

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN - HUACHO**

PRESENTADO POR:

Riss Paveli García Grimaldo

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

M(o). JAIME ALBERTO CALVA MOREIRA

Huacho - 2021

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN - HUACHO**

Riss Paveli García Grimaldo

TESIS DE MAESTRIA

ASESOR:

M(ø). JAIME ALBERTO CALVA MOREIRA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Huacho

2021

DEDICATORIA

**A mi familia y amigos que forman parte de la lucha por obtener una
patria con bienestar nacional**

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a mis amistades que impulsaron para realizar éste trabajo de investigación y en especial el agradecimiento a mi amiga Julia por su apoyo total.

ÍNDICE

Índice.....	V
Resumen.....	VI
Abstrac.....	VII
Introduccion.....	VIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	4
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.5. Delimitaciones del estudio	9
1.6. Viabilidad del estudio	9

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	11
2.1.1.	Investigaciones internacionales	11
2.1.2.	Investigaciones nacionales	12
2.2	Bases teóricas	14
2.3	Bases Filosóficas	21
2.4	Definición de términos básicos	22
2.5	Hipótesis de la investigación.....	24
2.5.1	Hipótesis general	24
2.5.2	Hipótesis específicas	24
2.6	Operacionalización de las variables	25

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño metodológico	28
3.2	Población y muestra	28
3.2.1	Población.....	28
3.2.2	Muestra.....	229
3.3	Técnica de recolección de datos.....	29
3.4	Técnicas para el Proceso de la Información.....	29

CAPÍTULO IV:

Resultados

4.1	Análisis de los Resultados.....	28
4.2	Contrastación de Hipótesis.....	29

CAPÍTULO V:

Discusión

5.1	Discusión de los Resultados.....	27
-----	----------------------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones.....	44
6.2	Recomendaciones.....	45

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1.	Fuentes bibliográficas.....	47
5.2.	Fuentes hemerográficas	47
5.3.	Fuentes electrónicas.....	48

ANEXOS

	Anexos.....	51
3.4	Matriz de consistencia	54

RESUMEN

Es fundamental precisar que el análisis fue determinar el enlace existente entre el clima organizacional en la facultad de educación y la satisfacción laboral de los docentes en su quehacer educativo, se consideró como población a todos los maestros que pertenecen a esta facultad con un total de 140 docentes, el muestreo fue intencional y no probabilístico elegido por el tesista, describiendo, recopilando información de la variables y buscando la relación permanente entre ambas por consiguiente es un diseño descriptivo correlacional.

Se elaboraron instrumentos para el procesamiento de los datos por medio de encuestas aplicadas a los docentes sin excepción alguna, para los resultados se tabularon con el software del SPSS en su última versión 25.0 arrojando resultados confiables evidenciándolos en tablas y figuras porcentuales.

La investigación concluyo que existe relación entre el clima organizacional en la facultad de educación y la satisfacción laboral de los docentes en su quehacer educativo

Palabras Claves: clima, organización y liderazgo

SUNMARY

It is essential to specify that the analysis was to determine the link between the organizational climate in the faculty of education and the job satisfaction of teachers in their educational work; all teachers who belong to this faculty were considered as a population, with a total of 140 teachers, the sampling was intentional and not probabilistic chosen by the thesis student, describing, collecting information on the variables and looking for the permanent relationship between the two, therefore it is a correlational descriptive design.

Instruments were developed for data processing through surveys applied to teachers without any exception, for the results were tabulated with the SPSS software in its latest version 25.0, yielding reliable results, evidencing them in tables and percentage figures.

The research concluded that there is a relationship between the organizational climate in the faculty of education and the job satisfaction of teachers in their educational work

Key Words: climate, organization and leadership

INTRODUCCION

El clima organizacional es parte trascendental de la satisfacción que siente el educador, siendo un elemento sustancial en el comportamiento humano dentro de una institución, el buen clima genera mayor productividad y por consiguiente mayor satisfacción en los estudiantes, desde este punto de vista es de preocupación este tema donde una deficiente organización y falta de liderazgo esta llevando a una insatisfacción laboral por parte de los docentes por esta razón consideramos viable abordar este tema el cual se ha dividido en asambleas de acuerdo a lo establecido por la oficina competente.

En la primera parte identificaremos el objeto de estudio es decir identificaremos el problema general y específico, así como por qué y para que debe viabilizar el trabajo.

En esta segunda parte consideramos la recopilación teórica en la que se sustentara nuestro trabajo, los antecedentes de investigaciones similares, las bases teóricas de acuerdo al tema de interés, la determinación de términos y finalmente los supuestos del trabajo.

En este tercer acápite se decidirá el tipo de metodología se aplicara teniendo en cuenta la muestra, se elaborara cuestionarios y guías de entrevistas así como las técnicas, el diseño, la población y la muestra de la investigación.

Los resultados se consideraran en esta parte del trabajo donde se contemplaran los resultados del trabajo.

En esta quinta parte se exponen las disposiciones finales del trabajo en base al estadístico aplicado y se podrá dar las recomendaciones y sugerencias sobre el trabajo, asimismo en este acápite se aprecia las referencias de la bibliografía, anexos de la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad las universidades publicas están en un proceso de mejora continua para ello es importante el clima organizacional que es la percepción que tiene el trabajador respecto al ambiente de trabajo, si analizamos esta variable en nuestra realidad vemos con gran preocupación que no existe un buen clima organizacional y estamos muy lejos aún de revertir este problema, una institución que tenga un buen clima organizacional va ser una institución competitiva a nivel nacional y mundial.

Un buen clima organizacional da la oportunidad de propiciar un ambiente de trabajo adecuado donde los docentes se sentirán satisfechos y nuestro producto que son los estudiantes serán los más beneficiados en este desarrollo.

Nos podemos percatar en algunas oportunidades un clima organizacional autoritario que trae docentes desmotivados que solamente trabajan por el recurso económico pero no trabajan por motivaciones intrínsecas que ellos deben de tener.

Por otra parte los pequeños grupos ´políticos dentro de nuestra facultad son un obstáculo para el progreso y desarrollo donde los estudiantes son los mas perjudicados creando un ambiente individualista por parte de los docentes, falta de compañerismo y trabajo en equipo.

Veo con gran preocupación el problema a investigar lo cual lo considero viable, los resultados finales serán de gran aporte para mejorar como docentes y buscar estrategias de trabajo en equipo en bien de nuestros alumnos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Determinar la relación existente entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación teórica.

Según la investigación un individuo se desempeña laboralmente en un ambiente favorable para que desarrolle su satisfacción lo cual es observable en su rendimiento y productividad, razón por la cual las organizaciones reparen en cómo se sienten los trabajadores en un ambiente laboral donde se desenvolverá profesionalmente permitiendo mejorar la producción y ser más capaces y competitivos.

1.4.2 Justificación Práctica

La fundamentación del trabajo se basa en definir nuevas condiciones laborales con la intervención de pertinente para generar nuevos cambios tomando en cuenta las dificultades que se aprecian en el clima de trabajo organizacional, con los resultados se beneficiaran toda la comunidad universitaria y se implementara los indicadores de mejora para la institución, así los ,maestros se desenvolverán dentro de un clima que favorezca la salud en todos sus ámbitos fortaleciendo la unión entre los docentes propiciando el trabajo en equipo para maximizar el cumplimiento laboral.

1.4.3 Justificación metodológica.

La investigación aplicara la metodología adecuada de acuerdo al tipo de trabajo que serán aplicados en el estudio para la obtención de los resultados a si mismo estas técnicas podrán ser considerados en investigaciones similares.

1.5 Delimitaciones del estudio.

1.5.1 Delimitación espacial.

La universidad Huachana fue creada en 1968, es la única licenciada en la región por cumplir con los estándares tecnológicos y estar debidamente implementada para estar al servicio de la comunidad, ofreciendo 36 carreras profesionales y estar a la vanguardia de las nuevas carreras que exige la sociedad, actualmente alberga a más de 12,000 estudiantes y es el motor económico de la provincia.

El trabajo se ejecutó en el segundo semestre del año lectivo 2019 en la facultad de educación.

1.6 Viabilidad del estudio.

1.6.1 Viabilidad Técnica

Por ser una investigación descriptiva no requirió de materiales tecnológicos donde se hizo una compilación de información considerando técnicas de trabajo, planificando las actividades que vializen el cumplimiento de la meta, cabe resaltar que en ningún momento se contamina el ambiente ni se vulnera el entorno natural.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Nivel Internacional

(Velázquez, 2015) El investigador nos manifiesta en su trabajo que la socialización laboral bajo ciertas determinaciones organizacionales depende de la cultura y la función del trabajo, ya que juegan un papel importante en el clima organizacional laboral, esto a su vez permite un ambiente favorable para el desarrollo de la producción en todos los ámbitos u órdenes, además es importante precisar que de acuerdo a los valores estadísticos una persona tiene una mejor producción laboral cuando coexista no solo un ambiente favorable para su desempeño, sino también una adecuada retribución por parte del empleador. Estos mecanismos laborales dentro de un trabajo o desempeño son trascendentales para mejorar el clima organizacional ya que va más allá de la frontera laboral y esa es nuestra sociedad, como también nuestras familias.

(Paredes, 2018) en su tesis referente al estudio del ambiente dentro de una organización considerando aspectos de convivencia y democracia básica en la satisfacción de todo el personal administrativo que labora en esta universidad, existen dos variables importantes que son básicas para la institución como es el clima de trabajo punto determinante para un desempeño óptimo laboral, pues bien, Paredes, determina una correlación de unidad entre estas dos variables, pero también enfatiza los niveles de desempeño laboral como también del clima organizacional, quiere decir que dependiendo del clima organizacional se determinará un desempeño laboral, muy al margen de la propia función que pueda cumplir el trabajador dentro de la institución, los caracteres de los trabajadores por lo tanto influyen también en esta correlación, pero también la correlación es el resultado de la política institucional aplicada en su ámbito encargada de generar las condiciones para la aparición de esa correlación.

