

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración, Marketing y
Negocios Internacionales

Tesis

**Relación entre el clima organizacional y satisfacción
laboral en la Oficina Diocesana de Educación
Católica en la Diócesis de Tarma**

Angel Ronald Rimac Calixto

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesora

Mg. Noriza Sintia Turin Meza

Agradecimientos

A Dios por haberme dado el don maravilloso de mi existencia, por los estudios desarrollados en la Universidad y hacer posible el presente trabajo de investigación.

A mi Diócesis de Tarma, en la persona de dos amigos y hermanos al Excmo. Mons. Richard Daniel Alarcón Urrutia, arzobispo del Cusco y al Excmo. Mons. Luis Alberto Barrera Pacheco, Obispo de Tarma, por brindarme las facilidades de estudiar y desarrollar el estudio.

Al Mg. Jean Paul Moreno Palomino y a mi asesora, por su ayuda y conocimientos que me permitieron concluir satisfactoriamente la investigación.

A mi Madre quien siempre me brinda todo su apoyo necesario para el éxito en mi vida.

Ángel Ronald Rímac Calixto.

Dedicatoria

A mi amada madre Teodosia Calixto León, por su esfuerzo,
sacrificio e infinito amor.

A mi familia espiritual de la diócesis de Tarma por su apoyo
incondicional.

Ángel.

Índice de contenidos

Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Índice.....	v
Lista de Tablas	vii
Lista de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
Capítulo I: Planteamiento del Estudio	13
1.1. Delimitación de la investigación.....	13
1.1.1. Territorial.....	13
1.1.2. Temporal.....	13
1.1.3. Conceptual.....	13
1.2. Planteamiento del problema.....	14
1.3. Formulación del problema	15
1.3.1. Problema general	15
1.3.2. Problemas específicos.....	15
1.3.3. Objetivo general	17
1.3.4. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación	19
1.4.1. Justificación Teórica.....	19
1.4.2. Justificación Práctica	19
1.4.3. Justificación Metodológica.....	19
Capítulo II Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes de investigación.....	20
2.1.1. Artículos científicos	20
2.1.2. Tesis nacionales e internacionales	22
2.2. Bases teóricas.....	26
2.3. Definición de términos básicos	34
Capítulo III Hipótesis y Variables	37
3.1. Hipótesis	37
3.1.1. Hipótesis general.....	37

3.1.2 Hipótesis específicas	37
3.2. Identificación de variable.....	39
3.3. Operacionalización de las variables.....	40
Capítulo IV Metodología	44
4.1. Enfoque de la investigación	44
4.2. Tipo de investigación.....	44
4.3. Nivel de investigación.....	44
4.4. Método de investigación	45
4.5. Diseño de investigación	45
4.6. Población y muestra de la investigación.....	46
4.6.1. Población.....	46
4.6.2. Muestra	47
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.7.1. Técnicas	49
4.7.2. Instrumentos.....	49
4.7.3. Diseño	52
4.7.4. Confiabilidad.....	52
4.7.5. Validez	54
Capítulo V Resultados	55
5.1 Descripción del trabajo de campo.....	55
5.2. Presentación de resultados	55
5.3. Contrastación de resultados	62
5.4. Discusión de resultados.....	92
Conclusiones	94
Recomendaciones	97
Referencia	98
Apéndices.....	104

Lista de Tablas

Tabla 1 De operacionalización de la variable clima laboral CL – SPC.....	40
Tabla 2 Categorías diagnósticas de la variable clima laboral	41
Tabla 3 De operacionalización de la variable escala de satisfacción laboral	42
Tabla 4 Categorías diagnósticas de la variable escala de satisfacción laboral	43
Tabla 5 Población del personal	47
Tabla 6 Muestra del personal	49
Tabla 7 Escala de interpretación	53
Tabla 8 Prueba de fiabilidad resumen de procesamiento de casos	53
Tabla 9 Estadística de fiabilidad.....	54
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los datos sociodemográficos	55
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de la variable y dimensión clima laboral CL - SPC.....	57
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de las variables y dimensión de satisfacción laboral.....	59
Tabla 13 Resultado de contingencia entre clima laboral entre satisfacción laboral	63
Tabla 14 Resultado de Chí cuadrado de factores entre clima laboral y satisfacción laboral.....	64
Tabla 15 Resultado de contingencia entre autorrealización entre satisfacción laboral	66
Tabla 16 Resultado de Chí cuadrado de factores entre autorrealización y satisfacción laboral.....	67
Tabla 17 Resultado de contingencia entre involucramiento personal entre satisfacción laboral.....	68
Tabla 18 Resultado de Chí cuadrado de factores entre el involucramiento personal y satisfacción laboral.....	69
Tabla 19 Resultado de contingencia de la supervisión entre satisfacción laboral	70
Tabla 20 Resultado de Chí cuadrado de factores entre la supervisión y satisfacción laboral.....	71
Tabla 21 Resultado de contingencia entre la comunicación y satisfacción laboral	72
Tabla 22 Resultado de Chí cuadrado de factores entre la comunicación y satisfacción laboral.....	73
Tabla 23 Resultado de contingencia condiciones laborales entre satisfacción laboral	74

Tabla 24 Resultado de Chí cuadrado de factores entre condiciones laborales y satisfacción laboral.....	75
Tabla 25 Resultado de contingencia condiciones físicas y materiales entre clima organizacional	76
Tabla 26 Resultado de Chí cuadrado de factores condiciones físicas y materiales y clima organizacional	77
Tabla 27 Resultado de contingencia de beneficios laborales y remunerativos entre satisfacción laboral.....	79
Tabla 28 Resultado de Chí cuadrado de factores beneficios laborales y/o remunerativos y satisfacción laboral.....	79
Tabla 29 Resultado de contingencia políticas administrativas entre clima organizacional	81
Tabla 30 Resultado de Chí cuadrado de factores políticas administrativas y clima organizacional	81
Tabla 31 Resultado de contingencia desarrollo social entre clima organizacional	83
Tabla 32 Resultado de Chí cuadrado de factores desarrollo social y clima organizacional	83
Tabla 33 Resultado de contingencia desarrollo personal entre clima organizacional	85
Tabla 34 Resultado de Chí cuadrado de factores desarrollo personal y clima organizacional	85
Tabla 35 Resultado de contingencia desempeño de tareas entre clima organizacional	87
Tabla 36 Resultado de Chí cuadrado de factores desempeño de tareas entre clima organizacional	87
Tabla 37 Resultado de contingencia relación con la autoridad entre clima organizacional	89
Tabla 38 Resultado de Chí cuadrado de factores relación con las autoridad y clima laboral.....	89

Lista de Figuras

Figura 1. Tipo de investigación	46
Figura 2. Formula de la muestra	47
Figura 3. Formula del Coeficiente de Cronbach.....	53
Figura 4. Zona de aceptación probabilístico – chí cuadrado de las variables.....	65

Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la asociación del clima organizacional entre la satisfacción laboral en el personal docente y administrativo de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma. Se empleó una metodología descriptiva, correlacional, la muestra estuvo conformada por 44 profesores de ambos géneros cuyas edades se encontraban entre 18 años y 60 años; de diversos grados de instrucción, con diferentes contrataciones y situaciones laborales. Se estudiaron las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El resultado señala que existe una asociación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio concluye en que el personal de la oficina tiene un clima organizacional bueno y una asociación con la variable satisfacción laboral.

Palabras claves: clima organizacional y satisfacción laboral

Abstract

The objective of the research was to analyze the association between organizational climate and job satisfaction among the teaching and administrative staff of the Diocesan Office of Catholic Education of Tarma. A descriptive, correlational methodology was used. The sample consisted of 44 teachers of both genders whose ages ranged from 18 to 60 years; of different degrees of education, with different contracts and work situations. The variables organizational climate and job satisfaction were studied. The results indicate that there is an association between the variables organizational climate and job satisfaction. The study concludes that the office staff has a good organizational climate and an association with the variable job satisfaction.

Keywords: organizational climate and job satisfaction

Introducción

El clima laboral es un conjunto de características que envuelven a los empleados en una organización y que marcan muchas diferencias significativas en la entidad, siendo ésta el reflejo del comportamiento de la organización que está constituida por diferentes factores entre los que destacan: el aspecto individuo, de agrupación de trabajadores y la existencia de la realidad organizacional. (García, Escalante y Quiroga, 2012).

La variable satisfacción laboral genera aspectos importantes relacionados con los empleados de las instituciones donde desempeñan sus labores, entre ellos control de su salud hasta llegar a la ancianidad, la variable satisfacción laboral se manifiesta en el lugar de labores que está relacionada en gran medida por la interacción entre el sujeto y las características del entorno laboral. (Castro, Padilla y Ramírez, 2009).

Se tiene varias investigaciones existentes sobre clima laboral y satisfacción laboral, dentro de ellas tenemos pocos esfuerzos que se centran para esclarecer las diferencias entre estas dos variables, puesto que la persona es el objeto de investigación dentro de una entidad.

Para aclarar los efectos y algunas diferencias, aquí se presentan antecedentes teóricos de las dimensiones de clima y satisfacción laboral, para luego abordar la relación que tienen con el desempeño de las personas. Es más, no hay investigación que se hayan realizado en organizaciones de la iglesia, puesto esto sería un inicio a fin de tener otro campo en la investigación de las ciencias administrativas, es por ello que nos planteamos el siguiente objetivo, determinar la asociación del clima organización laboral entre la satisfacción laboral de los empleados de la oficina diocesana de educación católica de tarma.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial.

La investigación se llevó a cabo en la región Junín, provincia de Tarma, distrito de Tarma, en la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, entidad adscrita a la Diócesis de Tarma.

1.1.2. Temporal.

Nuestra investigación se llevó a cabo en el año 2020, en la institución de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

1.1.3. Conceptual.

En la investigación se tuvo en cuenta las definiciones de la variable clima organizacional en la concepción de ambiente organizacional, que representa el llamado fenómeno intermedio por cada uno de factores comprendidos en el sistema organización, y los factores de tendencias motivadoras que se reflejan en comportamientos, siendo consecuencias para organizar, el aspecto productivo, satisfacción, rotación, etc. (Brunet, 1999).

La satisfacción laboral para Aamodt (2010) es una actitud positiva que los empleados tienen hacia su labor. Según Palma (1999) la variable satisfacción laboral,

es la efectividad de la suma de la eficiencia y eficacia que alcanza la organización. Esto demuestra que los ciudadanos satisfechos tienen una actitud positiva hacia la vida y una efectividad al trabajo.

1.2. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, las economías de organizaciones e individuos es una cualidad, es estado de incertidumbre y una etapa de bajo crecimiento económico. Dentro de este entorno, se puede precisar que en el mundo solo el 13% de empleados se sienten muy satisfechos con su labor y aproximadamente el 25% se siente no conforme con su labor o insatisfecho. (Organización Internacional del trabajo, 2015).

De manera similar, en el Perú solo el 14% de los trabajadores están muy satisfechos en desarrollar su labor, y esto se refleja en mejores condiciones de trabajo, infraestructura adecuada, programas que permiten el crecimiento profesional como carrera, generando un compromiso con la organización, entre otros. Otros; mientras que los empleados con bajos niveles de satisfacción generaron una alta tasa de rotación que aproximadamente es el 20%. (Ministerio de trabajo, 2012).

