el resultado de comparar lo que la realidad le propone ser docente e investigador y lo que según sus intereses, debe ser.

Al respecto Robbins (2000) señala que, es la actitud general del individuo hacia el trabajo que ejecuta, lo que una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, destacando como variables importantes de estas actitudes, el compromiso con el trabajo y con la empresa en donde ejecuta sus labores.

Por su parte, Galaz (2003) expresa que la satisfacción laboral es un componente de la calidad de vida que permite al trabajador, desarrollo y relaciones dignas como personas, señala además que un empleado satisfecho tiende a presentar un comportamiento más favorable a la organización que alguien que no lo está (30).

En la **tabla y figura N°02**, se presenta el clima organizacional de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa", donde el 80,0% de docentes presentó un nivel favorable de clima organizacional y el 20,0% un nivel desfavorable de clima organizacional.

Los resultados obtenidos coinciden con Vargas, Navarro, y Serrano (2012), Sandoval, Magaña y Aguilar (2011), y Silva (2009), quienes observaron que la mayoría de los docentes percibe un favorable (buen clima laboral) seguido de un desfavorable (nivel regular) clima organizacional (17) (31) (13).



Según los resultados se observa que los docentes de la escuela de enfermería presenta en su mayoría un clima favorable, según el análisis estadístico se siente comprometido con el éxito de la E.A.P; hay clara definición de visión, misión y valores en la E.A.P; los objetivos del trabajo están claramente definidos; Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad; el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos, El servicio de la E.A.P. son motivo de orgullo personal; cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante; cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.

No obstante, un porcentaje minoritario pero significativo de docentes, evidencian un clima laboral desfavorable, esto debido según el análisis de la base de datos, a que los docentes; consideran que la remuneración no está acorde al desempeño y los logros, no se dispone de manera regular de un sistema para el seguimiento y control de las actividades y que las autoridades no promueven la capacitación que se necesita de la manera deseada.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo

(32)

La importancia de esto radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo, en gran medida estas percepciones pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización (32).

En la **tabla y figura N°03**, se presenta la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería donde, se observa que el 100.0% de los docentes con clima organizacional desfavorable presentaron un nivel moderado de satisfacción laboral, en contraste los docentes con clima organizacional favorable el 50,0% presentó un nivel alto de satisfacción y el 50,0% restante un nivel moderado de satisfacción.

Ante la aplicación de la prueba estadística de independencia de criterios chi cuadrado, se obtuvo un  $X^2 = 1,667$ ;  $gl=1$ ;  $p=0,197$  siendo este  $p > 0.05$  por lo que se concluye que no existe relación entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional.

Los resultados obtenidos coinciden con Vargas, Navarro, y Serrano (2012), Sánchez (2011), quienes obtuvieron como resultados que la satisfacción laboral y el clima organizacional no se correlaciona significativa por tener un ( $p > 0,05$ ) .Asimismo la mayor parte de los docentes que presentó un clima laboral regular dijo estar regularmente satisfecha en el trabajo (17) (16).

Sin embargo, los resultados difieren con Alva y Domínguez (2013) quienes encontraron que la mayoría (75,8%) de los docentes con clima favorable presenta un satisfacción parcialmente alta, a diferencia que la mayoría (74,4%) de los docentes con clima desfavorable presentan una satisfacción regular. Ante la aplicación de la estadística inferencial si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ) (18).

Los resultados encontrados no evidencian esta relación, probablemente a que la población es pequeña, no obstante un clima desfavorable genera insatisfacción moderada, los docentes con clima favorable y satisfacción moderada permiten inferir que existe otros factores que generan insatisfacción independiente del clima laboral, que para el estudio ha obtenidos puntajes positivos en más 80%.

Xiaofu y Qiwen (2007) señalan que la satisfacción del docente en el entorno laboral se ve afectada por la percepción del clima, que incide en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente-estudiantes, así como su vivencia moral y salud mental. Es decir la labor docente representa un alto grado de influencia dentro del clima organizacional de la institución educativa (33).