Nivel Nacional

(Condor, 2018) en su tesis considera dos puntos determinantes para la productividad en los colegios del distrito de Ate, considerando que el clima dentro de la organización es la clave para que los docentes se sientan incentivados laboralmente es imprescindible precisar en el trabajo de investigación que la correlación entre las dos variables no existe, ya que la satisfacción se expresa en diferentes niveles de acuerdo a las necesidades del trabajador, por lo tanto la satisfacción laboral depende mucho del grado de la necesidad a cubrir por parte trabajador en una institución y el ambiente es el escenario que se presenta en el ámbito laboral, se debe dejar claro también que la satisfacción laboral de un trabajador en éste caso el docente de una institución de la educación se identifica con el preformarse que pueda realizar en el aula, estableciendo así una satisfacción laboral.

(Ascarza, 2017) en su tesis sustenta que la organización necesita de un adecuado clima de trabajo donde los integrantes se sientan satisfacción en sus labores para lograr una óptima gestión dentro de la educación nos manifiesta que en el ambiente de gestión educativa la correlación se expresa de manera positiva, ya que la correlación de ambas variables está sujeta al campo de gestión educativa, escenario donde se manifiesta las relaciones interpersonales de manera más amplia a diferencia de un ambiente de desempeño docente en aula. No debemos olvidar que la satisfacción laboral basado en el desempeño de funciones de gestión administrativa están sujetas al clima organizacional que se presente en el ambiente, la investigadora deja en claro estos detalles que precisan la correlación entre estas dos variables.

2.2 Bases Teóricas

Clima Organizacional

Es un término relacionado con las emociones de los integrantes de un grupo que están inmersos a una organización y se encuentran totalmente relacionados con la motivación de los colaboradores, la finalidad es crear un vínculo estrecho entre el trabajador y la institución, se debe ir suprimiendo obstáculos que se perciban e interfieran en las actividades de los empleados. (Palma, 2004)

Lo más importante para tener un buen clima organizacional es que las personas que están en la empresa sientan que son importantes que su trabajo en el día a día aporta que ellos sientan que no están picando piedra si no construyendo una catedral, sentirse parte de un equipo, escuchados, sentirse que son importantes, aportando ideas e innovaciones en cada uno de los procesos que en el día a día manejan hacen esencial y clave el clima organizacional en toda entidad, empresa o institución tanto pública como privada. (Kolb, 1982)

Un clima organizacional está conformada por gente, y la gente tiene personas a su alrededor y la manera como el directivo se relaciona, empodera, lidera, enfoca a la gente la motivo para que crezca hace que sea un reto día a día para lograr los objetivos ese es un clima organizacional y si hay un liderazgo adecuado, motivador en cada uno de las personas ara que el ambiente sea propicio, donde el trabajador se sienta motivado en ir a la empresa o institución a trabajar porque voy a ir a compartir lo que puedo mejorar en la organización o voy a ir a compartir para mejorar como persona. (Samaniego, 2003)

El clima organizacional lo entendemos como la apreciación personal que los colaboradores y directivos disponen compromisos para mejorar el progreso de la organización o una empresa o compañía no se refiere a los materiales, herramientas y equipos nos estamos refiriendo a lo que cada trabajador aporta y al ambiente en que se desenvuelve, si por ejemplo estamos hablando que existe un ambiente de radio pasillo se está propiciando un clima laboral negativo, si hay un directivo que no posee liderazgo y no hay comunicación entre el jefe y el colaborador generara un clima laboral tenso. (Kolb, 1982)

Importancia del clima organizacional

El clima organizacional requiere de un estado anímico colectivo que está determinado por las percepciones que las personas tienen acerca de las organizaciones en las que trabaja y a su vez las percepciones depende de las interacciones que se da en los integrantes de la organización y las actividades que ahí se desarrolla, cada vez es más visible la relación que hay entre clima organizacional y estas dos variables disfrute y rendimiento, para hacer aún más visible esta relación podemos usar la analogía del estado anímico personal y pensemos entonces que pasa cuando estamos bajoneados, cuando estamos tristes en estos casos toda actividad nos cuesta el doble de hacer y muchas veces desistimos de hacerlo por el contrario cuando estamos contentos, cuando estamos entusiasmados con la actividad hasta el mayor de los desafíos nos parece viable, esto mismo pasa en las organizaciones, un estado anímico colectivo que esta determinado por percepciones y para entender de estas percepciones consideramos cuatro ejes entorno a los cuales se ordenan estas percepciones: (Cortés, 2009)

- 1) Políticas de la organización que están comprendidas las políticas de beneficio, políticas de remuneración, políticas de oportunidades de crecimiento.

- 2) Sentimiento de identidad de orgullo con respecto a la organización es la idea de lo que yo hago aporta, agrega valor a la organización.
- 3) Interacciones entre los pares entre los integrantes de un mismo equipo o entre distintos equipos.
- 4) Confianza en líderes es el eje central, es axial en la medida que son los jefes quienes tienen la posibilidad de gestionar no solo sus vínculos con los colaboradores si no los otros ejes, por ejemplo una política de la organización puede estar muy bien definida desde lo teórico pero si en el momento de la implementación el jefe no está alineado no valida esa política es muy probable que la implementación tenga un efecto negativo sobre el clima.

Concluimos que es muy importante que sean los jefes sean quienes lideren la gestión del clima organizacional, que la lideren desde el momento del diseño de la acción de la gestión del clima organizacional hasta el momento de su implementación. (Palma, 2004)

Situaciones de alarma en un clima organizacional

Un ambiente laboral perjudicial puede disipar el progreso de una institución, esto es consecuencia de la falta de satisfacción de los empleados en el entorno laboral, causando un bajo rendimiento y aumentan los conflictos, se debe estar alerta para dar con el motivo del problema, los tiempos muertos en las empresas los descansos, los almuerzos son espacios espectaculares para identificar el tipo de relaciones que existen dentro de la empresa, un integrante insatisfecho es una alerta porque su rendimiento estará disminuido. (Furnham, 2001)

Pueden existir múltiples factores que pueden afectar el ambiente laboral uno de ellos es la personalidad, actitudes, motivaciones, su ambiente familiar, su situación anímica es decir las características de cada colaborador que influirán en su trabajo, pero

también traen aspectos positivos como ideas nuevas preconcebidas que se manifiestan al contacto con la manera de liderar, otro aspecto son las relaciones con los demás compañeros dentro de la organización, lo cual debe dar una percepción de satisfacción. (Palma, 2004)

Diagnóstico del clima organizacional

En primer lugar se debe propiciar una reunión con la parte directiva de la compañía, entidad, institución etc. Y con ellos se trabaja cuál es el objetivo, que queremos identificar y hacia dónde queremos llegar alineados siempre a los directivos o gestor de la compañía, los directivos tienen que confiar en sus trabajadores escuchándolos y pidiendo sus propuestas para la solución de las dificultades esto implica que deben adaptarse a los cambios, en segundo lugar a partir de ahí identificamos cuales son los aspectos que vamos a poner en marcha, buscar nuevas ideas e innovaciones que hagan único y diferente que otras organizaciones esa segunda fase entraríamos a desarrollar una encuesta grupal, importantísimo que sea confidencial, que la persona no se identifique en la encuesta que está desarrollando para que pueda expresarse, hacer un diagnóstico es realizar un análisis de las pesquisas previamente resumidas para conocer cómo perciben los empleados respecto a las actividades que realizan. (Pinilla, 1999)

Personas negativas en el clima organizacional

El directivo de hoy en día debe saber que el ser humano cambia, el ser humano tiene la oportunidad de crecer y desarrollar los objetivos a nivel personal, el gerente debe crear un espacio directo con esa persona y preguntar que le está pasando, que su trabajo no es el mismo que está generando un ambiente negativo y como se podría mejorar que dé soluciones de cambio, generar espacios de comunicación es muy importante. (Giménez, 2007)

Los Líderes en una organización

El líder tiene mucha responsabilidad en la comunicación igual que los padres tenemos responsabilidad en los conflictos que se originan entre hijos los jefes y los líderes tienen responsabilidad en los conflictos que se pueden generar con los trabajadores el jefe de tener una intervención para generar un buen clima en el que la gente le apetezca trabajar, un jefe debe ser una persona de bien porque dirige personas a veces se cree que la categoría y el poder le permite humillar, gritar o faltar el respeto, si el jefe no quiere que se falten el respeto entre ellos el jefe tampoco puede faltar, las personas tienen sentimientos y hay comentarios que hacemos fruto de la rabia en un momento determinado pero a la gente no se le olvida. (Tejada, J. y Giménez, V. 2007).

Aprende de los buenos líderes, un buen líder no debe ser autoritario sino que debe motivar en cómo sacar lo mejor de tu gente, como ser empático, como comunicar, se debe esforzar en conocer un poco como hacerlo de otra manera. (Álvarez, M. 2007)

Debe prestar mayor atención a la selección del personal cuando alguien entre a la organización debe estar capacitado y preparado y que tenga un potencial para que se pueda formar y que tenga una serie de valores como persona, que tenga calidad humana que sepa trabajar en equipo, que le guste respetar que sea generoso y cuando se le pone a prueba no solamente mediremos el conocimiento sino mediremos también su actitud y su comportamiento con los demás. (Castrillón, D. 2011).