El clima organizacional, estar motivado y satisfecho como trabajador es una en relación con su labor que tiene aspectos fundamentales del bienestar y desarrollo de los individuos y organizaciones; son condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida dentro y fuera del establecimiento. Un clima inadecuado genera inconvenientes que interrumpen el desempeño del trabajador en su equilibrio y tienen consecuencias negativas en su salud individual y colectiva. (Vargas, 2018).

La investigación se centró en la Oficina Diocesana de Educación Católica (ODEC) de Tarma, de la Diócesis de Tarma, debido a que hay mucha rotación de los trabajadores, con un clima laboral muy tenso, muy conflictivo, hay mucho rose entre

los trabajadores, reclamos por los cambios y muchas quejas de los empleados administrativos, de servicio y profesores.

La ODEC cuenta con un directivo, siete personales administrativos, con 29 docentes que laboran en Tarma, 13 maestros que laboran en Junín, siendo los principales problemas la rotación de lugares de trabajo; existen renunciaciones de los colaboradores, por ser inestables los cargos, muchos de los colegios se encuentran en zonas rurales. En cuanto al clima organizacional, se ve enfrentado al existir desavenencias; con estos problemas no se genera una satisfacción en las labores, es por ello que existen diferentes políticas en la oficina que en muchos casos no son contempladas. Con la presente investigación se buscó estudiar estas dos variables, las cuales se pudo identificar las dificultades que cada una de ellas genera, y las dimensiones fueron analizadas profundamente, puesto que la dependencia es de la ODEC, pero el docente al estar en un colegio depende del director de la institución. (Oficina Diocesana de educación católica del Perú, 2020).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?

- ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales entre satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones físicas y materiales y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre los beneficios laborales y remunerativos y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre las políticas administrativas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo social y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?
- ¿Qué relación existe entre el desempeño de tareas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?

¿Qué relación existe entre la dimensión relación con la autoridad y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?

1.3.3. Objetivo general

Determinar la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

1.3.4. Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de clima organizacional en los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas y materiales y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre los beneficios laborales y remunerativos y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe las políticas administrativas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre el desarrollo social y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre el desarrollo personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre el desempeño de tareas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión relación con la autoridad y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- .

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica.

El análisis del tema en varias organizaciones ha tenido y aún tiene resultados beneficiosos para la organización, por lo que los diversos estudios auditados garantizan que su aplicación tenga resultados favorables que puedan replicarse en la variable del clima organizacional y de satisfacción laboral de los empleados de la oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, reiteramos que la información sobre este tema tiene importancia en el entorno internacional y nacional, existiendo diversos artículos y publicaciones sobre este tema que nos ayudarán a crear un marco de referencia para implementarlo.

1.4.2. Justificación Práctica.

La ODEC es la organización que está en contacto con la comunidad educativa, se tiene en cuenta en la investigación la tendencia de seguir mejorando su servicio en favor de la colectividad y estudió la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral con la finalidad de fortalecer, mejorar el servicio para la atención hacia la colectividad, con calidad y calidez.

1.4.3. Justificación Metodológica.

Metodológicamente el estudio se garantiza por tener el apoyo de la ODEC, porque se logró tener toda la información y se cuenta con mucha bibliografía, con diversos autores en cuanto a los temas de clima organizacional y satisfacción laboral.

Por lo tanto, la presente investigación utilizó el desarrollo de la metodología científica sustentado en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño de transacción no experimental utilizando una hipótesis para verificar si es verdad o falsa.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos.

Pedraza (2018) en su estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral a partir de como perciben los trabajadores en organizaciones públicas y privadas. EL estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, cuyo resultado señalan que se han identificado ocho factores que describen cada variable de estudio. Estos resultados son relevantes para los administradores de capital humano. Diseñar e implementar prácticas que mejoren el clima laboral por su impacto positivo en la variable satisfacción de los trabajadores.

Pupo, Velázquez y Tamayo (2017) en su estudio plantearon como objetivo ver el vínculo entre la variable del clima organizacional y satisfacción. El instrumento utilizado se desarrolló sobre la base de un examen teórico y metodológico de la estructura del clima organizacional. Los resultados mostraron un fuerte vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas estudiadas, ambas en estado satisfactorio, generados por las deficiencias que apuntan a la mejora organizacional.

Meza (2017) en su estudio tuvo como objetivo de estudio determinar las diferencias entre la variable específica de género en términos de la variable de satisfacción laboral y la variable clima organizacional en el ámbito industrial, con trabajo, relaciones laborales e identificación laboral. El estudio fue de naturaleza cuantitativa, con alcance descriptivo comparativo. Sus resultados indicaron que no existen diferencias entre las variables, en la población de hombres y mujeres dentro de la compañía analizada. Estos resultados confirman los resultados de otros estudios realizados sobre la relación entre estas tres variables. La investigación concluyó que existe un nivel justo para hombres y mujeres en términos de clima y satisfacción laboral.

Jiménez y Jiménez (2016) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue determinar cómo el clima laboral afecta el nivel de la variable satisfacción laboral de los trabajadores. Teniendo como resultado que, el entorno laboral no es satisfactorio. El análisis encontró que la mayoría de las variables, especialmente en el área administrativa, tuvieron un promedio más bajo y se presentaron como insatisfactorias en todas las variables.

Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue analizar la asociación de la variable situación contractual con la variable clima organizacional, la variable satisfacción laboral y la ausencia del profesorado. Utilizó un método de muestreo no probabilístico. Los resultados indican que existen relaciones significativas entre la situación contractual y la ausencia, y también con dos dimensiones del clima organizacional (compromiso inherente y descripción del puesto). No se encontró ninguna correlación entre las variables del tipo de contrato y la variable de satisfacción laboral. La conclusión señala que los docentes con contrato ilimitado exhiben un mayor compromiso interno y un mayor conocimiento de las descripciones de sus funciones, lo que se traduciría en un alto sentido de pertenencia a la organización

mientras que los docentes están empleados por un período fijo, por otro lado los nombrados, tienen menos identificación con la organización y menos claridad sobre sus especificaciones.

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) en su investigación tuvo como objetivo analizar la asociación de la variable clima organizacional y satisfacción laboral en un hospital. Utilizó un método cuantitativo. Los resultados descriptivos encontrados en estudios similares en otros países sugieren un modelo generalizable para otro tipo de organizaciones que sirven de base para implementar estrategias con enfoque en una mejor gestión del talento humano. Los resultados confirman y enriquecen las conclusiones de estudios previos sobre la conexión directa entre estas construcciones utilizando el instrumento de medición nuevo y fácil de usar. Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden servir para diseñar estrategias que permitan una gestión más eficiente de los talentos humanos en este tipo de organizaciones.

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales.

A. *Antecedentes internacionales.*

Hinojosa (2010) sustentó la tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores de la Escuela Francesa de Padres Sagrados Corazones de la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile. El estudio concluye en que existe una conexión directa entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral. Esto significa que la variable satisfacción laboral de los profesores es positiva siempre que la variable clima organizacional sea positivo o apropiado. También es importante destacar que es el clima el que influye en la variable satisfacción.

Rodríguez, Retama y Lezama (2011) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación de clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los

empleados agrícolas de la región del Maule. Concluye que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, la misma que muestra una correlación positiva.

Para Sánchez (2011) en su investigación tuvo como objetivo explorar el vínculo entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y el grado de satisfacción laboral, utilizó tres cuestionarios que midieron las variables asignadas. El resultado destaca la existencia de la relación negativa entre el estrés laboral y la variable satisfacción laboral, es decir, los trabajadores que muestran menos satisfacción laboral, desarrollan más estrés; así como una relación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, donde los empleados con un bienestar psicológico óptimo tienen un estrés menor. Y finalmente, una relación positiva entre bienestar psicológico y bienestar.

Cardona (2013) en su investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la comunicación entre gerentes y empleados del área de manufactura, en el clima organizacional de una empresa azucarera del Litoral Sur de 50 empleados. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios de comunicación. El estudio concluyó señalando una correlación positiva de comunicación entre gerentes - empleados del área industrial con la variable clima organizacional de una empresa azucarera de la costa sur. Se afirma que, si existe una buena comunicación, esta se traduce en un clima organizacional ideal.

B. Antecedentes nacionales.

Carrión (2019) realizó su tesis de diploma, cuyo principal objetivo era determinar la relación entre la variable satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores del distrito de Zaña. El estudio tuvo un enfoque descriptivo, no

experimental y cuantitativo. Los resultados indican que se requiere un clima organizacional adecuado para una óptima satisfacción laboral.

Visitación (2018) realizó su tesis de diploma para determinar la conexión entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio "Nuestra Señora de Guadalupe". Lima - 2015. La investigación realizada fue descriptiva - correctiva - no experimental por tratarse de una muestra probabilística (aleatoria). Los resultados indican que existe una conexión entre las variables examinadas, el clima organizacional y satisfacción laboral del personal que trabaja en el colegio educativa privada.

Valera (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Hipermercados Plaza Veá, Chimbote, 2015. Con una ratio del 53% se afirma que existe una conexión entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados del Hipermercado Plaza Veá, Chimbote, lo que confirma la hipótesis de investigación que planteó.

Fernández (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal del OSINFOR, Lima 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y transversal correlacional. Los resultados estadísticos muestran la existencia de la relación positiva moderada entre la variable del clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores de OSINFOR, Lima 2018. El estadístico Rho de Spearman dio por resultado 0.551 versus el grado de significación estadística cuyo p-valor es 0,00.

Medina y Zanoni (2016) en su tesis tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de la variable clima organizacional en la variable satisfacción laboral de los profesores de las escuelas adventistas de la región de Junín. Fue un diseño no experimental, explicativo y transversal; los resultados indican que el clima organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral ($r^2 = 0.21$; $p < 0.05$). También se encontró que el grado de satisfacción se explica por la autorrealización ($r^2 = 0.16$; $p < 0.05$); participación laboral ($r^2 = 0.22$; $p < 0.05$); monitoreo ($r^2 = 0.21$; $p < 0.05$); comunicación ($r^2 = 0.18$; $p < 0.05$) y condiciones de trabajo ($r^2 = 0.15$; $p < 0.05$). Por tanto, se concluye que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que incide significativamente en la satisfacción laboral.

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) en su artículo publicado, tuvieron como objetivo principal dar mayor validez a los resultados descriptivos encontrados en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable para otro tipo de organizaciones que sirva de base para implementar estrategias orientadas a una mejor gestión del talento humano. Los resultados de este estudio confirman y enriquecen las conclusiones alcanzadas en estudios previos sobre el vínculo directo entre estas construcciones, a través de un nuevo instrumento de medida de fácil manejo. Las conclusiones alcanzadas pueden servir para diseñar estrategias que permitan una gestión más eficaz del talento humano en esta institución.