Ante los resultados obtenidos, la satisfacción laboral y el clima organizacional constituyen factores importantes en el desempeño laboral, en la preservación de los logros institucionales y en la salud mental del personal tanto administrativo como docente de las universidades (34).

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

Luego de analizar y discutir los resultados del presente trabajo de investigación, se detallan las siguientes conclusiones:

- El 60,0% de los docentes presentó un nivel de satisfacción moderado y alto (40,0%).
- El 80,0% de docentes presentó nivel favorable de clima organizacional, 20,0% evidenció nivel desfavorable de clima organizacional.
- ❖ No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ( $p > 0.05$ ); se acepta la hipótesis nula.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- ❖ Que la institución universitaria a través de sus autoridades promueva un intercambio de ideas entre docentes e institución, incentivando la innovación y creatividad a fin de que los docentes cumplan sus roles de manera eficiente y organizadamente, para mejorar la calidad de la educación.
- ❖ Medir la percepción de los docentes sobre su satisfacción laboral, para indagar y describir las causas de insatisfacción laboral docente.
- ❖ Proponer a las demás escuelas académicas que realicen evaluaciones entre sus docentes sobre las variables de estudio con la finalidad de conocer las condiciones internas en las que se enfrentan retos que demanda su actividad profesional.
- ❖ Desarrollar investigaciones que determinen las condiciones en que se desenvuelve la actividad laboral de los docentes en la perspectiva de generar las condiciones óptimas para la formación de alumnos académica y profesionalmente.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Añez S. (2006) Cultura Organizacional Y Motivación Laboral De Los Docentes Universitarios. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales; 4(1): p. 102-127.
2. Dirección Estadística ANR (2011). Datos Estadísticos Universitarios. Lima.
3. Instituto Nacional de Estadística (2012). Panorámica de la educación universitaria. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística; 8: p. 1-10. Available from: <http://www.ine.es/prensa/np712.pdf>.
4. Red Peruana de Universidades(2010). II censo Nacional de universidades Lima ; 2015.
5. INEI. (2014) INEI: Sistema Educativo peruano ofrece 1,118 carreras profesionales. [Online]. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática; [cited 2015 junio 11. Available from: <http://gestion.pe/economia/inei-sistema-educativo-peruano-ofrece-1118-carreras-profesionales-2094403>.
6. Segredo A. (2011) La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación médica superior; 25(2): p. 164-177.
7. Alvarez D. (2007) Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. Lima.
8. Caligiore I, Díaz J. (2006) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Gerencia. 2006; 8(24): p. 1-18.

9. Brunner J. (1993) Algunos criterios para la evaluación de la educación superior y la investigación Lima: Grade
10. Rodríguez D, Núñez L, Cáceres A. (2010) Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente.. Investigación y Postgrado.; 25(1).
11. Pérez J, Martínez E, Hernández R. (2012) El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. Revista Internacional Administracion & Finanzas.; 5(5).
12. Triado X, Aparicio P, Freixa M, Torrado M. (2015) Satisfacción y motivación del profesorado universitario en Barcelona. REDU. Revista de Docencia Universitariaenero - abril; 13(1): p. 203-229.
13. Silva H. (2009) "Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina UNAP-2009. Iquitos
14. Durand J, Lluncor E, Infante M, Gil M, Córdova N, Mendoza O, et al. (2011) Nivel de satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Enfermería, en la Facultad de Medicina, UNMSM. An Fac med. 72(1).
15. Bartra A.(2010) Estrategia metodológica integradora orientada a mejorar la satisfacción en el trabajo docente de profesores de la escuela profesional de enfermería de la UNSM-Tarapoto. Tesis Doctoral. Tarapoto: Universidad nacional de San Martín.