Recuerda siempre lo que le apasiona de ser líder para sacar cosas buenas de la gente le gusta gestionar personas para sacar cosas buenas de la gente en un momento determinado simplemente se está mandando algo está funcionando mal. (Giménez, 2007)

La parte de motivación es importante si los trabajadores están atravesando un mal momento, están estresados, el líder tiene que ver lo que está pasando para darle

soluciones porque una crisis en la organización provoca nerviosismo, la gente está mucho más sensible y susceptible el líder tiene que ser motivador y una persona empática, predica con el ejemplo, compórtate con los tuyos primero como te gustaría que se comporten contigo pero también como te gustaría que el grupo se comportara, se empático y escucha no puedo saber si hay un conflicto o no lo puedo adivinar si no estoy en contacto con la gente si no estoy pendiente de sus necesidades cuales son las dificultades si se deja que las cosas se resuelvan entre ellos podría ser que una persona esté sufriendo una situación injusta entonces necesita que de alguna manera se pueda mediar se pueda intervenir para resolver el conflicto, tener un trato justo con todo el mundo que todos tengan la oportunidad de acudir al jefe que sean escuchados y reciban la misma atención. (Álvarez, M. 2007)

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Comunicación Organizacional

Es vital la comunicación dentro de una corporación es la manera más eficaz de lograr los objetivos para ello se debe generar estrategias que fomenten canales efectivos de comunicación como los recursos digitales y software corporativos dedicados a ahondar asuntos de interés institucional que facilite la entrada a todos los involucrados dentro de la empresa, la función esencial es la fluidez de información, se debe recalcar que la comunicación es mucho más que intercambio de información es ya que considera también la instalación de dinámicas de colaboración y coordinación con la meta de avanzar juntos hacia los objetivos, siendo un factor básico para la construcción de un clima favorable donde se debe implicar el contacto con el público que es el consumidor y la retroalimentación que constituye la continuidad del desarrollo comunicativo ya que

relaciona al emisor que es el que da el mensaje y el receptor que lo recibe. (Villanueva, L. 2011)

Elementos de la comunicacion

1) Cultura y clima organizacional

La imagen verdadera de una empresa está representada por la cultura, mientras que las percepciones están dadas por el clima de las mismas, están comprendidas el patrón de conductas así como sus creencias, los valores distribuidos en los miembros de una corporación, así mismo es una manera de vida, entendida como un sistema que integran las creencias y valores, estos factores marcan las costumbres y normas dentro de la organización se incluye específicamente los lineamientos que perduran y dan forma a las conductas. (Favaro, D. 2005)

2) Comunicación Interna y comunicación externa (Favaro, D. 2005)

Es considerada como el alma en la comunicación interna dentro de una institución pues se basa en el dominio que este desempeña sobre el comportamiento de los colaboradores, siendo importante su diagnóstico en el boceto de instrumentos para la gestión.

En tanto la comunicación externa es lo que se proyecta hacia el exterior para promocionar una marca nueva e interactuar directamente con los clientes, si hacemos referencia a una institución se considera lo que proyecta a la comunidad.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales están dentro del ámbito de la salud mental tiene que ver con la interacción reciproca donde hay más de dos personas y sobre todo en el ámbito laboral, tiene que ver con las relaciones sociales y por lo tanto las relaciones

interpersonales tienen reglas a seguir y tienen habilidades que tenemos que desarrollar para verlas de manera positiva, habilidades como podernos comunicar asertivamente, como ser auténticos, como saber resolver conflictos y entablar relaciones en esa línea son fundamentales y en el trabajo mucho más. (Shein, E. 1973)

Las relaciones interpersonales son muy amplias ese es la gran complejidad que tienen porque tiene que ver con toda interacción entre seres humanos, entre compañeros en nuestra jefatura en los servicios es decir abarcan en su totalidad y fuera de lo laboral con los amigos con la familia es toda una interacción social, cada vez que interactuamos con alguien estamos estableciendo relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales tienen que ver con toda una particularidad personal, como la autenticidad que tanto uno se conoce con su historia de vida para establecer relaciones con los otros a partir de eso, cuando hablamos de relaciones interpersonales saludables estamos refiriéndonos básicamente de comunicación afectiva o asertiva, habilidades de cómo llegar a consensos, nos referimos a autenticidad entre lo que digo y lo que pienso lo que deseo tiene que ver con todos esos elementos, como entablar sería en cada uno de esos elementos hacerlo de la manera más asertiva posible en lo que es laboralmente. (Favaro, D. 2005)

Las relaciones interpersonales tienen un impacto fundamental dentro del ámbito laboral, tiene que ver con satisfacción, tiene que ver con autenticidad, tiene que ver con productividad, unas relaciones interpersonales poco saludables nos van a llevar a frustración, desencadena ansiedades, agresividad en alguno de los elementos y en ámbitos más elevados puede llegar al despido y tienen un impacto vital dentro de nuestro desarrollo personal. (Villanueva, L. 2011)

La comunicación es uno de los ejes fundamentales de las relaciones interpersonales, cuando la comunicación está quebrantada son obstáculos cada vez

mayores a poder interactuar con el compañero, con la jefatura, etc. La falta de comunicación tiene un impacto en la dinámica laboral y en la dinámica personal, hay que abrir espacios para poder interactuar de una manera distinta, tenemos que aprender a comunicarnos asertivamente, saber que en el trabajo de alguna manera no vinimos hacer amigos aunque pasamos mucho tiempo juntos pero tenemos que compartir y hacer que el trabajo sea efectivo. (Shein, E. 1973)

Liderazgo Organizacional

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona, que tiene un rol de dirigir y ser seguido por otros, hay tres tipos de liderazgo el primero es el rol que uno tiene de liderarse a uno mismo, el rol que tiene que ver con las organizaciones y el liderazgo con la comunidad. (Gelvan, S. 2007)

El líder debe tener capacidad técnica, debe tener ética en su entorno personal, en su entorno familiar, en su entorno laboral, pero sobre todo con los ciudadanos, un líder estar innovando constantemente, debe ser perseverante. (Noriega, M. 2008).

Es la habilidad interpersonal que tiene un líder para influenciar en sus trabajadores induciendo con entusiasmo al logro de los objetivos con propia voluntad. (Castrillón, D. 2011).

Variable Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es la percepción que tiene una persona acerca de su ambiente laboral, es muy importante el clima laboral para tener este aspecto.

La satisfacción laboral corresponde al nivel en que percibimos que nuestras expectativas, cuando deseos y capacidades están en confluencia y sincronía con las actividades o tareas que se nos pide realizar en el trabajo y las condiciones laborales bajo cuales lo hacemos, en la medida en que las condiciones laborales y lo que nos pide

que hagamos sean más cercanos a lo que nosotros esperamos será mayor el nivel de satisfacción laboral. (Álvarez, 2007)

La satisfacción laboral se da por las condiciones que tienen los colaboradores dentro de una empresa y es por ello que los directivos optan por cambiar a los colaboradores constantemente en busca de un rendimiento favorable ya que este rendimiento afecta a la rentabilidad de su organización sin embargo no se percatan que esta situación se debe a que la organización no brindan los correctos incentivos.(Robbins 2005),

La satisfacción laboral consiste en crear un buen clima interno para el mejor desempeño de los colaboradores con la finalidad que estos puedan desarrollar al máximo sus capacidades laborales, por eso es importante que los jefes deben tener bien en claro lo que es la satisfacción laboral es un modo positivo de sentirse acerca de un lugar de trabajo. (Álvarez, 2007)

La satisfacción laboral significa que tan contentos o motivados o que tan integrados se sienten los trabajadores dentro de una organización o empresa hay muchos factores que influyen en el resultado de la satisfacción laboral por ejemplo capacitaciones, variedad de tareas, independencia y control, el contexto social, la retroalimentación, los apoyos sociales en la empresa la interacción entre los colegas y el salario, todos los factores deben tratar de cumplirse o al menos en la mayoría para lograr un buen ambiente laboral donde los empleados se sientan satisfechos. (Álvarez, 2007)

Motivación y Satisfacción Laboral

La motivación son acciones de motivar es la razón de incitar la realización de una acción es un impulso que nos da la energía y fuerza para iniciar una acción y continuar en el logro de las metas, va a sentir esa tensión para dirigirse precisamente a ese objetivo,

tiene un elemento de elección y de intensidad cuando la persona está motivada se dirige a ese punto específico al que se quiere llegar. (Robbins 1996)

Tipos de Motivación

Primarias y secundarias, las primarias son las necesidades básicas, son las necesidades biológicas, son todos los aspectos fundamentales del organismo; en la motivación secundaria son de relaciones de socialización con los pares, van a partir en la relación con los otros.

Las Intrínsecas y las Extrínsecas, dentro de la intrínsecas es cuando se realiza una tarea por su propio valor es decir porque quiero aprender estudio no porque recibiré algo a cambio, contribuir en apoyo a los demás eso me hace sentir satisfecho me hace sentir pleno; en las extrínsecas son las que van hacia afuera, ejemplo si trabajo recibo un sueldo, es cuando recibimos algo a cambio.

Contenido y contexto; el primero es cuando estoy en una reunión la parte del contenido sería la parte importante, son las relaciones que se tienen entre las personas que se encuentran ahí y contexto sería el lugar donde se ubica todas las características de su alrededor que me van a generar una motivación.

Deficiencia y crecimiento; deficiencia es cuando hay una carencia algo hace falta y eso hace que yo me mueva y lo pueda realizar y la de crecimiento es cuando se quiere mejorar, quiero ser mejor persona, quiero desarrollar esa habilidad, quiero estar en mejores condiciones.

Materiales y espirituales; los materiales es cuando se obtiene algo de manera tangible y en la parte espiritual son aspectos personales que se desarrollan y doy a los demás. (Litwin, G y Stringer. R. 1968).

Relaciones Laborales

Nuestro lugar de trabajo es donde pasamos muchísimas horas al día y debería ser un lugar donde uno debería respirar tranquilidad, armonía, ser creativo y estar a gusto, debería ser un lugar que nos apeteciese venir de lunes a viernes y que cuando te levantas en la mañana te sientas ilusionado, pero hay lugares de trabajo donde el entorno gris donde hay poca luz y no está personalizado o porque hay roces con los compañeros de trabajo, o hay gente mal humorada o porque tengas un jefe que no sabe dirigir un lugar donde no te encuentras a gusto. (Shein, E. 1973).

Porque se crea un ambiente hostil

El líder cuando se encuentra con un trabajador que no cumple con sus responsabilidades, que llega tarde que se escaquea cuando puede, entonces se piensa que todos son iguales lo que ocurre es que se adapta el estilo de liderazgo para que este trabajador termine trabajando pero de alguna forma sometes y tratas con autoritarismo a todos los demás, otro motivo puede ser un mal proceso de selección, se tiene que tener mucho cuidado en el proceso de la selección debemos seleccionar gente que además de tener formación y experiencia laboral tenga una serie de valores que permita que esa persona encaje y tenga química con los valores de la organización como puede ser el compromiso, gente optimista, gente responsable, gente que sepa trabajar en equipo, la teoría X dice que los trabajadores no trabajarían nunca si no tuviesen un jefe encima que les hiciera trabajar porque no entiende que la gente trabaje por la propia motivación de hacerlo si no que la gente lo hace por cobrar un salario, puede ser que en alguna ocasión ocurra pero la mayoría de la gente busca un trabajo donde quiere sentirse realizado, un trabajo en el que pueda proyectar toda su pasión su creatividad su forma de pensar y aportar, buscar algo donde desarrollarse a nivel personal. (Álvarez, M. 2007).

