



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de
la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciados en Psicología

AUTORES:

Soto Pérez, Juan Alberto (ORCID: [0000-0002-0563-0955](https://orcid.org/0000-0002-0563-0955))

Vidarte Dávila, Teresa (ORCID: [0000-0002-1890-7618](https://orcid.org/0000-0002-1890-7618))

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: [0000-0001-5972-2639](https://orcid.org/0000-0001-5972-2639))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él logramos terminar la carrera de psicología. Así también, se la dedicamos a nuestros padres quienes gracias a ellos se nos permitió ser mejores personas. Aunque no estén presentes físicamente, desde el cielo día a día nos guían y cuidan. También lo dedicamos a nuestra hija, Angelita, quien nos motiva a seguir creciendo personal y profesionalmente para lograr nuestras metas y objetivos.

Agradecimiento

Queremos agradecer a Dios, a nuestros padres y a Angelita, nuestra hija pues todos ellos nos han enseñado que el amor se trata de ayudar a los demás

Queremos además agradecer inmensamente tanto a la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo como a nuestro asesor de tesis, Dr. Alex Grajeda.

Gracias también en especial a nuestra colega Rosita Ayala por su apoyo, motivación y enseñanzas que complementan la base de nuestra vida profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de Análisis de Datos	24
3.7. Aspectos Éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1	Población de docentes de institución educativa 20147	20
Tabla 2	Muestra seleccionada de docentes de institución educativa 20147	21
Tabla 3	Niveles porcentuales según sexo en el clima organizacional	28
Tabla 4	Niveles porcentuales según sexo la satisfacción laboral	29
Tabla 5	Diferencias significativas según sexo en el clima organizacional	30
Tabla 6	Diferencias significativas según sexo en la satisfacción laboral	30
Tabla 7	Correlación entre el clima organizacional y las cinco dimensiones de satisfacción laboral	31
Tabla 8	Correlación entre satisfacción laboral y las ocho dimensiones de clima organizacional	31
Tabla 9	Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	32
Tabla 10	Prueba de normalidad KS	60

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Fórmula para extraer la muestra	20
Figura 2	Niveles de clima laboral de los docentes	26
Figura 3	Niveles de satisfacción laboral de los docentes	27

Resumen

El objetivo del presente estudio fue encontrar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Cañete. Para esto, se realizó un estudio descriptivo correlacional, y las escalas de Comportamiento Organizacional (ECO 10) y de Satisfacción Laboral (ECO 50) de José Pereyra fueron los instrumentos de medición, los cuales fueron aplicados a una muestra conformada por 33 mujeres y 20 hombres. A través del coeficiente de Rho de Spearman se halló que entre dichas variables de estudio existe una correlación significativa ($r_s = 0.731^{**}$, $p < .01$) con un tamaño del efecto grande ($r^2 = 0.534$). Asimismo, el Clima Organizacional fue percibido globalmente por los docentes al 52.77%, mientras que el 39.62% lo percibió así en niveles bajos. La satisfacción fue percibida en un nivel altísimo llegando a un 54.72%, y un 16.92% en niveles bajos globales. Adicionalmente, se encontraron correlaciones significativas con efectos grandes entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, particularmente con las denominadas prestaciones ($r_s = 0.692^{**}$) e intrínseca ($r_s = 0.686^{**}$). Del mismo modo, la satisfacción laboral mostró correlaciones moderadas y con efectos grandes con las 8 dimensiones del clima organizacional, donde las más altas fueron con las de unión y apoyo ($r_s = 0.716^{**}$), y relaciones sociales ($r_s = 0.643^{**}$). Finalmente, no se encontraron diferencias significativas en relación al sexo ($p > .05$).

Palabras Claves: clima organizacional, satisfacción laboral, docentes, supervisión

Abstract

The objective of this study was to find the relationship between organizational climate and job satisfaction in teachers of an educational institution in Cañete. For this, a correlational descriptive study was carried out, and the Organizational Behavior (ECO 10) and Job Satisfaction (ECO 50) scales of José Pereyra were the measurement instruments, which were applied to a sample made up of 33 women and 20 men. Through Spearman's Rho coefficient, it was found that between these study variables there is a significant correlation ($r_s = 0.731^{**}$, $p < .01$) with a large effect size ($r^2 = 0.534$). Likewise, the Organizational Climate was perceived globally by teachers at 52.77%, while 39.62% perceived it this way at low levels. Satisfaction was perceived at a very high level, reaching 54.72%, and 16.92% at global low levels. Additionally, significant correlations with large effects were found between the organizational climate and the dimensions of job satisfaction, particularly with the so-called benefits ($r_s = 0.692^{**}$) and intrinsic ($r_s = 0.686^{**}$). Similarly, job satisfaction showed moderate correlations with large effects with the 8 dimensions of organizational climate, where the highest were with those of union and support ($r_s = 0.716^{**}$), and social relationships ($r_s = 0.643^{**}$). Finally, no significant differences were found in relation to sex ($p > .05$).