Rivera (2015) en su tesis determinó la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del equipo quirúrgico del Centro Quirúrgico del Hospital "Félix Mayorca Soto" en Tarma 2015. El método utilizado fue cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal. La población estuvo conformada por 30 profesionales de la

salud. La técnica de recolección de información fue una encuesta utilizando un instrumento tipo cuestionario.

Casana (2015) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa azucarera. Finalmente, se encontró que existe una correlación muy significativa entre las dos variables. Se observa una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral. Además, se encontró que la mayoría de la población tiene un clima organizacional y satisfacción laboral razonables.

Arias y Arias (2014) en su artículo científico tuvieron como objetivo evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello, se desarrolló un proyecto de correlación. Los resultados indican que existen relaciones moderadas y no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, entre el nivel de educación y el personal evaluado. Por tanto, se concluye que el clima organizacional está moderadamente relacionado con la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

Son varios los autores que mencionan la variable clima organizacional por su extrema importancia en las empresas, es decir, esta variable se ha convertido en una herramienta para mejorar las condiciones laborales y posibilitar el aumento de la productividad, incluyendo cuestiones de cultura organizacional.

Según Dessler (1979) el clima organizacional es la percepción del individuo en la organización para la que trabaja y el significado formado en forma de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Peiro y Prieto (1996) señalan que el ambiente de trabajo es humano y físico donde se realiza la tarea diaria. Afecta a la satisfacción y por tanto a la productividad que se relaciona con el "saber hacer" del directivo, con el comportamiento de las personas, con su forma de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas utilizadas y con su propia actividad del trabajador. En definitiva, es un aspecto basado en percepciones humanas, y existe mientras exista una visión compartida, extendida en el grupo u organización, también se fundamenta en un cierto nivel de unidad en cómo vive el entorno, aunque no lo sea, un individuo construye la mejor relación con sus colegas, es muy importante que la organización tenga una visión sociocognitiva de ella.

Robbins (1999) menciona que es la percepción por la cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar sentido a su entorno. En otras palabras, es cómo seleccionamos, organizamos e interpretamos la información sensorial para comprender nuestro contexto.

Palma (2004) indica que es la opinión del empleado sobre su entorno laboral y se basa en aspectos relacionados como; oportunidades de realización personal, compromiso con la tarea asignada, supervisión recibida y, acceso a información relacionada con su trabajo en coordinación con sus otros compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.

García y Navarro (2007) señalan que el clima laboral está íntimamente ligado a la motivación de los integrantes. Si su motivación es alta, el clima organizacional tiende

a ser favorable y proporciona relaciones entre satisfacción, animación, interés y colaboración entre los empleados. Cuando la motivación de los empleados es baja, ya sea por frustración o barreras para satisfacer las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a deteriorarse.

2.2.1.1. Dimensiones.

a. Autorrealización.

Según Palma (2004) la apreciación que tiene el trabajador por las oportunidades en el trabajo juega a favor del desarrollo personal y profesional para mejorar las tareas futuras, por otro lado, (Fernández, 1999) refiere que todas las oportunidades de desarrollo personal y profesional del trabajador en su entorno laboral, permite que ellos encuentren apoyo e incentivo para el crecimiento personal y profesional a través de una política educativa justa y eficaz, con esta afirmación el autor amplía su teoría en base a la autorrealización, señalando que los empleados tienden a preferir trabajos con mayores oportunidades donde desarrollen sus habilidades, mejoran sus tareas, tengan libertad y retroalimentación sobre su desempeño, cualidades que hacen que el trabajo tenga estímulos intelectuales. Cuando las posiciones no son responsables, generan irritación; cuando tienen mayor responsabilidad, generan frustración y fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán alegría y satisfacción.

b. Involucramiento Laboral.

Palma (2004) define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Sin embargo, (Ferreira, 2006) afirma que el mayor compromiso de la organización es que los objetivos y valores sean aceptados como propios para luchar por su bienestar. Para Litwin y Stinger (1978) es necesario que los trabajadores despierten su espíritu de

cooperación, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores, para lograr un mayor aprovechamiento de la tarea.

c. Supervisión.

Palma (2004) define como las apreciaciones 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, por ejemplo, el supervisor ayuda a los trabajadores a superar los obstáculos dentro de la organización, y la evaluación de los empleados ayuda a mejorar la satisfacción y la producción de los trabajadores. (Hodgetts & Altman, 1985) manifiestan que el desarrollo de este comportamiento en las organizaciones confirma que las personas que hacen su trabajo primero y luego su trabajo parecen tener un rendimiento más alto y tienen empleados con niveles más notables de trabajo y satisfacción moral.

Robbins (2004) menciona que la satisfacción del empleado aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amable, quien además elogia el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra interés en ellos. De esta forma, el empleado percibe su entorno laboral de forma favorable que afectará directamente a su motivación. Este aspecto también contribuye a un buen clima laboral, ya que los empleados que tienen claridad sobre su autoridad generan confianza y una mejor solución a los conflictos laborales en las áreas de la organización. (Chiavenato, 2007).

d. Comunicación.

Palma (2004) señala que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relacionada con las operaciones internas de la empresa, así como el servicio a sus usuarios y/o clientes.

Hodgetts y Altman (1985) afirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, porque, como afirma Chiavenato (2000) una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos comunes.

Cotton y Hart (2003) afirman que un alto nivel de comunicación en relación a relaciones interpersonales, ayuda significativamente a los colaboradores en mantener una adecuada integración entre ellos, brindándose un mejor clima basado en buenos niveles de apoyo y comunicación.

e. Condiciones Laborales.

Palma (2004) afirma que las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución aporta los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para cumplir con las tareas asignadas.

Según Schein (1996) las variables del entorno físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, contaminación térmica, instalaciones, máquinas, etc. son variables que influyen en el clima organizacional. Asimismo (Robbins, 2004) está de acuerdo con los autores antes mencionados, porque dice que los empleados están interesados en su entorno de trabajo; Les interesa su entorno laboral, lo que les hace sentirse bien y les facilita hacer un buen trabajo. Un entorno físico cómodo y un diseño correcto del sitio permiten un mejor rendimiento y aumentan la satisfacción de los empleados.

2.2.2. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es actualmente uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y las organizaciones porque muestra un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción laboral: también hay que recordar que es un

aspecto que determina en gran medida el éxito o fracaso de una organización, ya que es el recurso humano que posibilita las actividades laborales, por lo que es importante que se valoren las contribuciones de cada socio.

Blum y Naylor (1988) define la satisfacción laboral como resultado de las diferentes actitudes del trabajador hacia su puesto y factores específicos (empresas, supervisores, empleados, salarios, promociones, etc.) que determinan el comportamiento del empleado. En el mismo año, Stephen Robbins confirma que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, que está muy satisfecho con su puesto cuando tiene actitudes positivas hacia él y que no está satisfecho cuando muestra actitudes negativas.

Además, Davis y Newstrom (2003, pp. 322-327) dicen “que en la definición de satisfacción laboral se debe tener en cuenta el concepto de emociones, porque los empleados desarrollan su trabajo de acuerdo con la motivación recibida en el entorno laboral”.

Palma (2004) afirma que es la actitud del empleado hacia su propio trabajo y aspectos relacionados, como oportunidades de desarrollo personal, beneficios y remuneración percibida, políticas administrativas, relaciones con los demás miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su trabajo y desempeño. También está vinculado al rendimiento; "Un trabajador feliz es un trabajador productivo". Mientras el empleado esté motivado y satisfecho con las actividades realizadas y el ambiente de trabajo, estará más decidido en sus actividades y logrará mejores resultados.

Landy y Conte (2005) indican que la satisfacción laboral es una actitud positiva, un estado emocional de la persona debido a la evaluación laboral o experiencia laboral.

Se dice que la satisfacción es el resultado de las características inherentes al trabajo, que determinan que estos factores satisfagan las necesidades motivadoras.

2.2.2.1. Dimensiones.

Los factores que se describen a continuación teniendo en cuenta el test psicológico utilizado por Sonia Palma - SPC detalla lo siguiente:

a. Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales.

Son los elementos materiales o de infraestructura donde se realiza el trabajo diario y constituye un facilitador del mismo segundo. (Casana, 2015).

b. Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos.

Es el grado de complacencia ante el incentivo económico regular o adicional como pago por un trabajo bien hecho. Robbins (2004) cree que los empleados quieren sistemas de remuneración claros y justos y políticas de promoción que satisfagan sus expectativas. Cuando los salarios se consideran justos en función de los requisitos laborales, los niveles de habilidades individuales y los patrones salariales de la comunidad, promueven la satisfacción.

c. Factor III. Políticas Administrativas.

Es el grado de cumplimiento de las directivas o estándares institucionales dirigidos a regular la relación laboral y directamente relacionados con el empleado. (Casana, 2015).

d. Factor IV. Relaciones Sociales.

Es el nivel de complacencia al interactuar con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales diarias. Como indicado Robbins (1999) en su teoría de los buenos compañeros, el trabajo de la mayoría de los

empleados también cubre la necesidad de interacción social. Por lo tanto, no es sorprendente que los colegas amigables y comprensivos conduzcan a una mayor satisfacción laboral.

e. Factor V. Desarrollo Personal.

Es la oportunidad para que el trabajador realice actividades significativas para su realización personal. Como afirma (Fernández, 1999) los trabajadores son reconocidos por los demás, lo que les permite estimular su crecimiento personal y profesional. Asimismo, (Robbins, 1999) indica que uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral es que el trabajo es un desafío para la mente, es decir, los empleados tienden a preferir trabajos que les permitan utilizar sus facultades y habilidades y que ofrezcan una gama de actividades. Los trabajos con muy pocos desafíos causan aburrimiento; Pero si muestran un desafío moderado, los empleados exudan placer y satisfacción.

f. Factor VI. Desempeño de Tareas.

Es la valoración con la que el trabajador asocia sus tareas diarias en la entidad donde trabaja. (Casana, 2015).

g. Factor VII. Relación con la Autoridad.

Es la valoración que hace el empleado de su relación con el jefe directo y de sus actividades diarias. Como señala (Robbins, 1999) uno de los factores más importantes que llevan a la satisfacción laboral es el comportamiento del jefe, es decir, cuando el supervisor inmediato es comprensible y amable, elogia el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos, aumenta la posibilidad de tener empleados satisfechos, lo que no significa que el supervisor ignore

el comportamiento negativo de su personal, sino que sepa manejar la situación, sin generar malestar en su ambiente de trabajo. (Casana, 2015).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Beneficios laborales.

Los beneficios laborales incluyen varios tipos de compensación ofrecidos por los empleadores, además de los salarios regulares. En situaciones donde los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, se denominan acuerdos de intercambio de trabajo. (Medina y Zanoni, 2016).

2.3.2. Compromiso personal.

Una persona puede tener diferentes actitudes hacia su trabajo. Estas actitudes son una respuesta a la evaluación positiva o negativa de un individuo de varios aspectos de su trabajo. (Casana, 2015).

2.3.3. Comunicación.

Comunicación amorosa; el famoso grupo de rock tiene claves infalibles para comunicarse con los jóvenes; La comunicación de noticias se facilita por teléfono. (Pupo, Velázquez y Tamayo 2017).