Tipos de compañeros laborales

El vago Redomado es el tipo de persona que le encanta trabajar en equipo porque otro termina haciendo el trabajo que no hace el, es una persona bastante irresponsable es el que delega todo y no hace nada.

Los eternos malhumorados son los que siempre tiene cara de enfado, es gente que te niega el saludo te cruzas por el pasillo te evita la mirada y mira para abajo para evitar saludar, son personas que gruñen, que hablan sin censura, suelen criticar continuamente, son elementos tóxicos, no transmiten ninguna energía positiva.

Los envidiosos son personas que quiere tu puesto, que quiere tu éxito, que se alegra cuando uno tropieza, porque no invierten esfuerzo para superarse a sí mismo y lo que necesita es que uno cometa un error para que a él le llegue la oportunidad de crecer.

La envidia sana es cuando uno se alegra cuando le va bien a otra persona y que además te gustaría estar ahí.

Los inútiles son personas que no están preparadas para realizar ese puesto de trabajo, no tienen que ser malas personas, pero muchos llegan ahí por enchufe o por dedo o por favores y no tiene ni la formación ni la experiencia para ejercer ese puesto, restan más que suman.

El chistoso mal educado que es el grosero que hace bromas fuera del lugar y hacen bromas que siempre sientan mal, son bromas que no tienen límites y sabiendo que caen mal la siguen soltando y son muy incómodas.

Las personas malas que no tiene remordimientos, se sienten bien con tus tropiezos, si puede copiarte algo se lo copia le encanta el lado oscuro, mientras menos relación tengamos con este tipo de personas mejor a veces no nos queda

más remedio que interactuar con ello porque forman parte del trabajo. (Noriega, M. 2008).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Motivación Laboral

Motivar a las personas es muy difícil es una de las cuestiones que más ha preocupado en toda la historia de la empresa moderna, es uno de los temas que más se han cuestionado los empresarios, los docentes de universidad, los psicólogos, los científicos cómo hacer para que la gente vaya contenta a trabajar tenga ganas de poner todo su talento, esfuerzo y energía al servicio de la organización. (Litwin, G y Stringer. R. 1968).

Incentivos y bonos

Cuando hablamos de incentivo no solo se refiere a la parte económica hay otros tipos de incentivos, es importante destacar cuando algo se está haciendo bien con un bono o un incentivo especial para esas personas como mensaje que si se está reconociendo lo que es bueno como comportamiento o resultados dentro de una empresa, los incentivos tanto positivos como negativos son fundamentales para dar resultado. (Giménez, 2007)

Beneficios dentro de una empresa es generar un compromiso de lealtad de los colaboradores incentivar esta parte de sorpresa de llegar un incentivo especial el cual no se esperaba y sentirse queridos y reconocidos por tu organización es algo que sin duda va incrementar la motivación de los equipos de trabajo, uno de los tipos de incentivos es el salario emocional que incentive la lealtad de la gente , como salario emocional hay muchas cosas que se puede hacer para que la gente sienta un incentivo, es importante las cosas físicas como un pink que es un reconocimiento muy positivo,

la capacitación es otro incentivo para que la gente aprenda y se sienta ,más capaz y más comprometido en la organización, el desayuno con un alto ejecutivo a lo menos una vez al mes en una mesa redonda a personas que se van compartir con el fundador, jefe o director es un desayuno de platica, esta estrategia les va a ser sentir súper especial, este personal que se ha ganado este incentivo con la alta jerarquía de la organización, premios en exposiciones o eventos especiales, las becas y ayudas a la familia, una carta de agradecimiento, un día de descanso, etc. (Giménez 2007)

Sistema de recompensas

Una recompensa es un estímulo que refuerza una conducta es decir que incrementa su probabilidad que esa conducta se repita, una recompensa no es una propiedad física de un estímulo en realidad es una fracción que hace nuestro cerebro y una interpretación de ese estímulo que produce y nos activa sistemas de placer. (Litwin y Stringer, 1983)

El factor humano es indispensable para el desarrollo de las organizaciones premia el buen desempeño de los colaboradores ofreciendo incentivos a todos aquellos que se preocupan por su crecimiento laboral los programas de recompensas permiten aumentar el rendimiento, seguridad y motivación del personal mientras reduce la rotación (Giménez, 2007)

2.3 Bases Filosóficas

El capital humano considerado como una providencia de la significación económica basado esencialmente en las habilidades y destrezas profesionales del individuo, es percibido como divisor de producción es decir las horas que dedica la persona al trabajo y se le mide con la utilidad de bienes que produce, calculando al hombre de acuerdo al valor y beneficios que rendirá en el futuro, buscando un capital joven.

2.4 Definiciones de Términos Básicos

Clima Organizacional

Un clima organizacional está conformada por gente, y la gente tiene personas a su alrededor y la manera como el directivo se relaciona, empodera, lidera, enfoca a la gente la motiva para que crezca hace que sea un reto día a día para lograr los objetivos ese es 2.3 un clima organizacional y si hay un liderazgo adecuado, motivador en cada uno de las personas para que el ambiente sea propicio, donde el trabajador se sienta motivado en ir a la empresa o institución a trabajar porque voy a ir a compartir lo que puedo mejorar en la organización o voy a ir a compartir para mejorar como persona. (Samaniego, 2003)

Los Líderes en una organización

El líder tiene mucha responsabilidad en la comunicación igual que los padres tenemos responsabilidad en los conflictos que se originan entre hijos los jefes y los líderes tienen responsabilidad en los conflictos que se pueden generar con los trabajadores el jefe de tener una intervención para generar un buen clima en el que la gente le apetezca trabajar, un jefe debe ser una persona de bien porque dirige personas a veces se cree que la categoría y el poder le permite humillar, gritar o faltar el respeto, si el jefe no quiere que se falten el respeto entre ellos el jefe tampoco puede faltar, las personas tienen sentimientos y hay comentarios que hacemos fruto de la rabia en un momento determinado pero a la gente no se le olvida. (Gelvan, S. 2007).

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es la percepción que tiene un individuo acerca de su ambiente laboral, es muy importante el clima laboral para tener este aspecto.

La satisfacción laboral corresponde al nivel en que percibimos que nuestras expectativas, cuando deseos y capacidades están en confluencia y sincronía con las actividades o tareas que se nos pide realizar en el trabajo y las condiciones laborales bajo cuales lo hacemos, en la medida en que las condiciones laborales y lo que nos pide que hagamos sean más cercanos a lo que nosotros esperamos será mayor el nivel de satisfacción laboral. (Álvarez, 2007)

Relaciones Laborales

Nuestro lugar de trabajo es donde pasamos muchísimas horas al día y debería ser un lugar donde uno debería respirar tranquilidad, armonía, ser creativo y estar a gusto, debería ser un lugar que nos apeteciese venir de lunes a viernes y que cuando te levantas en la mañana te sientas ilusionado, pero hay lugares de trabajo donde el entorno gris donde hay poca luz y no está personalizado o porque hay roces con los compañeros de trabajo, o hay gente mal humorada o porque tengas un jefe que no sabe dirigir un lugar donde no te encuentras a gusto. (Shein, E. 1973).

Motivación Laboral

Motivar a las personas es muy difícil es una de las cuestiones que más ha preocupado en toda la historia de la empresa moderna, es uno de los temas que más se han cuestionado los empresarios, los docentes de universidad, los psicólogos, los científicos cómo hacer para que la gente vaya contenta a trabajar tenga ganas de poner todo su talento, esfuerzo y energía al servicio de la organización. (Litwin, G y Stringer. R. 1968).

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Formulación de hipótesis

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

2.6 Operalización de Variables

Variables	Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Clima Organizacional	Samaniego (2003) Un clima organizacional está conformada por gente, y la gente tiene personas a su alrededor y la manera como el directivo se relaciona, empodera, lidera, enfoca a la gente la motivo para que crezca hace que sea un reto día a día para lograr los objetivos.	Comunicación Organizacional	-¿Tiene usted bien definido sus responsabilidades y funciones? -¿Esta de acuerdo con las reglas regidas por la universidad? ¿Las metas que se trazan en la facultad son razonables para cumplirlas?	Encuesta
		Relaciones Interpersonales	¿Toma decisiones libremente para realizar sus funciones? ¿Demuestra responsabilidad cuando realiza su trabajo?	Encuesta
		Liderazgo Organizacional	¿Existe compañerismo entre los docentes de la facultad? ¿Las decisiones en la facultad toman en cuenta la opinión de los docentes? ¿Recibe algún incentivo cuando realiza bien su trabajo? ¿Está usted de acuerdo con las políticas universitarias y su reglamento actualmente rige?	

<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>La satisfacción laboral corresponde al nivel en que percibimos que nuestras expectativas, cuando deseos y capacidades están en confluencia y sincronía con las actividades o tareas que se nos pide realizar en el trabajo y las condiciones laborales bajo cuales lo hacemos, en la medida en que las condiciones laborales y lo que nos pide que hagamos sean mas cercanos a lo que nosotros esperamos será mayor el nivel de satisfacción laboral.</p>	<p>Motivación</p> <p>Incentivos y bonos</p> <p>Sistema de recompensas</p>	<p>¿Está satisfecho con el sueldo actual como docente universitario?</p> <p>¿El sueldo actual satisface sus necesidades familiares?</p> <p>¿Se siente contento en su trabajo?</p> <p>¿Siente que las autoridades de su facultad valoran su trabajo?</p> <p>¿Es libre de elegir sus propios métodos y estrategias de trabajo?</p> <p>¿Cuenta con un espacio adecuado dentro de la facultad para realizar sus trabajos académicos?</p> <p>¿Trabaja en equipo con sus compañeros?</p>	
------------------------------------	--	---	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

Según a lo que plantea Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño que se está considerando en el trabajo de investigación es el descriptivo correlacional.

Son aquellos cuyas variables describen relaciones entre dos o más variables en un tiempo determinado.