16. Sánchez L. (2011) Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el departamento académico de estadística de la Universidad Nacional de Trujillo-2010. Trujillo.
17. Vargas D, Navarro D, Serrano C, García D. (2012) Satisfacción laboral docente y clima organizacional en el departamento académico de enfermería de la universidad nacional del santa. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa.
18. Alva J, Domínguez L. (2013) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote. In Crescendo. Institucional.; 6(1): p. 90-102.
19. Vega D, Arévalo A, Sandoval J, Aguilar M, Giraldo J. (2006) Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. Revista Diversitas Perspectivas en Psicología. 2(2): p. 329-349.
20. Bustamante M, Hernández J, Yáñez L. (2009) Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca. Revista Estudios Seriadados en Gestión de Instituciones de Salud Centro de Gestión de Instituciones de Salud, Universidad de Talca; 5(11): p. 20-39.
21. Quevedo A. (2003) Estudio de clima organizacional basado en el de funcionamiento de organizaciones: octógono Tesis para optar el Título de Ingeniero Industrial y de Sistemas. Universidad de piura.
22. Palma S. (2005) .Manual de Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Lima, Perú.



23. Martín J, Núñez A. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral Madrid: Universidad Pontífica de comillas.
24. Muñoz R. Marketing del siglo XXI. (2008) In Teorías de la Motivación. Segunda ed.: Centro de estudios Financieros.
25. Pasapera C. (2009).Grado De Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El nivel De Estrés en el Personal de enfermería del Hospital II Essalud..
26. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagomez A. (2013) Metodología de la investigacion científica y elaboración de tesis Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
27. Sánchez H, Reyes C. (2009) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Cuarta ed. Lima: Visión Universitaria.
28. Palma S. (2003) Motivación Y Clima Laboral En Personal De Entidades Universitarias. Lima.
29. Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2010) Metodología de la Investigación. Quinta ed. México: McGraw Hill.
30. Galaz J (2003) La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública. México: ANUIES
31. Sandoval C, Magaña MyAM. (2013) Clima organizacional en los profesores investigadores de una institución de educacion superior. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". 13(3): p. 1-24.
32. Caligiore C, Diaz .( 2003) Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes

en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia.; 8(24): p. 644 – 656

33. Xiaofu P, Qiwen Q. (2007) An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. Chinese Education and Society. 40(5): p. 65-77.
34. Sánchez J. (2008) Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades. Tesis Grado de Magister en Administración con mención en gestión empresarial. Lima : Universidad nacional Mayor de San Marcos
35. Olivares J, Quintana M, Matta C, Choy J, Ronquillo W, Maldonado M. (2006) Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica 2006. Rev Estomatol Herediana. 16(1): p. 21 – 25
36. Guarniz A. (2014) Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la. Tesis para obtener el grado de maestra en educación, mención en didáctica de la educación. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego , Libertad
37. Alonso P. (2008) Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. Boletín de Psicología. Noviembre;(88): p. 49-63.

# ANEXOS

## ANEXO 01

### ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(PALMA-1999)



A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características ambientales donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (x) la que mejor describa su contexto laboral. Tome en consideración las siguientes gradientes: nunca; poco; regular; mucho; siempre.

CLIMA ORGANIZACIONAL	N U N C A	P O C O	R E G U L A R	M U C H O	S I E M P R E
1. Existen oportunidades de progresar en la E.A.P.	1	2	3	4	5
2. Se siente comprometido con el éxito de la E.A.P.	1	2	3	4	5
3. El Director de departamento le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4. Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6. Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5
7. En la E.A.P. la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
8. En la E.A.P. se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Los objetivos de trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
10. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
11. A cada docente se le considera factor clave para el éxito de la E.A.P.	1	2	3	4	5
12. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
14. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad.	1	2	3	4	5
15. Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
16. Los docentes están comprometidos con la E.A.P.	1	2	3	4	5
17. Se recibe la capacitación necesaria para el desempeño la realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
18. Existen suficientes canales de comunicación.	1	2	3	4	5
19. En la E.A.P. se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
20. Las responsabilidades de cada docente están claramente definidas.	1	2	3	4	5
21. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía y/o autoridades.	1	2	3	4	5

22. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
23. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
24. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
25. En la E.A.P. se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
26. Existe una buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
27. Las autoridades promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
28. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
29. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
30. La E.A.P. fomenta y promueve la comunicación.	1	2	3	4	5
31. La E.A.P. promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
32. El producto y/o servicios de la E.A.P. son motivo de orgullo personal.	1	2	3	4	5
33. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
34. El jefe de departamento escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
35. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
36. Hay clara definición de visión, misión y valores en la E.A.P.	1	2	3	4	5
37. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
38. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5
39. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
40. Se reconoce los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
41. La E.A.P. es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
42. Existe un trato justo en la E.A.P.	1	2	3	4	5
43. Se conocen los avances en otras áreas de la E.A.P.E.	1	2	3	4	5
44. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

**ANEXO 02**  
**Escala de Satisfacción laboral Docente**



(ALVAREZ – 2003)

Esta es una escala que le permitirá a usted reflexionar sobre la satisfacción laboral como docente en la EAP Enfermería de esta universidad.

Para lo cual le solicito contestar eligiendo la opción que mejor describa su experiencia personal. Cada una de los ítems tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de valoración. Responda con una X en la columna que aparece a la derecha de cada ítem.

Declaración	M U Y  E N  D E S A C U E R D O	D E S A C U E R D O	I N D I F E R E N T E	D E A C U E R D O	M U Y  D E A C U E R D O
1. Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.	1	2	3	4	5
2. La diversidad de oportunidades académicas que ofrece la universidad me hace sentir muy bien.	1	2	3	4	5
3. Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio.	1	2	3	4	5
4. En esta universidad siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.	1	2	3	4	5
5. Disfruto que la universidad premie mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
6. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.	1	2	3	4	5
7. La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente.	1	2	3	4	5
8. La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.	1	2	3	4	5
9. Me siento contento de trabajar en una universidad de prestigio académico y social como esta.	1	2	3	4	5
10. El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta universidad.	1	2	3	4	5
11. En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes	1	2	3	4	5
12. Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo.	1	2	3	4	5

13. Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares.	1	2	3	4	5
14. Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual.	1	2	3	4	5
15. Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado.	1	2	3	4	5
16. Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos.	1	2	3	4	5
17. Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
18. Mi labor como docente es vulnerado a menudo porque tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios.	1	2	3	4	5
19. La evaluación docente genera inseguridad en el puesto.	1	2	3	4	5
20. Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta universidad sean malas.	1	2	3	4	5
21. Me complace que el programa de capacitación de esta universidad se cumpla en su totalidad.	1	2	3	4	5
22. Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura.	1	2	3	4	5
23. Mi trabajo en esta universidad me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas.	1	2	3	4	5
24. Siento temor para asumir cursos de alta especialización.	1	2	3	4	5
25. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad.	1	2	3	4	5
26. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades.	1	2	3	4	5
27. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.	1	2	3	4	5
28. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.	1	2	3	4	5
29. A menudo evito decir en qué universidad trabajo.	1	2	3	4	5
30. En esta universidad uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.	1	2	3	4	5
31. Me molesta que esta universidad ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos.	1	2	3	4	5
32. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.	1	2	3	4	5
33. Asisto a los eventos que la universidad ofrece, tales como seminarios y talleres.	1	2	3	4	5
34. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan.	1	2	3	4	5
35. Es estimulante que en esta universidad los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.	1	2	3	4	5
36. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto.	1	2	3	4	5
37. Sin el equipamiento que posee esta universidad no sé cómo haría para dictar mis clases.	1	2	3	4	5

38. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.	1	2	3	4	5
39. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la universidad donde trabajo	1	2	3	4	5
40. Siento que las relaciones de trabajo en esta universidad son cálidas.	1	2	3	4	5
41. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.	1	2	3	4	5
42. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto.	1	2	3	4	5
43. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la universidad organiza	1	2	3	4	5
44. Me siento desmerecido con los cursos que me encargan.	1	2	3	4	5
45. Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.	1	2	3	4	5
46. Es lamentable que aun esforzándome termine postergado.	1	2	3	4	5
47. Debo trabajar en otra universidad para cubrir mi presupuesto familiar	1	2	3	4	5
48. Me da igual si la universidad invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase.	1	2	3	4	5
49. Me da igual tener la condición de nombrado o contratado.	1	2	3	4	5
50. Me siento halagado por mis amistades de la universidad en que trabajo.	1	2	3	4	5
51. Lo mejor de esta universidad son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.	1	2	3	4	5
52. Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente.	1	2	3	4	5
53. Me desalienta que en esta universidad las promociones obedezcan a criterios políticos.	1	2	3	4	5
54. Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia.	1	2	3	4	5