Key Words: organizational climate, job satisfaction, teachers, supervision

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad estamos viviendo una crisis mundial a causa de la pandemia de COVID-19, en donde se ha podido observar que los docentes de las distintas instituciones educativas, tanto públicas y privadas y de distintos niveles de enseñanza, han tenido que adaptarse a la tecnología para poder brindar clases vía remota, representando esto un gran reto que afrontar para mantener la calidad en la educación. Tomando en cuenta lo anterior, Hinojosa (2010) refiere que aun en estos días existen establecimientos educativos que no le dan la importancia que representan tanto el clima organizacional y satisfacción laboral en las organizaciones, los cuales son aspectos sumamente importantes como parte del desarrollo estratégico y táctico de cualquier institución de enseñanza ya que dichos perspectivas permiten considerar a las organizaciones en diferentes situaciones y /o escenarios, tales como ambientales, culturales y sociales, los cuales nos brindan una vista global de nuestra realidad.

En esta línea, Chiavenato (2019) al señalar que nuestras sociedades se encuentran en la era de la información y la tecnología, caracterizadas por cambios rápidos, imprevisibles e inesperados, explica que la administración de recursos humanos ha cedido su lugar a un nuevo enfoque denominado de gestión del talento humano, que es uno donde el capital ya no es fundamentalmente financiero sino intelectual, por lo que el éxito de las organizaciones radica en sus activos intangibles e invisibles. Este nuevo enfoque ya no se trata más de administrar personas, sino de administrar junto con las personas, además de ser uno en el que el personal no ya no es más tratado solo como un mero recurso organizacional.

En la actualidad, Bellido et al. (2020) indican que, con la aparición e inclusión de fenómenos ocasionados por la pandemia de coronavirus aspectos importantes de organización de empresas tales como nuevas formas de relaciones laborales, de organización del trabajo y condiciones del empleo han surgido para tomarse en cuenta. Todos estos aspectos significan nuevos procesos dentro de las organizaciones, los que a su vez generan nuevos riesgos en los trabajadores, tales como la aparición de enfermedades laborales, o el desencadenamiento de accidentes de trabajo, los cuales ejercerán un impacto directo en la percepción de

la satisfacción laboral, lo cual modificará las actitudes de los trabajadores hacia el empleo que tienen.

De este modo, en los resultados brindados por el estudio *Cigna COVID-19 Global Impact* publicados por el portal español Observatorio RRHH (2020) se indica que la satisfacción laboral de los empleados en España ha mejorado, por ejemplo; sin embargo, el 80% de los encuestados declaró que su situación a través del teletrabajo les ha permitido tener una mejor flexibilidad en sus horarios, y que además sus índices de soledad no han cambiado. Ante esto, Orihuela (2020) comenta que antes del brote de coronavirus, la satisfacción laboral alcanzaba alrededor del 70 al 90%, siendo las dificultades más recurrentes el aumento de horas, las modalidades de contratos o los salarios bajos. Adicionalmente a lo anterior, Alfaro (2019) afirma que diversos autores en la materia coinciden en que el satisfacer laboralmente a los empleados va a la par de un correcto clima organizacional ya que ambas variables se complementan dentro de una institución. Es decir, el percibir tales cambios no solo hará que los trabajadores experimenten una mayor satisfacción con la labor que realizan, sino que también muestren una mayor satisfacción laboral, la cual es determinante para el desempeño de los empleados. Esto hace recordar que la comunicación es esencial para la consecución de los objetivos empresariales.