Se describe las variables mas no de manera individual si no de su relación en un tiempo determinado. Por lo tanto este tipo de diseño correlacional carece de manipulación intencional, pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin establecer relaciones causales.

A su vez es un diseño transversal, porque analiza estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Es considerado como el conjunto de individuos que están inmersos dentro de la investigación es decir la totalidad de los elementos que son susceptibles a ser estudiados La población de estudio estará conformada por 140 docentes de la Facultad de Educación. (Arias 2006)

3.2.2 Muestra

Es una parte considerada de la población siendo un sub conjunto que será estudiada, es una fracción del universo. (Carrasco, 2009) La muestra está compuesta por la totalidad de 140 docentes.

3.3 Técnicas de Recolección de datos

Técnicas a emplear

Se utilizará las técnicas de la encuesta para ambas variables, cada uno con su respectivo instrumento que se detallará en los anexos de la investigación.

Descripción de los instrumentos.

Se utilizará la encuesta como instrumento para la variable clima organizacional dividido en tres dimensiones: comunicación organizacional, relaciones interpersonales y liderazgo organizacional.

Para la variable Satisfacción Laboral se aplicará como instrumento la encuesta dividido en tres dimensiones: Motivación, incentivos y bonos y sistema de recompensas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se procesará la información en el programa Excel y se aplicará el software estadístico del SPSS versión 22 para medir la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral a través del chi-cuadrado.

CAPITULO IV
RESULTADOS

4.1. Analisis descriptivo por variables y dimensiones

Tabla 1

Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	24,3	24,3	24,3
	Medio	89	63,6	63,6	87,9
	Alto	17	12,1	12,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

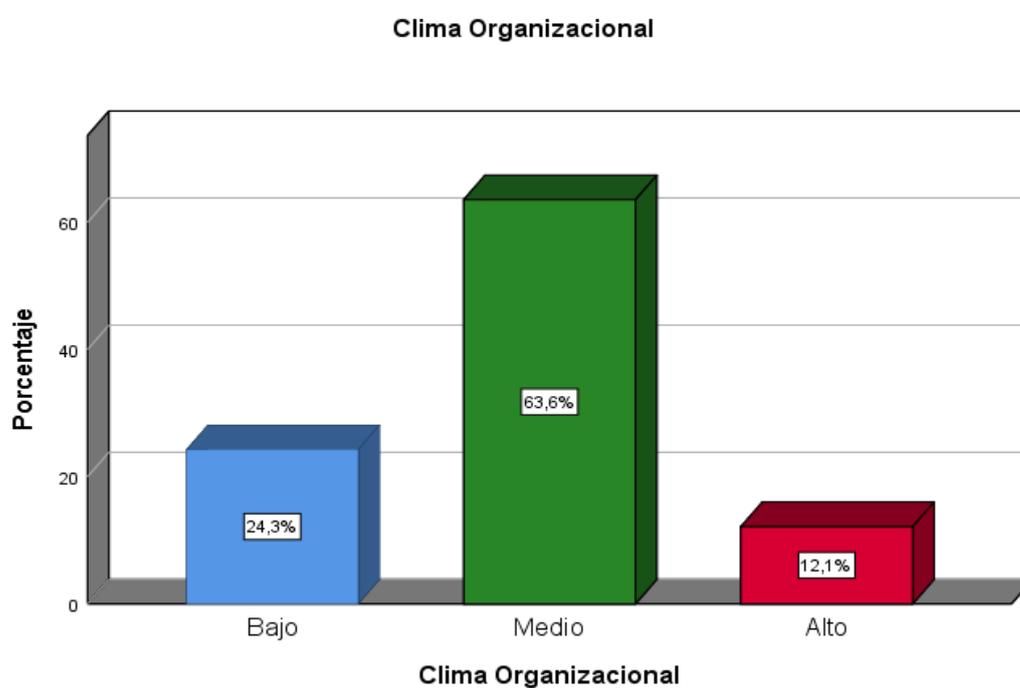


Figura 1. Clima Organizacional

De la fig. 1, un 63,6% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la variable clima organizacional en un nivel medio, un 24,3% en un nivel bajo y un 12,1% expresaron un nivel alto.

Tabla 2

Comunicación Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	47,9	47,9	47,9
	Medio	56	40,0	40,0	87,9
	Alto	17	12,1	12,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

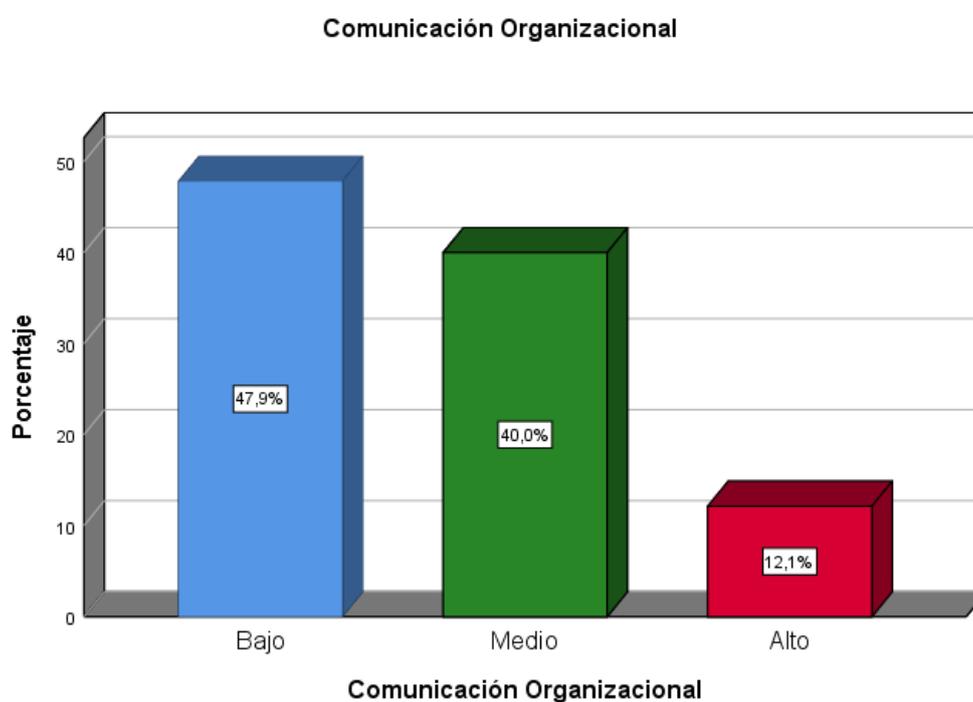


Figura 2. Comunicación Organizacional

De la fig. 2, un 47,9% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la dimensión comunicación organizacional en un nivel bajo, un 40,0% en un nivel medio y un 12,1 % expresaron un nivel alto.

Tabla 3

Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	72	51,4	51,4	51,4
	Medio	51	36,4	36,4	87,9
	Alto	17	12,1	12,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

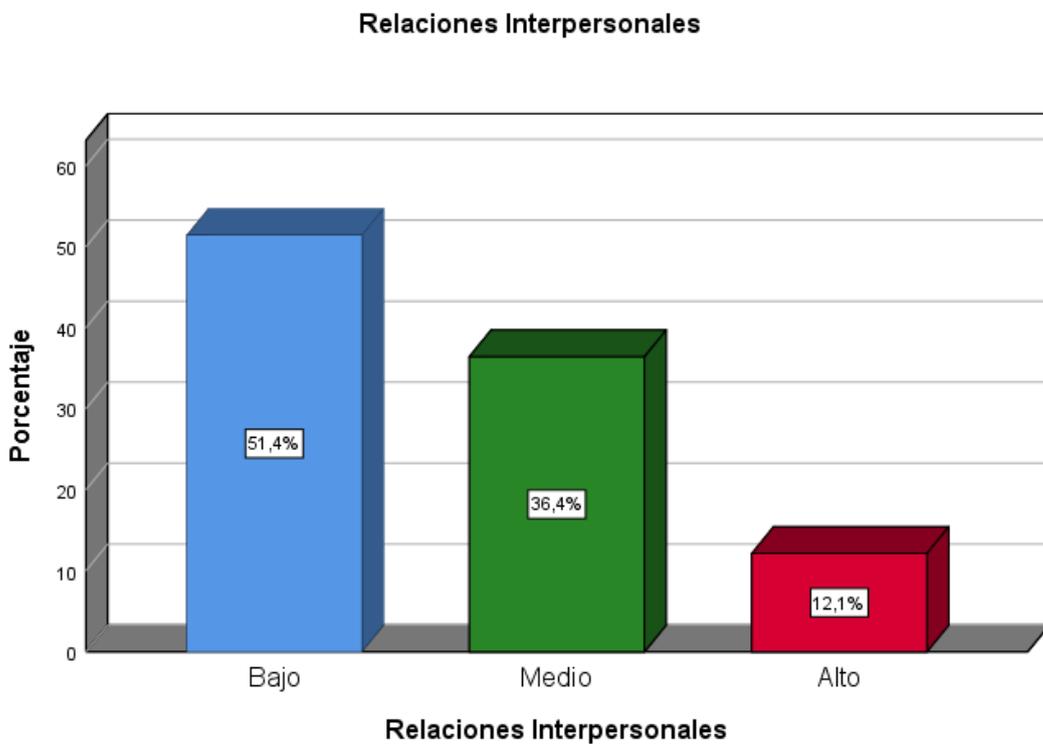


Figura 3. Relaciones Interpersonales

De la fig. 3, un 51,4% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la dimensión relaciones interpersonales en un nivel bajo, un 36,4% en un nivel medio y un 12,1 expresaron un nivel alto.