2.3.4. Condiciones físicas.

La condición física es el estado de control de una persona o animal, en cualquier momento. Se manifiesta como una capacidad de fuerza, velocidad, resistencia, flexibilidad y coordinación. Cada disciplina debe compensarse con la otra. (Pupo, Velázquez y Tamayo 2017).

2.3.5. Condiciones laborales.

Se entiende por condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y tecnológicos, cuestiones de organización y organización del trabajo. (Castro, Padilla y Ramírez, 2009).

2.3.6. Desarrollo de tareas.

Indica la acción y efecto de desarrollar o desarrollar. El concepto de desarrollo se refiere a un proceso en desarrollo, ya sea de orden físico, moral o intelectual, ya que puede aplicarse a una tarea, una persona, una sociedad, un país u otra cosa. (Rivera, 2015).

2.3.7. Desarrollo personal.

El desarrollo personal, también conocido como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensar que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes que dan como resultado. (Rivera, 2015).

2.3.8. Logro personal.

Uno de los sentimientos de satisfacción más importantes que puede experimentar una persona es la satisfacción personal, el sentimiento de ser una persona independiente y poder afrontar nuevos retos. Una persona que se siente satisfecha encuentra un sentido profundo en su vida diaria, apreciando los aprendizajes que ha adquirido a lo largo de su vida. Para vivir este sentimiento de crecimiento personal, es práctico encontrar un equilibrio entre la vida personal y profesional, porque los dos espacios son dos pilares muy importantes. (Casana, 2015).

2.3.9. Políticas administrativas.

Define el conjunto de principios, creencias, reglas que regulan la gestión de la organización. Constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional. (Rivera, 2015).

2.3.10. Relación con la autoridad.

Es la relación mediante el cual un superior toma decisiones y las comunica a un subordinado, quien a su vez toma decisiones y las comunica a otro subordinado, etc., forma una línea de arriba hacia abajo en la estructura organizativa. (Medina y Zanoni, 2016).

2.3.11. Relaciones sociales.

Son interacciones gobernadas por normas sociales entre dos o más personas, cada una presentando una posición y desempeñando un papel social. (Rivera, 2015).

2.3.12. Supervisión.

Es monitorear o dirigir el desempeño de una actividad dada por una persona con la autoridad o capacidad para hacerlo. (Castro, Padilla y Ramírez, 2009).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

3.1.2. Hipótesis específicas

- El nivel de clima organizacional en los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma es alto.
- Existe una relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma
- Existe una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

- Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- El nivel de satisfacción laboral en los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma es alto.
- Existe una relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre las políticas administrativas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre el desarrollo social y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre el desarrollo personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

- Existe una relación significativa entre el desempeño de tareas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
- Existe una relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

3.2. Identificación de variable

Variable 1: Clima Organizacional

Dimensiones:

Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones:

Factor I: Condiciones Físicas y Materiales.

Factor II: Beneficios Laborales y Remunerativos.

Factor III: Políticas Administrativas.

Factor IV: Relaciones Sociales.

Factor V: Desarrollo Personal.

Factor VI: Desempeño de Tareas.

Factor VII: Relación con la Autoridad.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

De operacionalización de la variable clima laboral CL – SPC

Variable	Indicadores	Ítems	Respuesta	Escala de medición
Clima laboral CL - SPC	Realización personal (autorrealización)	1, 6, 11, 16,21, 26, 31, 36, 41 y 46	Ninguno o Nunca: 1 Poco: 2 Regular o Algo: 3 Mucho : 4 Todo o Siempre: 5	Ordinal
	Involucramiento laboral,	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42 y 47		
	Supervisión,	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48		
	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 49		
	Condiciones Laborales.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50		

Tabla 2
Categorías diagnósticas de la variable clima laboral

Variable	Indicadores	Categoría	Factores	Puntaje total
Clima laboral CL - SPC	Realización personal (autorrealización)	Muy favorable	42 – 50	210 – 250
	Involucramiento Laboral,	Favorable	34 – 41	170 – 209
	Supervisión,	Medio	26 – 33	130 – 169
	Comunicación	Desfavorable	18 – 25	90 – 129
	Condiciones Laborales.	Muy desfavorable	10 – 17	50 - 89

Tabla 3
De operacionalización de la variable escala de satisfacción laboral

Variable	Indicadores	Ítems	Respuesta	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Factor I: Condiciones Físicas y Materiales.	1, 13, 21, 28 y 32	Ninguno o Nunca: 0 Poco: 2 Regular o Algo: 3 Mucho : 4 Todo o Siempre: 5	Ordinal
	Factor II: Beneficios Laborales y Remunerativos.	1, 7, 14, 22		
	Factor III: Políticas Administrativas.	8, 15, 17, 23, 33		
	Factor IV: Relaciones Sociales.	3, 9, 16, 24		
	Factor V: Desarrollo Personal.	4, 10, 18, 25, 29 y 34		
	Factor VI: Desempeño de Tareas.	5, 11, 19, 26, 30 y 35		
	Factor VII: Relación con la Autoridad.	6, 12, 20, 27, 31 y 36		

Tabla 4
Categorías diagnósticas de la variable escala de satisfacción laboral

Variable	Categorías	Factores							TOTAL
		I	II	III	IV	V	VI	VII	
Satisfacción Laboral	Alta satisfacción	23 - +	18 - +	23 - +	19 - +	29 - +	29 - +	29 - +	168 - +
	Satisfacción	20 - 22	15 - 17	20 - 22	17 - 18	26 - 28	26 - 28	26 - 28	149 - 167
	Regular satisfacción	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	19 - 25	19 - 25	112 - 148
	Insatisfacción	11 - 14	7 - 8	11 - 14	10 - 11	14 - 18	14 - 18	14 - 18	93 - 111
	Baja insatisfacción	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0 - 93

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo que se desarrolló “acotando” la información, a fin de medir la variable de estudio. (Hernandez, 2014).

4.2. Tipo de investigación

La investigación está orientado a la investigación básica, porque es el fundamento de toda otra investigación. (Hernandez, 2014).

Por su profundidad es descriptivo, porque especifica las variables en una población definida. (Hernandez, 2014).

Por su naturaleza se utilizó el enfoque cuantitativo, porque el investigador debe mantenerse alejado de su objeto de estudio para influir lo menos posible en los datos a recolectar. La investigación científica debe luchar por la neutralidad.

4.3. Nivel de investigación

De acuerdo a lo aportado por Sampieri (2014) cuatro son los niveles de investigación: nivel exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. Considerando lo mencionado el nivel de investigación empleado en la presente investigación fue correlacional.

4.4. Método de investigación

4.4.1. Método general.

En el presente estudio se utilizó el método científico como método general.

Según Sampieri (2014) este método general se refiere a las fases que se deben realizar para obtener conocimientos válidos desde un punto de vista científico utilizando instrumentos confiables, ya que su propósito es minimizar la influencia de la subjetividad del científico en el trabajo.

4.4.2. Método específico.

Se utilizó el método descriptivo, este método consiste en observar, describir y analizar sistemáticamente las cualidades de las variables sin manipularlas.

4.5. Diseño de investigación

Para comprender la influencia del personal administrativo de la Oficina Diocesana de Educación Católica en Tarma, esta investigación se guio por un diseño no experimental, ya que ninguna de las variables fue manipulada, el enfoque de este tipo de estudio es en la observación como ocurre en su contexto natural, para luego analizarlo. (Hernández, 2014).

La tipología de diseño no experimental se enfoca en el diseño transaccional correlacional, ya que este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento dado, también se ocupa de las descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos o variables individuales, sino sus relaciones, ya sean puramente correlacionales o causales relacionales.

Su diagrama representativo es el siguiente:

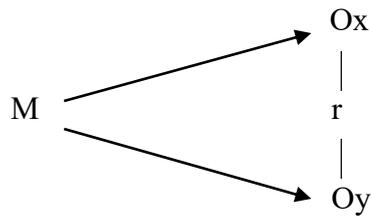


Figura 1. Tipo de investigación

En el esquema:

M = Muestra del estudio

Ox, Oy = Observaciones de las variables

r = Relaciones entre variables

En el presente estudio se determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral personal administrativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica en Tarma.

4.6. Población y muestra de la investigación

4.6.1. Población.

La población de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores que es el total del personal que trabaja en la oficina diocesana de educación católica en Tarma, cuyas edades se encuentran entre 18 y 60 años de edad y son de ambos sexos, con estudios técnicos y profesionales y con diferentes contratos de servicios.

Tabla 5

Población del personal

Provincias	Personal administrativo	Personal docente	Total
Tarma	6	29	
Junín	2	13	
Total	8	42	50

4.6.2. Muestra.

Para determinar el tamaño muestral se utilizó una muestra aleatoria estratificada con asignación proporcional, que consiste en la división previa de la población de estudio en grupos o clases que asumen una homogeneidad en cuanto a las características a examinar, en particular utilizando la técnica de asignación proporcional. donde el tamaño de cada estrato de la muestra es proporcional al tamaño de su población (Scheaffer y Mendenhall, 2007). Se utilizó el sexo del trabajador como criterio de estratificación. Dentro de cada estrato se realiza una muestra aleatoria simple para seleccionar a los trabajadores que integran la muestra. Ambos tipos de muestreo son probabilísticos, teniendo cada uno de los elementos de la población dentro de cada estrato la misma probabilidad de ser muestreados y utilizando la homogeneidad de los elementos que componen la población en estudio para los propósitos del estudio.

El tamaño de la muestra se calculó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * PQ}{(N-1) * E^2 + Z^2 * PQ}$$

Figura 2. Formula de la muestra

Donde:

P: Proporción de elementos con las características de interés ($Q = 1 - P$)

E: Error de muestreo del estudio

N: Tamaño de población de la ODEC

n: Tamaña de muestra de la ODEC

Se asume una confiabilidad de 95% ($Z = 1.96$) un error de muestreo de 5% ($E = 0.055$) y una varianza máxima de $P*Q = 0.25$; $P = 0.5$ y $Q = 0.5$)

$$n = \frac{50 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(50 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 44$$

Para la investigación su tuvo una muestra de 44 trabajadores. Para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple. (Orosco & Pomasunco, 2014).

4.6.3. Unidad de análisis.

La unidad de muestra es cada trabajador que trabaja en la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

4.6.4. Tamaño de la muestra.

Se tuvo una muestra de 44 trabajadores que trabaja en la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Tabla 6
Muestra del personal

Provincias	Personal administrativo	Personal docente	Total
Tarma	6	26	
Junín	1	11	
Total	7	37	44

4.6.5. Selección de la muestra.

En el estudio, se realizó el muestreo aleatorio simple.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas.

La técnica empleada fue la encuesta; se utilizaron técnicas psicométricas para validar los instrumentos utilizados en estudios previos.