## ANEXO 03

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA. 2016**, el propósito de este estudio es " conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente. El presente proyecto de investigación está siendo conducida por la Bach. Enf. Moreno Ulloa Martha María, con la asesoría de la Dra. Esperanza Melgarejo Valverde, de la Universidad Nacional del Santa. Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una entrevista, la que tomará \_\_\_\_ minutos de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente Confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. En principio, las entrevistas o encuestas resueltas serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Gracias por su participación.

Yo \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he comprendido la información y las explicaciones alcanzadas por el equipo investigador. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

\_\_\_\_\_  
Firma del participante y fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante

**TABLA 04 DE FRECUENCIAS POR ÍTEM DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

ITEMS	Muy en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes	0	0%	0	0%	0	0%	3	30,0%	7	70,0%
2. La diversidad de oportunidades académicas que ofrece la universidad me hace sentir muy bien.	1	10,0%	0	0%	0	0%	6	60,0%	3	30,0%
3. Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio	0	0%	0	0%	0	0%	6	60,0%	4	40,0%
4. En esta universidad siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad	1	10,0%	0	0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%
5. Disfruto que la universidad premie mi esfuerzo	0	0%	0	0%	3	30,0%	5	50,0%	2	20,0%
6. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución	2	20,0%	3	30,0%	1	10,0%	3	30,0%	1	10,0%
7. La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente	0	0%	1	10,0%	0	0%	7	70,0%	2	20,0%
8. La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.	1	10,0%	2	20,0%	0	0%	4	40,0%	3	30,0%
9. Me siento contento de trabajar en una universidad de prestigio académico y social como esta	0	0%	0	0%	0	0%	4	40,0%	6	60,0%
10. El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta universidad.	2	20,0%	2	20,0%	3	30,0%	3	30,0%	0	0%
11. En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes	4	40,0%	2	20,0%	1	10,0%	3	30,0%	0	0%
12. Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo	2	20,0%	3	30,0%	2	20,0%	2	20,0%	1	10,0%
13. Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares	4	40,0%	2	20,0%	3	30,0%	1	10,0%	0	0%
14. Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual	4	40,0%	3	30,0%	0	0%	3	30,0%	0	0%
15. Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado.	4	40,0%	5	50,0%	1	10,0%	0	0%	0	0%
16. Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos.	2	20,0%	4	40,0%	2	20,0%	1	10,0%	1	10,0%
17. Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo	0	0%	2	20,0%	0	0%	6	60,0%	2	20,0%
18. Mi labor como docente es vulnerado a menudo porque tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios	3	30,0%	4	40,0%	0	0%	3	30,0%	0	0%
19. La evaluación docente genera inseguridad en el puesto	5	50,0%	4	40,0%	1	10,0%	0	0%	0	0%
20. Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta universidad sean malas	1	10,0%	4	40,0%	2	20,0%	2	20,0%	1	10,0%
21. Me complace que el programa de capacitación de esta universidad se cumpla en su totalidad	0	0%	0	0%	2	20,0%	6	60,0%	2	20,0%
22. Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura	0	0%	0	0%	0	0%	3	30,0%	7	70,0%
23. Mi trabajo en esta universidad me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas	2	20,0%	0	0%	0	0%	4	40,0%	4	40,0%
24. Siento temor para asumir cursos de alta especialización	4	40,0%	4	40,0%	2	20,0%	0	0%	0	0%
25. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad	0	0%	3	30,0%	0	0%	3	30,0%	4	40,0%
26. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de	2	20,0%	3	30,0%	3	30,0%	2	20,0%	0	0%