Tabla 4

Liderazgo Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	27,1	27,1	27,1
	Medio	85	60,7	60,7	87,9
	Alto	17	12,1	12,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

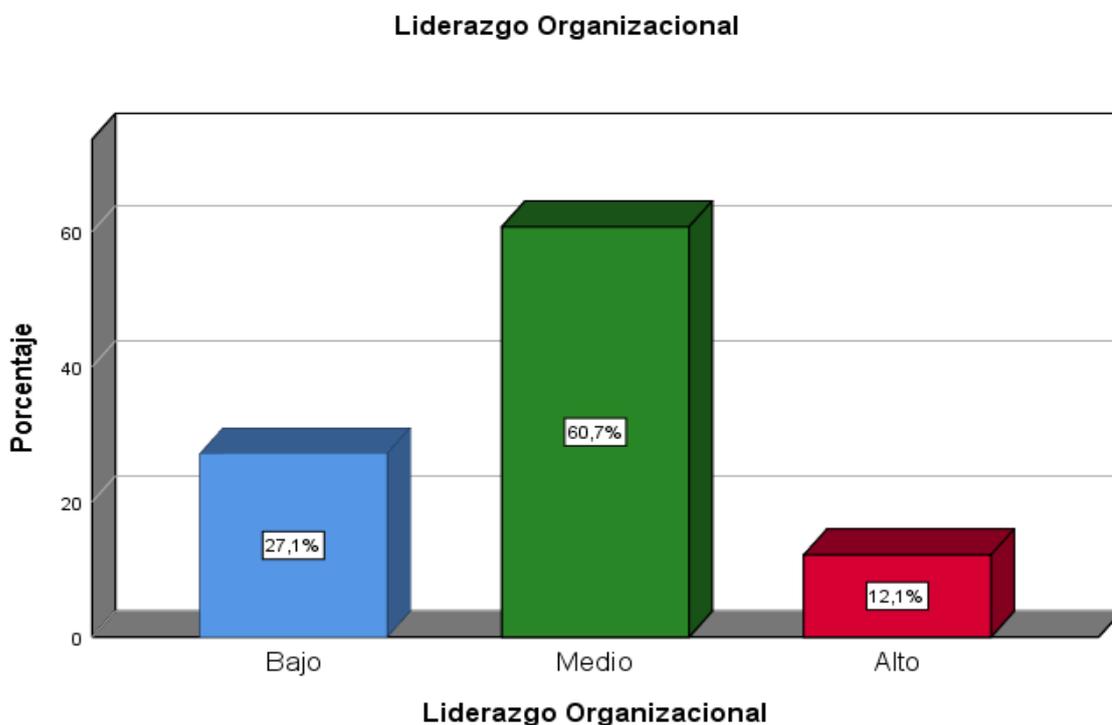


Figura 4. Liderazgo Organizacional

De la fig. 4, un 60,7% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la dimensión liderazgo organizacional en un nivel medio, un 27,1% en un nivel bajo y un 12,1 expresaron un nivel alto.

Tabla 5

Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	15,0	15,0	15,0
	Medio	106	75,7	75,7	90,7
	Alto	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

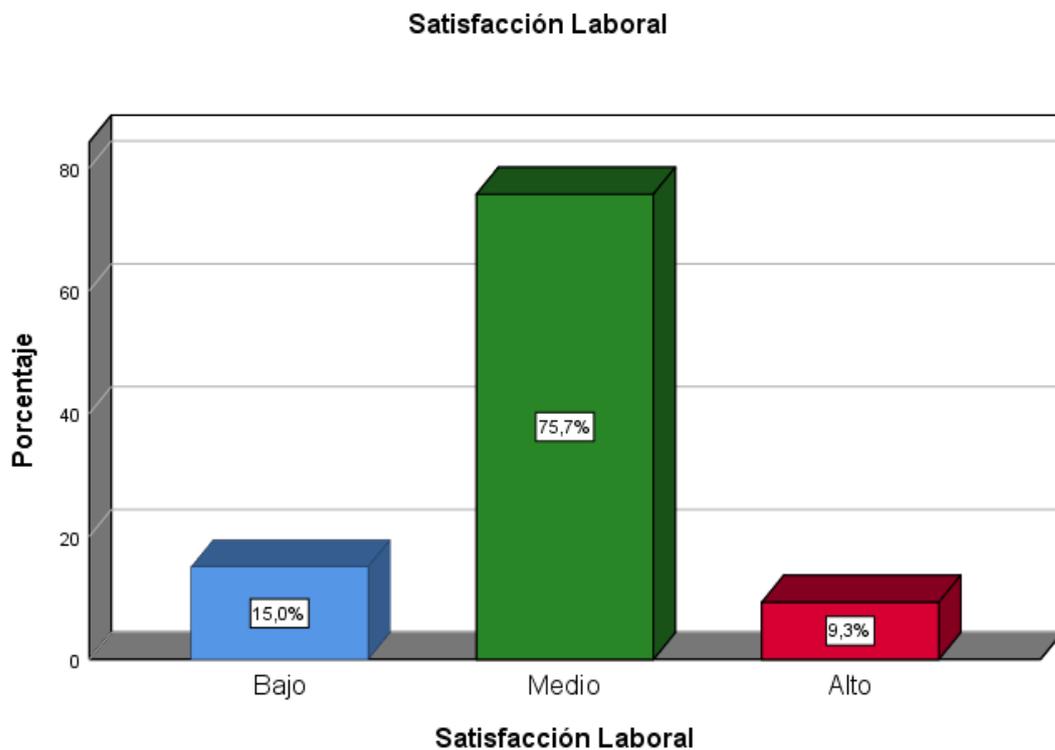


Figura 5. Satisfacción Laboral

De la fig. 5, un 75,7% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la variable satisfacción laboral en un nivel medio, un 15,0% en un nivel bajo y un 9,3 expresaron un nivel alto.

Tabla 6

Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	55	39,3	39,3	39,3
	Medio	72	51,4	51,4	90,7
	Alto	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación.

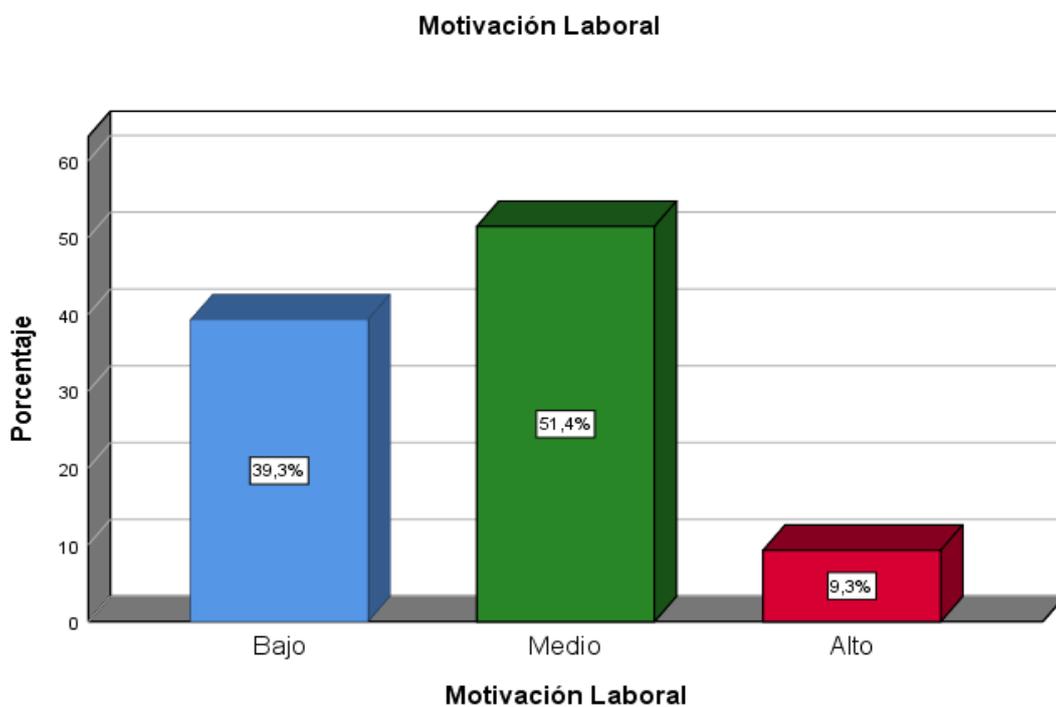


Figura 6. Motivación Laboral

De la fig. 6, un 51,4% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la dimensión motivación laboral en un nivel medio, un 39,3% en un nivel bajo y un 9,3% expresaron un nivel alto.

Tabla 7

Incentivos y Bonos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	47,9	47,9	47,9
	Medio	60	42,9	42,9	90,7
	Alto	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

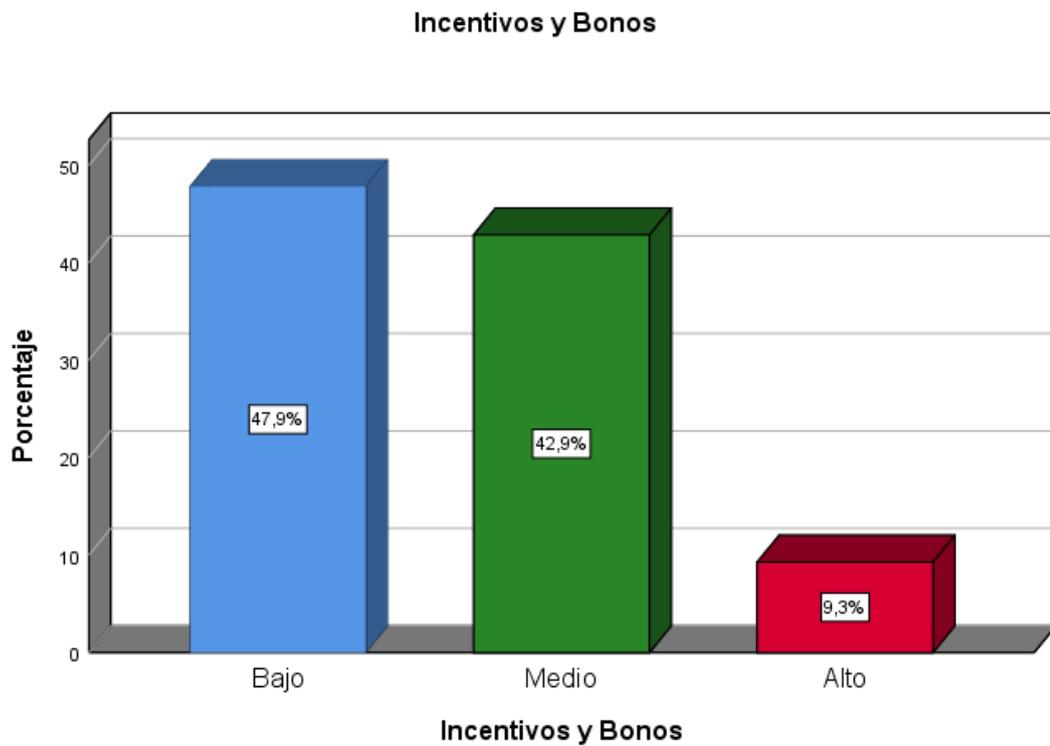


Figura 7. Incentivos y Bonos

De la fig. 7., un 47,9% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la dimensión incentivos y bonos en un nivel bajo, un ,42,9% en un nivel medio y un 9,3 expresaron un nivel alto.