4.7.2. Instrumentos.

Se utilizaron dos instrumentos:

Para la variable 1:

Escala de Clima Laboral CL- SPC – Sonia Palma Carrillo (2004)

La Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004) fue construida y desarrollada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; elaborado en formato Likert compuesto en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operativamente como la percepción del trabajador sobre su entorno laboral y en base a aspectos relacionados con las posibilidades de Logro Personal (1) Implicación con la tarea asignada (2) Supervisión recibida (3) Acceso a información relacionada con su trabajo en coordinación con sus otros compañeros (4) y Condiciones laborales que

facilitan su tarea (5). Cabe mencionar que, para cada factor, se consideran al menos 10 ítems.

Asimismo, tiene un alcance para trabajadores con dependencia laboral (empresas públicas y privadas) individual o colectivamente y simultáneamente de forma física o informatizada, con una duración de 15 minutos (física) y 5 minutos (informatizada); En consecuencia, la puntuación en el sistema informático debe ser necesariamente digital para acceder a la puntuación por factores y la escala general de Clima Laboral, que según los estándares técnicos establecidos, obtiene puntos de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la general. escala y 50 puntos para cada uno de los factores. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento se basan en puntuaciones directas, donde se toma como criterio que, a mayor puntuación, más favorable es la percepción del clima laboral y a menor puntuación se interpreta lo contrario.

El material incluido en la prueba es: Manual CL-SPC (pautas teóricas prácticas para la administración, calificación e interpretación) Cuadernillo CL-SPC (en versión escrita y digital que clave para ingresar puntajes, calificaciones e interpretación de la prueba). El informe de resultados se puede imprimir en formatos convencionales desde el programa informático.

Para la variable 2:

Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC – Sonia Palma Carrillo (1999)

La escala de satisfacción laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo fue estandarizada en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene alcance en adultos mayores de 18 años, tanto hombres como mujeres, y alguna forma de gestión individual o colectiva.

El objetivo es medir el grado de satisfacción laboral en empresas u organizaciones utilizando los factores de esta escala. Asimismo, la aplicación de las escalas toma 20 minutos y consta de 36 elementos asignados a 7 factores, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: condiciones físicas y/o materiales (5 elementos); Trabajo y/o compensación (4 ítems); Lineamientos de manejo (5 elementos); Relaciones sociales (4 puntos); Desarrollo personal (6 artículos); Ejecución de tareas (6 elementos); Relación con la autoridad (6 puntos).

Para obtener la muestra de tipificación se utilizó una población de 838,591 trabajadores de Lima Metropolitana (INEI, 1993) extrayéndose el 10% de una muestra accesible (8,386) correspondiente a 952 trabajadores. Las variables tenidas en cuenta son edad, sexo, tipo de empresa, grupo ocupacional, retribución y antigüedad. Se estimaron la validez de constructo y la validez simultánea de la prueba; Este último correlaciona la puntuación total de la escala SL-SPC con la del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota (versión abreviada) en algunas submuestras de 300 empleados. La puntuación total de las correlaciones alfa (símbolo de Cronbach) permitió que la estimación de fiabilidad fuera 0,79.

Hay cinco respuestas para la calificación y a cada respuesta se le asigna un valor diferente: acuerdo total (5 puntos) acuerdo (4 puntos) empate (3 puntos) desacuerdo (2 puntos) y acuerdo total (1 punto). Algunos elementos tienen una calificación a la inversa, a saber, el puntaje directo máximo 180 y el mínimo 36. Estos puntajes luego se convierten en puntajes normalizados usando la escala y se asignan a la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, satisfacción laboral parcial, regular, insatisfacción laboral parcial y alta Insatisfacción en el trabajo.

4.7.3. Diseño.

Se diseñó encuestas por cada una de las variables de estudio.

4.7.4. Confiabilidad.

Para la variable 1:

Escala de Clima Laboral CL- SPC – Sonia Palma Carrillo (2004)

Se obtuvo del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0.63, aplicado a 473 profesores y administradores de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivamente significativas ($p < 0,05$) entre los cinco factores del entorno laboral.

Para la variable 2:

Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC – Sonia Palma Carrillo (1999)

Coefficiente Alfa de Cronbach: la puntuación total permitió estimar la confiabilidad. La fiabilidad obtenida es de 0,79.

Confiabilidad del instrumento clima laboral y satisfacción laboral

El procedimiento utilizado para la confiabilidad consistió en la aplicación de una prueba a una muestra conformado por 42 docentes y para la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, este coeficiente estima la consistencia de la prueba total buscando la homogeneidad del test o prueba.

La fórmula que se ha utilizado para el cálculo del coeficiente de Cronbach es:

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{St^2} \right]$$

Figura 3. Formula del Coeficiente de Cronbach

Dónde:

S_i^2 : Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas.

K: Es el número de preguntas o ítems.

Esta fórmula fue procesada a través del software estadístico SPSS 24.0 obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 7

Escala de interpretación

Criterio de confiabilidad	Escala
No es confiable	-1 a 0
Baja Confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada Confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte Confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta Confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 8

Prueba de fiabilidad resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 9
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	86

Según los resultados se tiene una fiabilidad de $\alpha = 0,957$; se interpreta tomando como referencia la escala donde la magnitud hallada se ubica en el intervalo muy alta, por consiguiente, el instrumento de investigación tiene una confiabilidad muy alta y puede ser aplicado.

4.7.5. Validez.

Para la variable 1:

Escala de Clima Laboral CL- SPC – Sonia Palma Carrillo (2004)

La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.

Para la variable 2:

Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC – Sonia Palma Carrillo (1999)

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una submuestra de 300 personas. La validez es de 0.05.

Capítulo V

Resultados

5.1. Descripción del trabajo de campo

Se coordinó con los directivos de la de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, ellos nos proporcionaron la base de datos de todos los trabajadores. Asimismo, coordinamos con cada uno de ellos a los que les llegó un correo electrónico con el formulario de la investigación.

Luego de dos días de entregado las preguntas revisamos y todos los trabajadores respondieron satisfactoriamente la encuesta. Luego de ello se elaboró la base de datos y se procesó los resultados. Posteriormente, se elaboró los gráficos descriptivos de las variables. Finalmente, para la prueba de la hipótesis, usamos el estadístico chi cuadrado.

5.2. Presentación de resultados

5.2.1. Datos sociodemográficos.

Tabla 10
Frecuencia y porcentaje de los datos sociodemográficos

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
I. Edad	18 – 22	1	2.3
	23 – 29	6	13.6
	30 – 35	6	13.6

36 – 41	5	11.4
42 – 47	12	27.3
47 a más	14	31.8
II. Genero		
Femenino	32	72.7
Masculino	12	27.3
III. Estado civil		
Soltero	23	52.3
Casado	18	40.9
Conviviente	3	6.8
IV. Grado de instrucción		
Secundaria	2	4.5
Técnica	4	9.1
Superior	38	86.4
V. Situación laboral		
Contratado	33	75.0
Nombrado	11	25.0

En la parte I de los datos de la edad de docentes se observa que el 31.8 %, es decir 14 profesores tienen de 47 a más años, el 27 % entre 42 a 47 años, el 13.6% de 23 a 29 y de 30 a 36 años, el 11.4% la edad de 36 a 41 años y el 2.3% de 18 a 22 años. Por lo que con mayor edad se encuentran entre 47 a más años.

En la parte II, datos de género de los docentes, se observa que el 72.7% es decir 32 profesores son de género femenino y el 27.3% son de género masculino.

En la parte III de los datos del estado civil de los docentes, se observa que el 52.3% es decir 23 profesores son solteros, el 40.9% son casados y el 6.8% son convivientes. En la parte IV referente al grado de instrucción, se observó que el 86.4% es decir 38 profesores tienen educación superior, el 9.1% de los profesores es decir 4

de ellos tiene educación técnica y con el 4.5% de los encuestados tiene educación secundaria siendo estos 2 profesores

En la parte V muestra los datos de la situación laboral, en ella se observa que el 75% es decir 33 profesores son contratados y el 25% son nombrados. Por lo que con mayor porcentaje tenemos a empleados contratados.

5.2.2. Variable clima laboral CL – SPC.

Identificar el nivel de clima organizacional en los empleados de la Diócesis de Tarma.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de la variable y dimensión clima laboral CL - SPC

Variable	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
I. Variable clima laboral			
	Desfavorable	2	4.5
	Media	8	18.2
	Favorable	27	61.4
	Muy favorable	7	15.9
I.1. Dimensión realización personal			
	Muy desfavorable	1	2.3
	Desfavorable	3	6.8
	Media	9	20.5
	Favorable	24	54.5
	Muy favorable	7	15.9
I.2. Dimensión involucramiento personal			
	Muy desfavorable	1	2.3
	Desfavorable	1	2.3
	Media	29	65.9
	Favorable	13	29.5
I.3. Dimensión supervisión			
	Muy desfavorable	1	2.3
	Media	12	27.3
	Favorable	21	47.7

Muy favorable	10	22.7
I.4. Dimensión comunicación		
Muy desfavorable	1	2.3
Desfavorable	6	13.6
Media	15	34.1
Favorable	18	40.9
Muy favorable	4	9.1
I.5. Dimensión condiciones laborales		
Desfavorable	2	4.5
Media	13	29.5
Favorable	23	52.3
Muy favorable	6	13.6

En la parte I de la variable clima laboral se observa que las respuestas del 61.4% de profesores se ubican en la categoría favorables, el 18.2% en media, el 15.9% en muy favorables y el 4.5% en desfavorables. Por lo que más del 50% se ubican en la categoría favorable de clima laboral.

En la parte I.1. de la dimensión realización personal, se observa que las respuestas del 54.5% es decir 24 profesores se ubican en la categoría favorable, el 20.5% en media, el 15.9% en muy favorables, el 6.8% en desfavorables y el 2.3% en muy desfavorables. Por lo que más del 50% del clima laboral se encuentra en favorable.

En la parte I.2. de la dimensión involucramiento personal, se observa que las respuestas del 65.9% es decir 29 profesores se ubican en la categoría media, el 29.5% en favorable, el 2.3% entre desfavorable y muy desfavorable.

En la parte I.3. de la dimensión supervisión observa que las respuestas del 47.7% es decir 21 profesores se ubican en la categoría favorable, el 27.3% en media, el 22.7% en muy favorable y con un 2.3% en muy desfavorable.

En la parte I.4. de la dimensión comunicación, se observa que las respuestas del 40.9% es decir 18 profesores se ubican en la categoría favorable, el 34.1% en media, el 13.6% en desfavorable, el 9.1% en muy favorable y el 2.3% en muy desfavorable.

En la parte I.5. de la dimensión condiciones laborales, se observa que las respuestas del 52.3% es decir 23 profesores se ubican en la categoría favorable, el 29.5% en media, el 13.6% en muy favorable y el 4.5% en desfavorable.