En un artículo realizado por Radio Programas del Perú (RPP, 2021) se menciona que 7 de cada 10 empleados peruanos quisiera renunciar a pesar de que se enfrentarían a la crisis económica por la actual pandemia, atribuyendo al mal clima organizacional como uno de los factores principales de posición. Asimismo, el mismo artículo se menciona un estudio realizado por la consultora Dench, la cual mencionó los siguientes factores como principales fuentes de renuncia de trabajadores: (1) un 26% lo haría por agotamiento e intensidad en sus labores; (2) un 24% renunciaría por un mal clima laboral; (3) el 20% cambiaría su puesto laboral por la incertidumbre, pandemia y situación política actual, pero en menor parte por un factor económico; (4) el 15% lo haría por obtener una mejora en su sueldo; (5) el 8% lo haría por emprender un negocio propio; y (6) el 7% lo haría en busca de crecimiento profesional. Por último, esta investigación nos indica que el 54% de los empleados afirmó haber recibido algún tipo de reconocimiento o retribución por su buen desempeño laboral, en contraste de un 46% que no recibió reconocimiento

alguno. Cabe mencionar que dicho estudio se aplicó a 500 trabajadores del sector privado, donde el 51% fueron mujeres y el 49% fueron hombres.

Finalmente, La Asociación para el Progreso de la Dirección (APD, 2021) afirma que el capital humano es la parte más importante para cualquier organización, así como para una institución educativa lo es el conocer el papel clave que juega cada trabajador dentro de esta, la cual es una tarea imprescindible que hará posible una enseñanza exitosa. Por consiguiente, y tomando en cuenta el objeto del presente estudio de investigación, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021?

La presente investigación halla su justificación a través de cuatro niveles diferentes que la fundamentan, a saber: (1) a nivel teórico, ya que su objetivo es la de poder contribuir y actualizar a través de sus recomendaciones y sugerencias a aquello que ya se sabe acerca de la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral; (2) a nivel práctico, pues sus hallazgos permitirán promover un clima laboral más saludable a través de talleres de prevención e intervención frente a problemas de clima laboral inadecuado, logrando que los docentes se sientan tanto satisfechos como motivados por la realización de su labor lo que a su vez fortalecerá los lazos entre jefes y subordinados de la población de estudio; (3) a nivel metodológico, debido a que se cimentó en la aplicación de instrumentos no solo válidos sino también confiables tales como las versiones adaptadas por Pereyra (2015) a la realidad peruana de las escalas de Comportamiento Organizacional (ECO10) y Satisfacción Laboral (ECO50) y finalmente (4) a nivel social, ya que su contribución significará un aporte valioso y relevante pues sus resultados han de implementarse tanto en la forma de nuevos cambios estructurales como de nuevas las políticas empresariales que apunten a la mejora del bienestar psicológico del personal docente.

Con respecto al objetivo general se planteó: describir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. Con relación a los objetivos específicos, se plantea como el primero: describir los niveles del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. Segundo: describir los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial

Cañete 2021. Tercero: describir los niveles del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021 según el sexo. Cuarto: describir los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021 según el sexo. Quinto: comparar el clima organizacional según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. Sexto: comparar la satisfacción laboral según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. Séptimo: identificar la correlación del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. Octavo: identificar la correlación de la satisfacción laboral con las dimensiones del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.

Para concluir, *la hipótesis general del presente estudio es: existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.* Asimismo, se plantean como hipótesis específicas: H1: existen diferencias significativas entre el clima organizacional según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. H2: existe diferencias significativas entre la satisfacción laboral según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. H3: existe relación significativa entre el clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021. H4: existe relación significativa entre la satisfacción laboral con las dimensiones del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a trabajos que se enfocaron en las mismas variables a nivel nacional, tenemos el recientemente realizado en la capital por Saldaña (2021) quien utilizó una muestra conformada por 94 hombres y 46 mujeres empleados entre sus 20 y 60 años de edad. Aquí se hizo uso de la *Escala de Clima laboral CL-SPC*, así como la de *Escala de Satisfacción laboral (ESL –09)* en ese orden. Asimismo, el uso de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk hizo claro que las variables clima laboral y satisfacción laboral fueron correlatos no solo directos sino también significativos ($p < 0.01$) y, además, con un tamaño del efecto grande (0.42120) de moderada intensidad (0.649). Similarmente, el estudio de las 5 dimensiones del clima organizacional alcanzaron correlaciones moderadas y significativas ($p < 0.01$) en la relación a la satisfacción laboral las cuales se evidenciaron de esta manera: (rs =0.582) fue para la autorrealización equivalente a un efecto grande ($r^2=0.33872$) el involucramiento se asoció de forma moderada (rs=0.618) y con un efecto grande ($r^2=0.38192$) la supervisión se correlaciono en un grado moderado (rs=0.660) y con un efecto grande ($r^2=0.4356$) finalmente la comunicación y condiciones laborales fueron correlatos moderados (rs=0.616, rs=0.638, respectivamente) estas correlaciones presentaron a su vez tamaños del efecto grandes ($r^2=0.40704$; $r^2=0.37945$) lo cual ratificó la relación positiva que tienen las variables de estudio. Por su parte, Alfaro (2019) estudió una muestra de 61 empleados de diferentes niveles jerárquicos del Ministerio Público ubicado en el distrito de Ventanilla con el objetivo de determinar a través de un estudio descriptivo que tan satisfechos se sentían dichos empleados públicos en relación al clima organizacional en el que estuvieron laborando entonces. Así, por un lado, los resultados para el clima organizacional indicaron que un 41% de estos empleados consideró que este es eficiente, mientras que un 44.3% de los mismos lo calificaron como bueno, y un 14.8% lo calificaron como deficiente. Y con respecto a la satisfacción laboral, un 47.5% empleados la calificaron como eficiente, un 39.3% pensó que era buena, y un 13.1% consideró deficiente. Adicionalmente, se tuvo que el valor teórico igual a 9.4877 en tabla de distribución Chi Cuadrado para este estudio pudo ratificar estadísticamente la estrecha relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