Tabla 8

Sistema de Recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	23,6	23,6	23,6
	Medio	69	49,3	49,3	72,9
	Alto	38	27,1	27,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

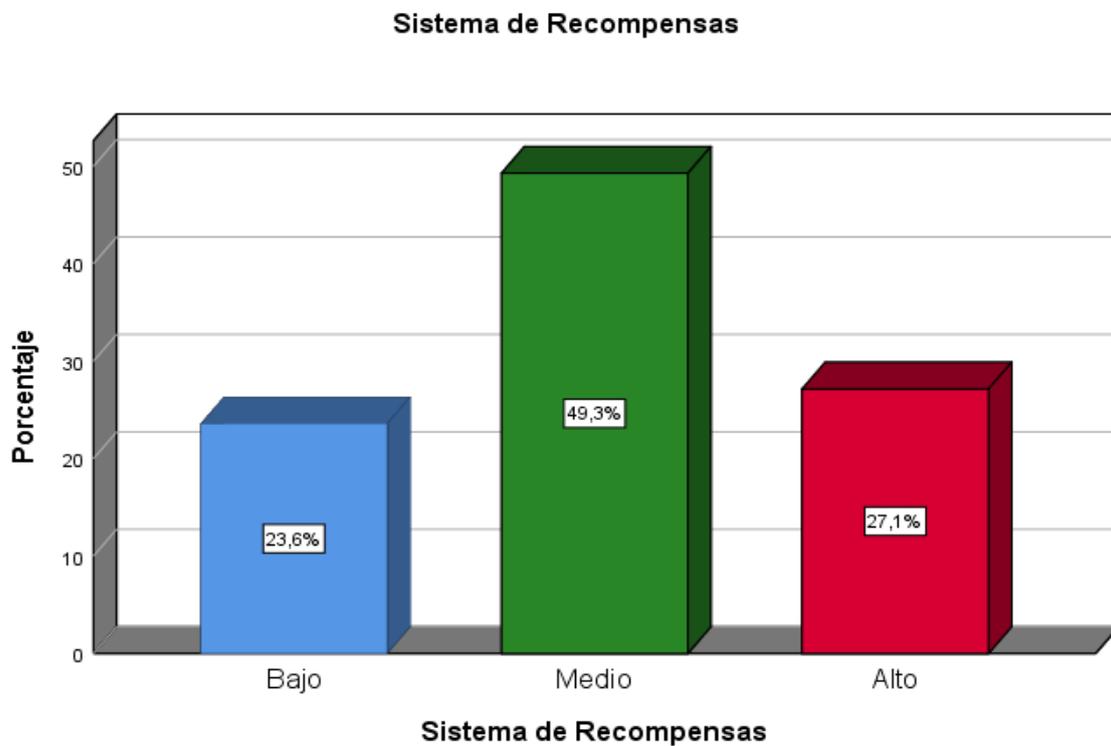


Figura 8. Sistema de Recompensas

De la fig. 8., un 49,3% de los docentes en la Facultad de Educación, mencionan a la dimensión sistema de recompensas en un nivel medio, un 27,1% en un nivel alto y un 23,6 expresaron un nivel bajo

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 9

Clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima Organizacional		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,886**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	140	140	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,886**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	140	140	

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

La tabla 9 expresa una correlación de $r= 0,886$ con una valor $\text{Sig}<0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación.

La correlación es de magnitud muy buena.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 10

Comunicación organizacional y la satisfacción laboral

		Comunicación Organizacional		
		Satisfacción Laboral		
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

La tabla 10 expresa una correlación de $r = 0,794$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación.

La correlación es de magnitud buena.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 11

Las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

		Relaciones		
		Interperso	Satisfacció	
		nales	n Laboral	
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

La tabla 11 expresa una correlación de $r = 0,621$ con una valor $\text{Sig} < 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación.

La correlación es de magnitud buena.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 12

Liderazgo organizacional y la satisfacción laboral

		Liderazgo Organizacional		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,595**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	140	140	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,595**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	140	140	

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

La tabla 12 expresa una correlación de $r= 0,770$ con una valor $\text{Sig}<0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación.

La correlación es de magnitud moderada.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1 Discusión

El clima organizacional es parte trascendental de la satisfacción y el comportamiento humano dentro de una institución, se recopiló información de investigaciones similares a nivel internacional a (Velázquez, 2015) El investigador nos manifiesta en su trabajo que la socialización laboral bajo ciertas determinaciones organizacionales depende de la cultura y la función del trabajo, ya que juegan un papel importante en el clima organizacional laboral, así mismo para (Paredes, 2018), los caracteres de los trabajadores por lo tanto influyen también en esta correlación, pero también la correlación es el resultado de la política institucional aplicada en su ámbito encargada de generar las condiciones para la aparición de esa correlación, a nivel nacional tenemos a (Condor, 2018) depende mucho del grado de la necesidad a cubrir por parte del trabajador en una institución laboral, se debe dejar claro también que la satisfacción laboral de un trabajador en éste caso el docente de una institución pueda realizar en el aula, estableciendo así una satisfacción laboral, para (Ascarza, 2017) manifiesta las relaciones interpersonales de manera más amplia a diferencia de un ambiente de desempeño docente en aula. No debemos olvidar que la satisfacción laboral basado en el desempeño de funciones de gestión administrativa están sujetas al clima organizacional que se presente en el ambiente, la investigadora deja en claro estos detalles que precisan la correlación entre estas dos variables.

CAPITULOVI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El clima organizacional es un término relacionado con las emociones de los integrantes de un grupo que están inmersos a una organización y se encuentran totalmente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes la Facultad de Educación,

La comunicación organizacional es vital dentro de una organización es la manera más eficaz de lograr los objetivos para ello se debe generar estrategias que fomenten canales efectivos de comunicación como los recursos digitales y se encuentran totalmente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes la Facultad de Educación,

Las relaciones interpersonales están dentro del ámbito de la salud mental tiene que ver con la interacción recíproca donde hay más de dos personas y sobre todo en el ámbito laboral y se encuentran totalmente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes la Facultad de Educación,

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona, es el rol que tiene que ver con las organizaciones y el liderazgo con la comunidad y se encuentran totalmente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes la Facultad de Educación.

6.2 Recomendaciones

Plantear a las autoridades de la facultad talleres de motivación para avivar el deseo de emprender algo nuevo y comprometerse en cumplirlo con un fin común.

Sugerir que se establezcan espacios físicos convenientes con buena iluminación, con materiales que brinden comodidad y limpieza para que los maestros se sientan a gusto y desarrollen sus actividades académicas en condiciones óptimas.

Se recomienda que las autoridades pertinentes realicen evaluaciones continuas sobre el clima organizacional para tener indicios del grado de satisfacción en el aspecto laboral por parte de los docentes a la vez identificar las dificultades para buscar estrategias y mejorar las debilidades.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Fuentes Bibliográficas

- Álvarez, M. (2007). El liderazgo y la construcción del modelo de dirección y gestión transformacional. Bogotá: Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Castrillón, D. (2011). Del líder al humano en la organización. *Pensamiento y gestión*, 31, 34-55
- Favaro, D. (2005). Comunicación Organizacional. Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones. Buenos Aires, Argentina: Centro Regional Ecuménico.
- Fernández, C. (2008). La comunicación humana en el mundo contemporáneo. Tercera edición. México: Mc Graw-Hill. México.
- Fiske, J. (1984). Introducción al estudio de la comunicación. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Gelvan, S. (2007). Liderazgo y formación de líderes. Buenos Aires: REMO, 12(V), 10 -18.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 36(12), 25-29.
- Kolb, R. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Problemas contemporáneos. Madrid: Editorial Dorsal.
- Pinilla, A. (1999). *Administración de la educación*. Lima – Perú: Iberoamericana Editores. S.A.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Hall.
- Robbins, S. (2005), *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tejada, J. y Giménez, V. (2007) *Formación de formadores, Volumen 2 Escenario aula Formación de formadores*. Madrid: Paninfo
- Palma, S. (2004). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.

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

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del Individuo en las organizaciones*. México.

Br. María Isabel Cruz Córdor (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, Universidad Cesar Vallejo Perú.

Shein, E. (1973). *Psicología de la Organización*. México: Editorial Prentice-Hall.

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

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5° ed.) Caracas: Episteme.

Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Fuentes Hemerograficas

(Velázquez, 2015) en su investigación “*clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México*” de la Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de México.

(Paredes, 2018) en su tesis “*El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*” de la

universidad técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas
Maestría de Gestión del Talento Humano Ecuador

(Condor, 2018) en su tesis “*Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014*”, tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

(Ascarza, 2017) en su tesis “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias*” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Posgrado Lima Perú

Álvarez, D. (2007) “*Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana.*” Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Kathy Hermelinda Ascarza Villarreal (2017) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias” UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FACULTAD DE EDUCACIÓN UNIDAD DE POSGRADO.

Villanueva, L. (2011) *Clima organizacional y su relación con el desempeño docentes en la institución educativa Alfredo Rebaza Acosta – los Olivos - 2011.* (Tesis de maestría) Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Fuentes Electrónicas

Cortés, N. (2009) *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”*. Xalapa, Ver. 2009. [Tesis de Maestría] México: Universidad Veracruzana. Recuperado el 18 de Marzo. Disponible en: www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf

Samaniego, J. (2001) *Cambiar la institución educativa para formar en valores*. Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Recuperado de: <http://www.oei.es/valores2/samaniego.htm>

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN - HUACHO	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.	VARIABLE INDEPENDIENTE Clima Organizacional -Comunicación Organizacional -Relaciones Interpersonales -Liderazgo Organizacional	INVESTIGACIÓN Descriptiva Correlacional DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Aplicación de encuestas a técnicos de enfermería Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	ALUMNOS Población: 140 Muestra: 140
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.	HIPÓTESIS ESPECIFICA Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.	VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral -Motivación Laboral -Incentivos y Bonos -Sistema de Recompensas		INSTRUMENTOS: Formato de encuestas. Guía de Observación Cuadros estadísticos Libreta de notas	
	¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?	Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. Determinar la relación existente entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.				