5.2.3. Variable satisfacción laboral

Describir el nivel de satisfacción laboral en los empleados de la Diócesis de Tarma.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de las variables y dimensión de satisfacción laboral

Variable	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
I. Variable satisfacción laboral			
	Baja insatisfacción	3	6.8
	Insatisfacción	8	18.2
	Regular	31	70.5
	Satisfacción	2	4.5
Factor I: Condiciones físicas y/o Condiciones materiales			
	Baja insatisfacción	3	6.8
	Insatisfacción	8	18.2
	Regular	20	45.5
	Satisfacción	9	20.5
	Alta satisfacción	4	9.1
Factor II: Beneficios laborales y/o beneficios remunerativos			
	Baja insatisfacción	2	4.5
	Insatisfacción	3	6.8
	Regular	35	79.5
	Satisfacción	3	6.8
	Alta satisfacción	1	2.3
Factor III: Políticas administrativas			
	Baja insatisfacción	16	36.4
	Insatisfacción	16	36.4
	Regular	10	22.7
	Satisfacción	2	4.5
Factor IV: Relaciones sociales			
	Baja insatisfacción	2	4.5
	Insatisfacción	6	13.6

Regular	34	77.3
Satisfacción	1	2.3
Alta satisfacción	1	2.3
Factor V: Desarrollo personal		
Baja insatisfacción	1	2.3
Insatisfacción	3	6.8
Regular	16	36.4
Satisfacción	11	25.0
Alta satisfacción	13	29.5
Factor VI: Desarrollo de tareas		
Insatisfacción	9	20.5
Regular	35	79.5
Factor VII: Relación con la autoridad		
Insatisfacción	11	25.0
Regular	28	63.6
Satisfacción	4	9.1
Alta satisfacción	1	2.3

En la tabla 12 se observa que las respuestas del 70.5% es decir 31 profesores se encuentran en la categoría regular, el 18.2% en insatisfacción, el 6.8% en baja insatisfacción y el 4.5% en satisfacción.

a. Factor I: Condiciones físicas y/o materiales.

En el factor I: condiciones físicas se observa que las respuestas del 45.5% se encuentran en la categoría regular satisfacción, el 20.5% en satisfacción, el 18.2% en insatisfacción, el 9.1% en de alta satisfacción y el 6.8% en baja satisfacción. Por lo que la mitad del factor I condiciones físicas y/o materiales se ubican en la condición de regular satisfacción.

b. Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativo.

En el factor II se observa que las respuestas del el 79.5% es decir 35 profesores se ubican en la categoría regular satisfacción, el 6.8% entre satisfacción e insatisfacción, el 4.5% está en baja insatisfacción y el 2.3% en alta satisfacción. Por lo que más de la

mitad del factor II beneficios laborales y/o remunerativo se encuentran en la condición de regular satisfacción.

c. Factor III: Políticas administrativas.

En el factor III se observa que las respuestas del 36.4% es decir 16 profesores se ubican entre la categoría baja insatisfacción e insatisfacción, el 22.7% en regular satisfacción y el 4.5% en satisfacción. Por lo que la casi menos de la mitad del factor III políticas administrativas se encuentran en la condición insatisfechos y bajo insatisfechos.

d. Factor IV: Relaciones sociales.

En el factor IV observa que las respuestas del 77.35% es decir 34 profesores se ubican en regular satisfacción, el 13.6% en insatisfacción, el 4.5% en baja insatisfacción y el 2.3% entre alta satisfacción y satisfacción. Por lo que más de la mitad del factor IV relaciones sociales se encuentra en la condición de regular satisfacción.

e. Factor V: Desarrollo personal.

En el factor V observa que las respuestas del 36.4% es decir 16 profesores se encuentran en la categoría regular satisfacción, el 29.5% en alta satisfacción, el 25.0% en satisfacción, el 6.8% en insatisfacción y el 2.3% en baja insatisfacción. Por lo que más de la mitad del factor V desarrollo personal se ubican en la condición de regular satisfacción.

f. Factor VI: Desarrollo de tareas.

En el factor VI se observa que las respuestas del 79.5% es decir 35 profesores se ubican en la categoría regular satisfacción y el 20.5% en insatisfacción. Por lo que

más de la mitad del factor VI desarrollo de tareas se encuentra en la condición de regular satisfacción.

g. Factor VII: Relación con la autoridad.

En el factor VII se observa que las respuestas del 63.6% es decir 28 profesores se ubican en la categoría regular satisfacción, el 25.5% en insatisfacción, el 9.1% en satisfacción y el 2.3% en alta satisfacción. Por lo que más de la mitad del factor VII relación con la autoridad se encuentra en la condición satisfacción.

5.3. Contrastación de resultados

Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional (autorrealización, participación laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y los factores de satisfacción laboral (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o retributivos, política administrativa, relaciones sociales, desarrollo personal, cumplimiento de Tareas y relación con la autoridad) en los trabajadores de la Diócesis de Tarma.

5.3.1. Prueba de hipótesis General.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe asociación significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe asociación significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

b. Tabla de contingencia.

Tabla 13

Resultado de contingencia entre clima laboral entre satisfacción laboral

			Satisfacción laboral				Total
			Baja insatisfacción	Insatisfacción	Regular	Satisfacción	
Clima laboral CL - SPC	Desfavorable	Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de Clima laboral CL - SPC	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Media	Recuento	0	3	5	0	8
		% dentro de Clima laboral CL - SPC	0,0%	37,5%	62,5%	0,0%	100,0%
	Favorable	Recuento	3	4	20	0	27
		% dentro de Clima laboral CL - SPC	11,1%	14,8%	74,1%	0,0%	100,0%
	Muy favorable	Recuento	0	0	5	2	7
		% dentro de Clima laboral CL - SPC	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Total	Recuento	3	8	31	2	44
		% dentro de Clima laboral CL - SPC	6,8%	18,2%	70,5%	4,5%	100,0%

Podemos observar la superposición de respuestas para las variables clima laboral y satisfacción laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la variable clima laboral y la satisfacción laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado

Tabla 14

Resultado de Chí cuadrado de factores entre clima laboral y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bi- lateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16, 899a	9	0,050
Razón de verosimilitud	15,269	9	0,084
Asociación lineal por lineal	3,252	1	0,071
N de casos válidos	44		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

La prueba de independencia de chi-cuadrado en nuestros datos reveló que el resultado encontrado para el chi-cuadrado de Pearson es: (16.899) que es mayor que el chi tabular con el grado de libertad (3.252); esto muestra que las variables son dependientes y, por lo tanto, existe una relación significativa entre ellas.

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

$$X^2_c = 16,899$$

Valor crítico (estadístico de tabla):

Cuando $\alpha = 0.05$ y g.l. = 1. $X^2_t = 5.9$

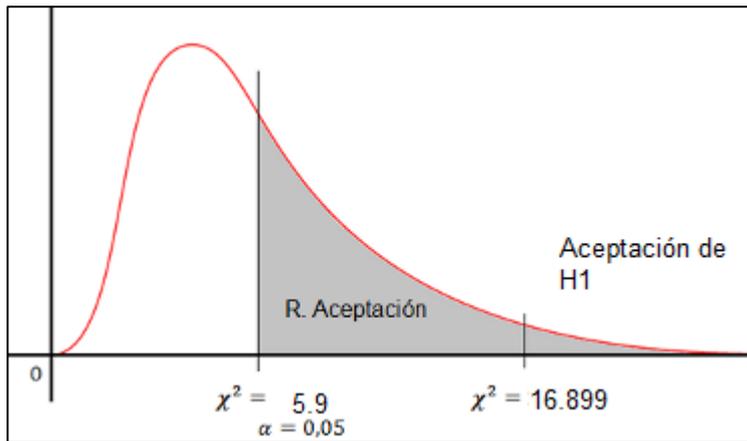


Figura 4. Zona de aceptación probabilístico – chí cuadrado de las variables

Como el chi-cuadrado de Pearson (16899) es significativamente mayor que el chi tabular con el grado de libertad (5,9) y se encuentra en la zona de probabilidad de rechazo, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.05$.

Se tiene: Como $p = 0.05 \leq 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral, para un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

5.3.2. Prueba de hipótesis específicas dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral.

5.3.2.1. Prueba de hipótesis específica de autorrelación y satisfacción laboral.

H₀: No existe relación de la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

a. Tabla de contingencia.

Tabla 15
Resultado de contingencia entre autorrealización entre satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja insatisfacción	Insatisfacción	Regular		Satisfacción
Realización personal (Autorrealización)	Muy desfavorable	0	0	1	0	1
	Desfavorable	0	2	1	0	3
	Media	2	3	4	0	9
	Favorable	1	3	19	1	24
	Muy favorable	0	0	6	1	7
Total		3	8	31	2	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión autorrealización y satisfacción laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

b. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 16

Resultado de Chí cuadrado de factores entre autorrealización y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,150a	12	0,233
Razón de verosimilitud	14,744	12	0,256
Asociación lineal por lineal	5,430	1	0,020
N de casos válidos	44		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es ,05.

c. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.233$.

Como $p = 0.233 \geq 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se concluye que no existe correlación significativa entre autorrealización y la satisfacción laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

5.3.2.2. Prueba de hipótesis específica del involucramiento y satisfacción laboral.

a. Hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 17

Resultado de contingencia entre involucramiento personal entre satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja insatisfacción	Insatisfacción	Regular		Satisfacción
Involucramiento personal	Muy desfavorable	0	1	0	1	
	Desfavorable	0	0	1	1	
	Media	3	6	20	29	
	Favorable	0	1	10	13	
Total		3	8	31	2	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión involucramiento personal y satisfacción laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión involucramiento personal y la satisfacción laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 18

Resultado de Chí cuadrado de factores entre el involucramiento personal y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,986a	9	0,214
Razón de verosimilitud	12,221	9	0,201
Asociación lineal por lineal	4,789	1	0,029

N de casos válidos 44

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es ,05.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.214$.

Como $p = 0.214 \geq 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; se concluye que existe correlación significativa entre involucramiento personal y la satisfacción laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

5.3.2.3. Prueba de hipótesis específica de la supervisión y satisfacción laboral.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado

b. Tabla de contingencia.

Tabla 19

Resultado de contingencia de la supervisión entre satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja insatisfacción	Insatisfacción	Regular		Satisfacción
Supervisión	Muy desfavorable	0	0	1	0	1
	Media	0	6	6	0	12
	Favorable	3	2	16	0	21
	Muy favorable	0	0	8	2	10
Total		3	8	31	2	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión supervisión y satisfacción laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 20

Resultado de Chí cuadrado de factores entre la supervisión y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,697a	9	0,014
Razón de verosimilitud	21,040	9	0,012
Asociación lineal por lineal	3,323	1	0,068
N de casos válidos	44		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.014$.

Se tiene entonces, como $p = 0.014 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; se concluye que existe correlación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

5.3.2.4. Prueba de hipótesis específica de la comunicación y satisfacción laboral.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 21

Resultado de contingencia entre la comunicación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja insatisfacción	Insatisfacción	Regular		Satisfacción
Comunicación	Muy desfavorable	0	0	1	0	1
	Desfavorable	0	4	2	0	6
	Medio	2	2	11	0	15
	Favorable	1	2	14	1	18
	Muy favorable	0	0	3	1	4
Total		3	8	31	2	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión comunicación y satisfacción laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre

la comunicación y la satisfacción laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado

Tabla 22

Resultado de Chí cuadrado de factores entre la comunicación y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,268a	12	0,140
Razón de verosimilitud	14,999	12	00,241
Asociación lineal por lineal	3,920	1	,048
N de casos válidos	44		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.05$.