las autoridades.										
27. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.	0	0%	1	10,0%	0	0%	5	50,0%	4	40,0%
28. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.	0	0%	3	30,0%	0	0%	5	50,0%	2	20,0%
29. A menudo evito decir en qué universidad trabajo.	6	60,0%	4	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
30. En esta universidad uno se siente a gusto con los colegas y autoridades	0	0%	0	0%	2	20,0%	4	40,0%	4	40,0%
31. Me molesta que esta universidad ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos	2	20,0%	7	70,0%	0	0%	0	0%	1	10,0%
32. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas	0	0%	0	0%	0	0%	7	70,0%	3	30,0%
33. Asisto a los eventos que la universidad ofrece, tales como seminarios y talleres	0	0%	0	0%	0	0%	5	50,0%	5	50,0%
34. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan	5	50,0%	3	30,0%	0	0%	1	10,0%	1	10,0%
35. Es estimulante que en esta universidad los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.	0	0%	0	0%	1	10,0%	7	70,0%	2	20,0%
36. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto	1	10,0%	5	50,0%	1	10,0%	3	30,0%	0	0%
37. Sin el equipamiento que posee esta universidad no sé cómo haría para dictar mis clases	3	30,0%	1	10,0%	1	10,0%	4	40,0%	1	10,0%
38. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.	1	10,0%	3	30,0%	2	20,0%	3	30,0%	1	10,0%
39. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la universidad donde trabajo	0	0%	0	0%	0	0%	7	70,0%	3	30,0%
40. Siento que las relaciones de trabajo en esta universidad son cálidas.	0	0%	0	0%	3	30,0%	3	30,0%	4	40,0%
41. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme	1	10,0%	0	0%	1	10,0%	6	60,0%	2	20,0%
42. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto	4	40,0%	3	30,0%	1	10,0%	2	20,0%	0	0%
43. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la universidad organiza	4	40,0%	4	40,0%	1	10,0%	1	10,0%	0	0%
44. Me siento desmerecido con los cursos que me encargan.	5	50,0%	5	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%
45. Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos	3	30,0%	4	40,0%	3	30,0%	0	0%	0	0%
46. Es lamentable que aun esforzándome termine postergado	2	20,0%	6	60,0%	1	10,0%	1	10,0%	0	0%
47. Debo trabajar en otra universidad para cubrir mi presupuesto familiar	2	20,0%	5	50,0%	1	10,0%	0	0%	2	20,0%
48. Me da igual si la universidad invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase	6	60,0%	4	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
49. Me da igual tener la condición de nombrado o contratado	7	70,0%	3	30,0%	0	0%	0	0%	0	0%
50. Me siento halagado por mis amistades de la universidad en que trabajo	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	3	30,0%

<b>51.</b> Lo mejor de esta universidad son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%
<b>52.</b> Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente	0	0%	5	50,0%	1	10,0%	3	30,0%	1	10,0%
<b>53.</b> Me desalienta que en esta universidad las promociones obedezcan a criterios políticos	1	10,0%	5	50,0%	1	10,0%	2	20,0%	1	10,0%
<b>54.</b> Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia	0	0%	0	0%	2	20,0%	5	50,0%	3	30,0%