CUESTIONARIO

Variable Clima Organizacional

1-¿Tiene usted bien definido sus responsabilidades y funciones?

Si () No ()

2-¿Está de acuerdo con las reglas regidas por la universidad?

Si () No ()

3-¿Las metas que se trazan en la facultad son razonables para cumplirlas?

Si () No ()

4-¿Toma decisiones libremente para realizar sus funciones?

Si () No ()

5-¿Demuestra responsabilidad cuando realiza su trabajo?

Si () No ()

6-¿Existe compañerismo entre los docentes de la facultad?

Si () No ()

7-¿Las decisiones en la facultad toman en cuenta la opinión de los docentes?

Si () No ()

8-¿Recibe algún incentivo cuando realiza bien su trabajo?

Si () No ()

9-¿Está usted de acuerdo con las políticas universitarias y su reglamento actualmente rige?

Si () No ()

CUESTIONARIO

Variable Satisfacción Laboral

1-¿Está satisfecho con el sueldo actual como docente universitario?

Si () No ()

2-¿El sueldo actual satisface sus necesidades familiares?

Si () No ()

3-¿Se siente contento en su trabajo?

Si () No ()

4-¿Siente que las autoridades de su facultad valoran su trabajo?

Si () No ()

5-¿Es libre de elegir sus propios métodos y estrategias de trabajo?

Si () No ()

6-¿Cuenta con un espacio adecuado dentro de la facultad para realizar sus trabajos académicos?

Si () No ()

7-¿Trabaja en equipo con sus compañeros?

Si () No ()

TABLA DE DATOS

N	Clima Organizacional																		
	Comunicación Organizacional					Relaciones Interpersonales					Liderazgo Organizacional					ST1	X		
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11			S3	D3
1	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	3	2	2	7	Bajo	27	Medio
2	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
3	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
4	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
5	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
6	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
7	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
8	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
9	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
10	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
11	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	3	13	Medio	1	3	2	6	Bajo	27	Medio
12	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo	3	5	1	9	Medio	26	Bajo
13	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	5	11	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
14	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	2	8	Bajo	4	1	3	8	Medio	27	Medio
15	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	2	12	Medio	3	2	4	9	Medio	33	Medio
16	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
17	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	5	11	Medio	30	Medio
18	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	3	12	Medio	2	2	2	6	Bajo	28	Medio
19	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	3	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	29	Medio
20	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
21	2	3	3	2	10	Bajo	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	3	9	Medio	29	Medio
22	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
23	2	3	1	3	9	Bajo	2	5	1	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
24	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	2	9	Bajo	3	2	2	7	Bajo	26	Bajo
25	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
26	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
27	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
28	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
29	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
30	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
31	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
32	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
33	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
34	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	3	2	2	7	Bajo	27	Medio
35	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
36	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
37	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
38	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
39	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio

40	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
41	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
42	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
43	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
44	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	3	13	Medio	1	3	2	6	Bajo	27	Medio
45	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo	3	5	1	9	Medio	26	Bajo
46	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	5	11	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
47	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	2	8	Bajo	4	1	3	8	Medio	27	Medio
48	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	2	12	Medio	3	2	4	9	Medio	33	Medio
49	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
50	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	5	11	Medio	30	Medio
51	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	3	12	Medio	2	2	2	6	Bajo	28	Medio
52	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	3	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	29	Medio
53	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
54	2	3	3	2	10	Bajo	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	3	9	Medio	29	Medio
55	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
56	2	3	1	3	9	Bajo	2	5	1	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
57	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	2	9	Bajo	3	2	2	7	Bajo	26	Bajo
58	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
59	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
60	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
61	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
62	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
63	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
64	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
65	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
66	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
67	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	3	2	2	7	Bajo	27	Medio
68	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
69	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
70	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
71	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
72	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
73	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
74	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
75	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
76	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
77	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	3	13	Medio	1	3	2	6	Bajo	27	Medio
78	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo	3	5	1	9	Medio	26	Bajo
79	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	5	11	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
80	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	2	8	Bajo	4	1	3	8	Medio	27	Medio
81	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	2	12	Medio	3	2	4	9	Medio	33	Medio
82	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
83	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	5	11	Medio	30	Medio
84	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	3	12	Medio	2	2	2	6	Bajo	28	Medio

85	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	3	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	29	Medio
86	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
87	2	3	3	2	10	Bajo	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	3	9	Medio	29	Medio
88	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
89	2	3	1	3	9	Bajo	2	5	1	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
90	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	2	9	Bajo	3	2	2	7	Bajo	26	Bajo
91	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
92	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
93	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
94	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
95	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
96	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
97	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
98	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
99	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
100	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	3	2	2	7	Bajo	27	Medio
101	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
102	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
103	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
104	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
105	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
106	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
107	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
108	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
109	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
110	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	3	13	Medio	1	3	2	6	Bajo	27	Medio
111	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo	3	5	1	9	Medio	26	Bajo
112	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	5	11	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
113	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	2	8	Bajo	4	1	3	8	Medio	27	Medio
114	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	2	12	Medio	3	2	4	9	Medio	33	Medio
115	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
116	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	5	11	Medio	30	Medio
117	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	3	12	Medio	2	2	2	6	Bajo	28	Medio
118	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	3	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	29	Medio
119	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
120	2	3	3	2	10	Bajo	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	3	9	Medio	29	Medio
121	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	5	5	15	Alto	49	Alto
122	2	3	1	3	9	Bajo	2	5	1	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	29	Medio
123	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	2	9	Bajo	3	2	2	7	Bajo	26	Bajo
124	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
125	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
126	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
127	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
128	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
129	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio

130	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio
131	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	24	Bajo
132	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	2	2	4	8	Medio	34	Medio
133	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	3	2	2	7	Bajo	27	Medio
134	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	1	10	Bajo	1	5	1	7	Bajo	24	Bajo
135	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	3	12	Medio	3	2	3	8	Medio	31	Medio
136	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	5	17	Alto	5	3	5	13	Alto	47	Alto
137	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	5	10	Medio	31	Medio
138	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	4	11	Medio	4	4	2	10	Medio	33	Medio
139	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	4	10	Medio	28	Medio
140	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	3	13	Medio	4	2	3	9	Medio	35	Medio

N	Satisfacción Laboral																			ST2	Y
	Motivación Laboral						Incentivos y Bonos						Sistema de Recompensas								
	12	13	14	15	S1	D1	16	17	18	19	S2	D2	20	21	22	S3	D3				
1	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio		
2	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo		
3	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio		
4	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto		
5	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio		
6	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio		
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio		
8	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio		
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo		
10	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio		
11	3	1	2	5	11	Bajo	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	8	Medio	29	Medio		
12	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	12	Alto	31	Medio		
13	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	28	Medio		
14	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	13	Alto	31	Medio		
15	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	10	Medio	33	Medio		
16	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	53	Alto		
17	3	2	4	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	9	Medio	29	Medio		
18	2	3	3	4	12	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	29	Medio		
19	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	10	Medio	33	Medio		
20	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	24	Bajo		
21	3	2	5	1	11	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	6	Bajo	29	Medio		
22	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	10	Medio	34	Medio		
23	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	6	Bajo	27	Medio		
24	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio		
25	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo		
26	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio		
27	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto		
28	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio		
29	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio		

30	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
31	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
32	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
33	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
34	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
35	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
36	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
37	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
38	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
39	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
40	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
41	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
42	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
43	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
44	3	1	2	5	11	Bajo	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	8	Medio	29	Medio
45	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	12	Alto	31	Medio
46	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	28	Medio
47	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	13	Alto	31	Medio
48	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	10	Medio	33	Medio
49	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	53	Alto
50	3	2	4	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	9	Medio	29	Medio
51	2	3	3	4	12	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	29	Medio
52	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	10	Medio	33	Medio
53	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	24	Bajo
54	3	2	5	1	11	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	6	Bajo	29	Medio
55	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	10	Medio	34	Medio
56	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	6	Bajo	27	Medio
57	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
58	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
59	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
60	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
61	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
62	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
63	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
64	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
65	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
66	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
67	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
68	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
69	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
70	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
71	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
72	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
73	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
74	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio

75	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
76	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
77	3	1	2	5	11	Bajo	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	8	Medio	29	Medio
78	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	12	Alto	31	Medio
79	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	28	Medio
80	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	13	Alto	31	Medio
81	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	10	Medio	33	Medio
82	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	53	Alto
83	3	2	4	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	9	Medio	29	Medio
84	2	3	3	4	12	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	29	Medio
85	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	10	Medio	33	Medio
86	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	24	Bajo
87	3	2	5	1	11	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	6	Bajo	29	Medio
88	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	10	Medio	34	Medio
89	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	6	Bajo	27	Medio
90	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
91	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
92	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
93	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
94	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
95	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
96	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
97	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
98	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
99	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
100	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
101	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
102	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
103	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
104	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
105	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
106	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
107	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
108	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
109	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
110	3	1	2	5	11	Bajo	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	8	Medio	29	Medio
111	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	12	Alto	31	Medio
112	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	28	Medio
113	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	13	Alto	31	Medio
114	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	10	Medio	33	Medio
115	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	53	Alto
116	3	2	4	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	9	Medio	29	Medio
117	2	3	3	4	12	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	29	Medio
118	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	10	Medio	33	Medio
119	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	24	Bajo

120	3	2	5	1	11	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	6	Bajo	29	Medio
121	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	10	Medio	34	Medio
122	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	6	Bajo	27	Medio
123	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
124	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
125	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
126	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
127	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
128	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
129	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
130	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
131	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
132	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
133	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
134	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
135	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
136	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
137	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
138	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
139	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
140	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio

UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ PALISTINO SANCHEZ CARRÓN

 MG. JAIME ALBERTO CALVA MORERA

ASESOR