Se tiene entonces, como $p = 0.14 \geq 0.05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se concluye que no existe correlación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.2.5. Prueba de hipótesis específica de las condiciones laborales y satisfacción laboral.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de las condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de las condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia

Tabla 23

Resultado de contingencia condiciones laborales entre satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja insatisfacción	Insatisfacción	Regular		Satisfacción
Condiciones laborales	Desfavorable	0	0	2	0	2
	Media	0	5	8	0	13
	Favorable	3	3	17	0	23
	Muy favorable	0	0	4	2	6
Total		3	8	31	2	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la variable condiciones laborales y la satisfacción laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado

Tabla 24

Resultado de Chí cuadrado de factores entre condiciones laborales y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20, 581a	9	0,015
Razón de verosimilitud	17,785	9	0,038
Asociación lineal por lineal	1,515	1	0,218
N de casos válidos	44		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.015$.

Se tiene entonces, como $p = 0.015 \leq 0.05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre condiciones laborales y la satisfacción laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.3. Prueba de hipótesis específicas dimensiones de satisfacción laboral y la variable clima organizacional

5.3.3.1. Prueba de hipótesis específica de condiciones físicas y materiales entre clima organizacional.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de las condiciones físicas y materiales, y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de las condiciones físicas y materiales, y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 25

Resultado de contingencia condiciones físicas y materiales entre clima organizacional

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Factor I: Condiciones físicas y/o materiales	Baja insatisfacción	1	0	2	0	3
	Insatisfacción	0	3	5	0	8
	Regular satisfacción	1	5	14	0	20
	Satisfacción	0	0	6	3	9
	Alta satisfacción	0	0	0	4	4
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión condiciones físicas y materiales y clima laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la condiciones físicas y materiales entre clima laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 26

Resultado de Chí cuadrado de factores condiciones físicas y materiales y clima organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,679a	12	0,000
Razón de verosimilitud	36,044	12	0,000
Asociación lineal por lineal	14,395	1	0,000
N de casos válidos	44		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.00$.

Se tiene entonces como $p = 0.00 \leq 0.05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre condiciones físicas - materiales y clima organizacional, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.3.2. Prueba de hipótesis específica los beneficios laborales y remunerativos y materiales entre clima organizacional

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de los beneficios laborales y remunerativos, y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de los beneficios laborales y remunerativos, y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 27

Resultado de contingencia de beneficios laborales y remunerativos entre satisfacción laboral

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativo	Baja insatisfacción	0	1	1	0	2
	Insatisfacción	0	1	1	1	3
	Regular	2	6	24	3	35
	Satisfacción	0	0	1	2	3
	Alta satisfacción	0	0	0	1	1
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y clima laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y clima laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 28

Resultado de Chí cuadrado de factores beneficios laborales y/o remunerativos y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15, 853a	12	0,198
Razón de verosimilitud	13,101	12	0,362
Asociación lineal por lineal	3,567	1	0,059
N de casos válidos	44		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.198$.

Se tiene entonces, como $p = 0.198 \geq 0.05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se concluye que no existe correlación significativa entre condiciones físicas - materiales y clima organizacional, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.3.3. Prueba de hipótesis específica las políticas administrativas entre clima organizacional

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de las políticas administrativas y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de las políticas administrativas y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 29

Resultado de contingencia políticas administrativas entre clima organizacional

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavora- ble	Media	Favora- ble	Muy fa- vorable	
Factor III:	Baja insatis- facción	0	2	10	4	16
Políticas ad- ministrativas	Insatisfacción	1	3	10	2	16
	Regular	0	3	7	0	10
	Satisfacción	1	0	0	1	2
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión políticas administrativas y clima laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión políticas administrativas y clima laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 30

Resultado de Chí cuadrado de factores políticas administrativas y clima organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,149a	9	0,046
Razón de verosimilitud	14,642	9	0,101
Asociación lineal por lineal	2,953	1	0,086
N de casos válidos	44		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.00$.

Se tiene entonces, como $p = 0.046 \leq 0.05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre políticas administrativas y clima organizacional, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

5.3.3.4. Prueba de hipótesis específica del desarrollo social y remunerativos y materiales entre clima organizacional.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación del desarrollo social y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación del desarrollo social y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 31

Resultado de contingencia desarrollo social entre clima organizacional

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Factor IV: Relaciones sociales	Baja insatisfacción	0	1	1	0	2
	Insatisfacción	1	1	4	0	6
	Regular	1	6	21	6	34
	Satisfacción	0	0	0	1	1
	Alta satisfacción	0	0	1	0	1
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión desarrollo social y clima organizacional. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión desarrollo sociales y clima organizacional cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado,

Tabla 32

Resultado de Chí cuadrado de factores desarrollo social y clima organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,672a	12	0,557
Razón de verosimilitud	9,643	12	0,647
Asociación lineal por lineal	2,903	1	0,088
N de casos válidos	44		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.557$.

Se tiene entonces, como $p = 0.557 \geq 0.05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre condiciones físicas y materiales y clima organizacional, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.3.5. Prueba de hipótesis específica del desarrollo personal y remunerativos y materiales entre clima organizacional.

H₀: No existe relación del desarrollo personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación del desarrollo personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

a. Tabla de contingencia

Tabla 33

Resultado de contingencia desarrollo personal entre clima organizacional

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Factor V: Desarrollo personal	Baja insatisfacción	0	0	1	0	1
	Insatisfacción	0	1	2	0	3
	Regular	1	4	11	0	16
	Satisfacción	0	3	8	0	11
	Alta satisfacción	1	0	5	7	13
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión desarrollo personal y clima organizacional. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión desarrollo personal y clima organizacional cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

b. Resultado de chi cuadrado.

Tabla 34

Resultado de Chi cuadrado de factores desarrollo personal y clima organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,335a	12	0,025
Razón de verosimilitud	26,807	12	0,008
Asociación lineal por lineal	5,555	1	0,018
N de casos válidos	44		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

c. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.00$.

Se tiene entonces, como $p = 0.25 \leq 0.05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre desarrollo personal y clima organizacional, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.3.6. Prueba de hipótesis específica del desempeño de tareas entre clima organizacional.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación del desempeño de tareas y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación del desempeño de tareas y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia.

Tabla 35

Resultado de contingencia desempeño de tareas entre clima organizacional

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Factor VI: Desarrollo de tareas	Insatisfacción	0	1	8	0	9
	Regular	2	7	19	7	35
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión desarrollo de tareas y clima laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión desarrollo de tareas y clima laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado

Tabla 36

Resultado de Chí cuadrado de factores desempeño de tareas entre clima organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,022 ^a	3	0,259
Razón de verosimilitud	5,741	3	0,125
Asociación lineal por lineal	0,000	1	0,991
N de casos válidos	44		

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,41.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.259$.

Se tiene entonces, como $p = 0.259 \geq 0.05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre desempeño de tareas y clima organizacional, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.3.7. Prueba de hipótesis específica de la relación con la autoridad y remunerativos y materiales entre clima organizacional.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe relación de la relación con la autoridad y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

H₁: Existe relación de la relación con la autoridad y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Chi – cuadrado.

b. Tabla de contingencia

Tabla 37

Resultado de contingencia relación con la autoridad entre clima organizacional

		Clima laboral CL - SPC				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Factor VII: Relación con la autoridad	Insatisfacción	2	2	7	0	11
	Regular	0	5	20	3	28
	Satisfacción	0	1	0	3	4
	Alta satisfacción	0	0	0	1	1
Total		2	8	27	7	44

Podemos observar la superposición de respuestas para la dimensión relación con las autoridad y clima laboral. Esta tabla de contingencia tiene como objetivo crear la prueba de chi-cuadrado y determinar si existe una correlación significativa entre la dimensión relación con las autoridad y clima laboral cuando los factores son más a menudo favorables y regulares o viceversa.

c. Resultado de chi cuadrado

Tabla 38

Resultado de Chí cuadrado de factores relación con las autoridad y clima laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,274a	9	0,003
Razón de verosimilitud	23,195	9	0,006
Asociación lineal por lineal	9,252	1	0,002
N de casos válidos	44		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

d. Resultado basado en el factor de probabilidad.

Se tiene el valor de probabilidad o valor de p.

Cuya condición es:

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Valor de probabilidad: $p = 0.03$.

Se tiene entonces: Como $p = 0.03 \leq 0.05$ = se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe correlación significativa entre relación con las autoridad y clima laboral, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

5.3.4. Resumen de las hipótesis específicas dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral.

Se tiene los siguientes resultados con el p valor.

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula y Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

- Autorrealización y satisfacción laboral 0.233, no hay relación.
- Involucramiento laboral y satisfacción laboral 0.214, no hay relación.
- Supervisión y satisfacción laboral 0.014, hay relación.
- Comunicación y satisfacción laboral 0.140, no hay relación.
- Condiciones laborales y satisfacción laboral 0.015, hay relación.

Por lo tanto, existe relación con las dimensiones supervisión, condiciones labores con la variable satisfacción laboral.

Y no existe relación con las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, comunicación con la variable satisfacción laboral

5.3.5. Resúmenes de las hipótesis específicas dimensiones de satisfacción laboral y la variable clima organizacional.

Se tiene los siguientes resultados con el p valor.

Si $p \leq \alpha$ = se rechaza la hipótesis nula y Si $p \geq \alpha$ = se acepta la hipótesis nula.

- Condiciones físicas y materiales y clima organizacional 0.00, hay relación.
- Beneficios laborales y remunerativos y clima organizacional 0.198, no hay relación.
- Políticas administrativas y clima organizacional 0.049, hay relación.
- Desarrollo social y clima organizacional 0.557, no hay relación.
- Desarrollo personal y clima organizacional 0.023, hay relación.
- Desempeño de tareas y clima organizacional 0.259, no hay relación.
- Relación con la autoridad y clima organizacional 0.003, hay relación.

Por lo tanto, existe relación con las dimensiones condiciones físicas y materiales, políticas administrativas, desarrollo personal y relación con la autoridad y la variable clima organizacional.

Y no existe relación con las dimensiones beneficios laborales y remunerativos, desarrollo social, desempeño de tareas con la variable clima organizacional.

5.4. Discusión de resultados

El resultado general señala que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Oficina Diocesana de Educación Católica en Tarma.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, existe relación con las dimensiones supervisión, condiciones laborales con la variable satisfacción laboral. Y no existe relación con las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, comunicación con la variable satisfacción laboral.

Para las dimensiones de la variable satisfacción laboral, existe relación con las dimensiones condiciones físicas y materiales, políticas administrativas, desarrollo personal y relación con la autoridad y la variable clima organizacional. Y no existe relación con las dimensiones beneficios laborales y remunerativos, desarrollo social, desempeño de tareas con la variable clima organizacional.

Es por ello que el resultado coincide con el estudiado por Hinojosa (2010) quien concluye que existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral. También coincide con Rodríguez, Retama, y Lezama, (2011), con Cardona (2013) Carrión (2019) Visitación (2018), con Casana (2015) y Valera (2018) también coincide con Fernández (2018) y con Arias y Arias (2014) confirmando la hipótesis de investigación propuesta.