También se puede mencionar el trabajo de investigación llevado a cabo por Bravo (2019) sobre 42 trabajadores públicos de las áreas tanto administrativas como asistenciales del sector salud de la ciudad de Chiclayo en Lambayeque. A dichos servidores públicos se les aplicó el Cuestionario de Clima Social en el Trabajo de Moos (WES) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma a fin de recolectar la información de dichos empleados. Los resultados de dichas evaluaciones arrojaron primeramente que un 81% de los participantes calificó su clima organizacional como indiferente y solo un 19% como participativo, mientras que al otro tiempo se encontró que su satisfacción laboral se encontró entre los niveles medio y alto (entre 31% y 69%). Además, se pudo determinar que la relación entre las variables de estudio fue positiva y moderada ($r=0.349$; $r^2=0.121$) presentando además un tamaño del efecto de cuantificación mediana, lo cual a su vez se pudo afirmar que el clima organizacional no es solo una variable predictora, sino una con un tamaño del efecto mediano. En cuanto a las relaciones entre las dimensiones de las variables de estudio, se encontró que las dimensiones denominadas de relaciones, autorrealización, y de estabilidad y cambio mostraron correlaciones débiles con la satisfacción laboral ($r = 0.238$; para $r = -0.027$; $r=0.141$, de forma respectiva) y con efectos pequeños.

Con referencia a estudios enfocados en las variables clima organizacional y satisfacción laboral a nivel internacional, tenemos que Araujo, Checa y Velasco (2020) condujeron un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional realizado sobre una muestra de 76 participantes pertenecientes a dos organizaciones privadas de rubros diferentes (41 del rubro de la refrigeración y 35 del de mensajería) del Valle del Cauca, ciudad de Santiago de Cali, Colombia, a fin de efectuar un análisis de la relación existente entre sus satisfacciones laborales y climas organizacional. Habiendo evaluado tanto las dimensiones del clima organizacional como las de la satisfacción laboral, habiendo analizado estas variables en relación a las variables sociodemográficas, y habiendo comparado el clima organizacional y la satisfacción laboral de dichas organizaciones privadas, se pudo hallar primeramente que dichas variables son correlatos significativos y de grado débil ($r_s = 0.329$). Es decir, que a un mayor clima organizacional le corresponde una mayor satisfacción laboral y viceversa. Similarmente, las dimensiones participación ($r_s = 0.308$) prestaciones ($r_s = 0.363$) alcanzaron

correlaciones débiles con el clima organizacional. Así también las dimensiones motivación ($r_s = 0.343$) objetivos ($r_s = 0.397$) y relaciones interpersonales ($r_s = 0.240$) se asociaron de forma débil y significativas ($p < .05$) con la segunda variable. Además, se pudo encontrar que a diferentes rangos de edad le correspondían diferentes respuestas en la satisfacción laboral ya que la segunda depende de las expectativas personales de cada individuo. Por otro lado, solo se encontraron diferencias entre las dimensiones ambiente físico y toma de decisiones ($p < .05$) según el sexo, donde las mujeres están más satisfechas con su trabajo y con el clima que perciben. Finalmente, se tuvo que a mayor número de años trabajando por dichas organizaciones le corresponde a un trabajador un mayor reconocimiento debido a su asimilación tanto de los objetivos como la misión, la visión y la cultura organizacional de dichas empresas.