**TABLA 05. ANÁLISIS DE FRECUENCIAS POR ÍTEM DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA 2016**

ITEMS	NUNCA		POCO		REGULARMENTE		MUCHO		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Existen oportunidades de progresar en la E.A.P.	0	0%	1	10,0%	3	30,0%	2	20,0%	4	40,0%
2. Se siente comprometido con el éxito de la E.A.P	0	0%	0	0%	0	0%	2	20,0%	8	80,0%
3. El Director de departamento le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	1	10,0%	6	60,0%
4. Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	1	10,0%	0	0%	2	20,0%	3	30,0%	4	40,0%
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	0	0%	0	0%	5	50,0%	2	20,0%	3	30,0%
6. Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo	0	0%	0	0%	1	10,0%	3	30,0%	6	60,0%
7. En la E.A.P. la información fluye adecuadamente	1	10,0%	0	0%	1	10,0%	5	50,0%	3	30,0%
8. En la .E.A.P. se mejoran continuamente los métodos de trabajo	0	0%	1	10,0%	1	10,0%	6	60,0%	2	20,0%
9. Los objetivos de trabajo son retadores	0	0%	0	0%	3	30,0%	3	30,0%	4	40,0%
10. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	1	10,0%	0	0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%
11. A cada docente se le considera factor clave para el éxito de la E.A.P	0	0%	1	10,0%	0	0%	3	30,0%	6	60,0%
12. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	0	0%	0	0%	1	10,0%	3	30,0%	6	60,0%
13. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	3	30,0%
14. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad	0	0%	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	7	70,0%
15. Se valora los altos niveles de desempeño	1	10,0%	0	0%	1	10,0%	4	40,0%	4	40,0%
16. Los docentes están comprometidos con la E.A.P	0	0%	0	0%	0	0%	5	50,0%	5	50,0%
17. Se recibe la capacitación necesaria para el desempeño la realizar el trabajo	1	10,0%	0	0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%
18. Existen suficientes canales de comunicación	0	0%	1	10,0%	1	10,0%	7	70,0%	1	10,0%
19. En la E.A.P. se hacen mejor las cosas cada día	0	0%	1	10,0%	0	0%	8	80,0%	1	10,0%
20. Las responsabilidades de cada docente están claramente definidas	0	0%	0	0%	0	0%	6	60,0%	4	40,0%

21. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía y/o autoridades	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	3	30,0%	4	40,0%
22. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	0	0%	0	0%	1	10,0%	6	60,0%	3	30,0%
23. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	1	10,0%	0	0%	0	0%	5	50,0%	4	40,0%
24. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	0	0%	0	0%	7	70,0%	1	10,0%	2	20,0%
25. En la E.A.P. se afrontan y superan los obstáculos	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%
26. Existe una buena administración de los recursos	0	0%	0	0%	2	20,0%	3	30,0%	5	50,0%
27. Las autoridades promueven la capacitación que se necesita	1	10,0%	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	2	20,0%
28. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	0	0%	0	0%	0	0%	5	50,0%	5	50,0%
29. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	2	20,0%	5	50,0%
30. La E.A.P. fomenta y promueve la comunicación	1	10,0%	1	10,0%	0	0%	4	40,0%	4	40,0%
31. La E.A.P. promueve el desarrollo del personal	1	10,0%	0	0%	2	20,0%	3	30,0%	4	40,0%
32. El producto y/o servicios de la E.A.P. son motivo de orgullo personal.	0	0%	0	0%	1	10,0%	2	20,0%	7	70,0%
33. Los objetivos del trabajo están claramente definidos	0	0%	0	0%	1	10,0%	1	10,0%	8	80,0%
34. El jefe de departamento escucha los planteamientos que se le hacen	0	0%	1	10,0%	1	10,0%	1	10,0%	7	70,0%
35. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	1	10,0%	0	0%	1	10,0%	4	40,0%	4	40,0%
36. Hay clara definición de visión, misión y valores en la E.A.P.	0	0%	0	0%	0	0%	2	20,0%	8	80,0%
37. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	0	0%	0	0%	0	0%	4	40,0%	6	60,0%
38. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	1	10,0%	0	0%	3	30,0%	3	30,0%	3	30,0%
39. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	0	0%	0	0%	4	40,0%	3	30,0%	3	30,0%
40. Se reconoce los logros en el trabajo	1	10,0%	0	0%	3	30,0%	4	40,0%	2	20,0%
41. La E.A.P. es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	10,0%	0	0%	1	10,0%	4	40,0%	4	40,0%
42. Existe un trato justo en la E.A.P	0	0%	1	10,0%	0	0%	5	50,0%	4	40,0%
43. Se conocen los avances en otras áreas de la E.A.P.E.	0	0%	1	10,0%	3	30,0%	4	40,0%	2	20,0%
44. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	0	0%	2	20,0%	3	30,0%	4	40,0%	1	10,0%