También coincide con Medina y Zannoni (2016) quienes concluyen que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que inciden significativamente en la satisfacción laboral y posibilitan una gestión más eficiente del talento humano en este tipo de organizaciones.

Se coincidió con Rivera (2015) en que la técnica de recolección de información fue una encuesta utilizando la herramienta de cuestionario.

Sánchez (2011) contradice el resultado cuyo resultado fue una correlación negativa entre estrés laboral y satisfacción laboral.

En cuanto a lo que indica Peiró y Prieto (1996) que el ambiente de trabajo es tanto humano como físico, si existe coincidencias en relación a la satisfacción laboral, y por ello existe relación significativa con la dimensión condiciones físicas y materiales de la variable satisfacción laboran en nuestra presente investigación.

Conclusiones

1. En este estudio se determinó la asociación significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, la cual, valido nuestra hipótesis general, por lo tanto, se tiene que continuar con difusión de temas motivacionales para fortalecer este trabajo.
2. En este estudio se describió el nivel de la variable clima organizacional de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, en la cual se tiene que para el 61.4% fue favorable su aptitud en el centro de trabajo, con ello más de la mitad de los trabajadores tienen un sólido clima organizacional y se tiene que fortalecer dicho aspecto.
3. En este estudio se determinó que no existe relación entre las dimensiones autorrealización y la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, se tendría que realizar una mayor capacitación de la autorrealización.
4. En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; en este punto se tiene que motivar a fin de mejorar este resultado.
5. En este estudio se estableció que existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; se tiene que seguir mejorando este tema y mantener la relación.
6. En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana

de Educación Católica de Tarma; se tiene que mejorar la comunicación entre los trabajadores.

7. En este estudio se determinó que existió relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
8. En este estudio se identificó que más de la mitad de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, es decir el 70,5% poseen satisfacción laboral regular.
9. En este estudio se determinó que si existe relación significativa entre la dimensión condiciones físicas y materiales con la variable clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; esto nos fortalece la conexión de las dos variables.
10. En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión beneficios laborales y remunerativos con el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; se tiene que mejorar estas variables a fin de poder tener un mejor bienestar.
11. En este estudio se determinó que existe relación significativa entre las políticas administrativas entre la variable clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; esto nos ayuda a mejorar las variables.
12. En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión desarrollo social con la variable clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; se tiene que trabajar con capacitaciones a fin de impulsar esta dimensión.

13. En este estudio se determinó que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, se tiene que fortalecer esta variable.
14. En este estudio se determinó que no existe relación entre el desempeño de tareas y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma, se tiene que fortalecer estas dimensiones entre las variables estudiadas.
15. En este estudio se determinó que existe relación significativa entre la autoridad y el clima organizacional de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma; se mejorará esta relación a fin de mantener el bienestar en la organización.

Recomendaciones

1. Hacer charlas motivacionales, talleres de mejora sobre clima laboral a fin de mejorar la aptitud, la realización personal, el involucramiento personal, la supervisión, a comunicación y la condición laboral, en los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
2. Elaborar documentos de gestión, procedimientos, manuales de organización con la finalidad de tener las normativas adecuadas a fin de tener una excelente atención en el servicio a los estudiantes de parte de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
3. Desarrollar charlas motivacionales, talleres de satisfacción laboral, factor I de condiciones físicas y/o materiales; factor II beneficios laborales y/o remunerativos, factor III políticas administrativas, factor IV relaciones sociales, factor V desarrollo personal, factor VI desarrollo de tareas y factor VII relación con la autoridad, en los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.
4. Realizar más estudios con temas referenciales de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.

Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning.
- Arias Gallegos, W., & Arias Cáceres, G. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Arequipa: Ciencia & trabajo versión On-line ISSN 0718-2449. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Blum, M., & Naylor, J. (1998). *Psicología Industrial*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Brunet, J. (1999). *Análisis de percepciones en los recursos humanos*. Editorial Mc Graham.
- Cardona, I. (2013). *Incidencia de la Comunicación entre jefe – empleado en el Clima Organizacional del área de Fábrica de una Empresa Azucarera de la Costa Sur*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Carrion Colchado, B. J. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018*. Zaña: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3829>
- Casana Rubio, M. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Empresa Azucarera De Chiquitoy*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1809>
- Castro, M., Padilla, J., & Ramírez, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Enseñanza e investigación en Psicología.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª ed.). México: McGraw – Hill.
- Coluccio Piñones, Á., Muñoz Calderón, C., & Ferrer Urbina, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, V. 7 | No. 1 | PP. 098 – 111.
- Cotton, P., & Hart, P. (2003). *Desarrollando un clima organizacional óptimo*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/desarrollando-un-clima-organizacional-optimo/>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento individual e interpersonal- Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración : enfoque situacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Fernández Vega, J. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23012>
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. Rio de Janeiro: FGV.
- García Govea, M. E., Escalante Domínguez, M., & Quiroga San Agustín , Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Mexico: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- García, A., & Navarro, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional –*. Vol. I. México.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigacion*.

- Hinojosa , C. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Valparaíso, Chile: Universidad de Playa Ancha, Programa de Doctorado en Gestión y Políticas Educativas. Obtenido de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ª ed.). México: Interamericana S.A.
- Jimenez Bonilla, D. M., & Jimenez Bonilla, E. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Ciencia Unemi. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. (1ª ed.). México: McGraw – Hill.
- Litwin, & Stinger. (1978). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf>
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Quintero, J. N. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. AD-minister. doi:10.17230/ad-minister.26.1
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, pp. 5 - 15. doi:10.17230/ad-minister.26.1
- Medina Rojas, C. M., & Zanoni Franco, K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas*

- adventistas de la región Junín*. Huancayo: Universidad Peruana Unión.
Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/517>
- Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - Mexico. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 8, núm., pp. 148-158.
Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118008>
- Ministerio de trabajo. (2012). *Reglamento de la Ley N° 29873. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Diario el Peruano .
- Oficina Diocesana de educación católica del Perú. (10 de 01 de 2020). *Odec Tarma* .
Obtenido de <https://ondecperu.org/index.php/2017/04/23/odecs/>:
<https://www.facebook.com/profile.php?id=100016953846712&fref=mentions>
- Organización Internacional del trabajo. (2015). *Formalizando la informalidad juvenil: Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Orosco, J., & Pomasunco, R. (2014). *Elaboración de proyecto e informe de investigación - orientación cuantitativa*. Hunacayo: Corporación gráfica Palomino'S E.I.R.L.
- Palma , S. (1999). *Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SLSPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima :
Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. Obtenido de
<http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Perú.

- Pedraza Melo, N. A. (2018,). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 15, núm. 1, Enero-Junio, pp. 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo I: La Actividad Laboral en su contexto. (1ª ed.)*. Madrid: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Pupo Guisado, B., Velázquez Zaldívar, R., & Tamayo Fajardo, M. Á. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín Cuba*, vol. 23, núm. 4, octubre-diciembre, 2017, pp. 1-14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>
- Rivera Rodenas, I. S. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma, 2015*. Tarma: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional. (7ª ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. (10ª ed.)*. México: Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, A., Retama, M. P., & Lizana, J. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: en una organización Chilena*. Santiago de Chile: Universidad Andrés Bello.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera*. Argentina.: Universidad Abierta Interamericana -Sede Rosario- Campus Lagos.

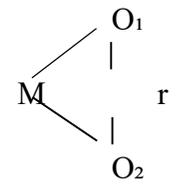
- Scheaffer , R., & Mendenhall, W. (2007). *Elementos de la muestra*. Grupo editorial Iberoamerica. Obtenido de https://issuu.com/hectorm.delossantos-posadas/docs/elementos_de_muestreo_-_schaffer_et
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. . México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Valera Mariños, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de hipermercados Plaza Vea, Chimbote, 2015*. Chimbote: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2269>
- Vargas Chávez , V. L. (2018). *Clima organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24827>
- Visitación Florián, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la Institución Educativa Privada N° 147; Nuestra señora de Guadalupe. Lima-2015*. Lima: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2686>

Apéndices

Apéndice N° 01. Matriz de consistencia

Título: Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma

Autor: Bach. Angel Ronald Rimac Calixto

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la asociación del clima organizacional entre satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué nivel de la variable clima organizacional se genera entre los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?</p> <p>¿Qué nivel de la satisfacción laboral se genera entre los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?</p> <p>¿Qué nivel de asociación de las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y</p>	<p>Objetivo General Determinar la asociación del clima organizacional entre la satisfacción laboral de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.</p> <p>Objetivos específicos Describir el nivel de la variable clima organizacional de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.</p> <p>Describir el nivel de la variable satisfacción laboral de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.</p> <p>•Determinar la asociación entre las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y</p>	<p>Hipótesis General Existe asociación significativa del clima organizacional entre la satisfacción laboral del personal de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.</p> <p>Hipótesis específicas • Existe relación significativa entre los indicadores del clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y los factores de la satisfacción laboral (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales</p> <p>Satisfacción laboral del personal</p> <p>Dimensiones: (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad</p>	<p>Tipo: • No experimental</p> <p>Diseño: • Descriptivo Correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra. O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2. r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>Población: • 50 docentes</p> <p>Muestra: • 54 docentes</p> <p>Muestreo:</p>

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
condiciones laborales entre los factores condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) entre los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma?	condiciones laborales entre los factores de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma.	relación con la autoridad) en los trabajadores de la Diócesis de Tarma.		<ul style="list-style-type: none"> • Probabilístico aleatorio. Método de Análisis de Datos: • Chi - Cuadrado Instrumento: Encuesta Guías de Observación

Apéndice N° 02. Instrumento de recolección de datos**ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC**

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Edad:

Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Grado de Instrucción: _____ **Situación Laboral:** Estable () Contratado ()

A continuación, encontrará sugerencias de aspectos relacionados con las características del entorno laboral que suele tener. Cada una de las propuestas tiene cinco opciones para responder según lo que mejor describe su entorno laboral. Lea atentamente e ingrese el número que crea conveniente desde su punto de vista. Responde todas las preguntas, no hay buenas ni malas respuestas. ¡SUERTE!

Ninguno o Nunca: 1; Poco: 2; Regular o Algo: 3; Mucho:4 y Todo o Siempre:5

CUESTIONARIO:

Pregunta	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
Pregunta	1	2	3	4	5
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					
---	--	--	--	--	--

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL –SPC

ENCUESTA

Estimado trabajador, saber cuál es su opinión sobre su entorno laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones que agradeceríamos que respondieras con total sinceridad marcando la alternativa que encuentres que mejor expresa tu punto de vista. Recuerda que la escala es completamente anónima y no hay buenas ni malas respuestas ya que son solo declaraciones.

Total, acuerdo: TA; Acuerdo: A; Indeciso: I; En desacuerdo: D y Total desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					

24.La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.Mi trabajo me aburre.					
27.La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29.Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.Me gusta el trabajo que realizo.					
31.No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35.Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
36.Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