Así también, el portal español de gestión de recursos humanos llamado Observatorio RRHH (2019) dio a conocer el estudio sobre satisfacción laboral denominado Randstad Workmonitor, el cual recabó información de 13,500 personas de diferentes edades, géneros, y niveles educativos en 33 países europeos. En este estudio se revela que la satisfacción laboral en países de Europa del sur tales como España, Italia y Portugal ha caído por debajo de la media llegando a cifras porcentuales fluctuantes entre 66% y 77% en relación de otros países tales como Dinamarca, Noruega, Austria, Luxemburgo y Holanda cuya satisfacción es mayor (82%, 80%, 76%, 75% y 75% respectivamente) debiéndose todo esto a los índices de recesión económica y las tasas altas de personas sin empleo. Asimismo, dicho reporte hace saber que tomando en cuenta el género, las mujeres han visto un decaimiento de sus índices de satisfacción laboral que va del 76% al 70%, mientras que, en el caso de los hombres, estos más bien un alza en sus cifras (de 72% a 73%). Y si se toma en cuenta la edad de los encuestados, este estudio nos indica que la satisfacción laboral de personas entre sus 25 y 45 años ha aumentado en dos puntos porcentuales llegando a un 75%. Finalmente, al considerar el nivel educativo, se supo que los niveles de satisfacción laboral incrementan de acuerdo a un mayor nivel educativo logrado; así, aquellos que solo culminaron su instrucción primaria muestran un 58% de satisfacción, mientras que la satisfacción de aquellos que concluyeron su instrucción secundaria llegó tan alto

como 69%, y aquellos que completaron sus estudios universitarios mostraron los niveles más altos de satisfacción llegando a un 74%.

Asimismo, en la revista digital Investigación & Negocios de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, Govea y Zúñiga (2020) realizaron llevaron a cabo el estudio descriptivo, correlacional y no experimental sobre un grupo de 40 colaboradores como la muestra de la empresa. El Work Environment Scale (WES) fue el cuestionario utilizado para evaluar cómo estos trabajadores se apoyaban entre ellos, qué tan cohesionados se encontraban, qué tan autónomos son, qué tan organizados, cómo manejaban el estar bajo presión, cómo respondían frente al control, qué tan cómodos se sentían además de cómo se encontraban sus niveles de innovación. Además, sus niveles de satisfacción externa e internas se evaluaron con la Escala de Satisfacción en el Trabajo. Así, para el clima organizacional se observó que el 60% de la muestra (24 trabajadores) marcaron está en totalmente de acuerdo con este, y un 40% la califico como inadecuada, mientras que, en relación a la satisfacción laboral, el 80% de la muestra (32 trabajadores) afirmaron estar satisfechos tanto extrínseca como intrínsecamente con esta. Por otra parte, el resultado igual a 10.5748 obtenido de la distribución Chi Cuadrado probó la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Así también, Sánchez y Núñez (2020) llevaron a cabo un estudio descriptivo correlacional sobre una muestra compuesta por 155 trabajadores de la red-salud Chota a fin de encontrar una asociación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Más del 90% de estos se encontraban en el rango de 20 a 50 años, cerca de las dos terceras partes fueron mujeres, y cerca de la totalidad fueron personal asistencial. Los resultados fueron hechos a conocer en la publicación electrónica llamada Revista Científica de Enfermería. También, las escalas tanto de clima organizacional como de satisfacción laboral les fueron aplicadas por el ministerio de salud. Así entonces, los resultados obtenidos para el clima organizacional fueron que el 36.8% consideró que este es saludable, el 61.3% opinó que debería de mejorarse, y solo el 1.9% pensó que este no es saludable. Por otra parte, y en la relación a la satisfacción laboral, se encontró que el 65.2% se encontró satisfecho, el 30.3% manifestó no estar ni satisfecho ni insatisfecho, y el 4.5% manifestó estar insatisfecho. Asimismo, los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson que fue igual a 0.582 para el clima organizacional y

satisfacción laboral también alcanzó un tamaño del efecto grande, lo cual confirmó que existe una correlación altamente significativa ($p < 0.001$) entre estas variables. También, Bazalar y Choquehuanca (2020) publicaron artículo científico sobre la relación existente entre el clima de organizacional y la satisfacción laboral sobre una muestra conformada por 101 participantes en la revista nacional de investigación científica y tecnológica Llamkasun. De este modo, utilizando instrumentos propios con un nivel de seguridad del 95% y error esperado del 5%, y contando con la validación por el juicio de los expertos, y además empleando el criterio de aceptación asintótica se pudo demostrar que existe una relación significativa entre las variables investigadas con un nivel de significación del 1% con los cual se rechazó la hipótesis nula.

En la revista nacional de investigación científica Igobernanza, Saltos et al. (2018) investigaron el clima organizacional en conjunción con la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa de Machala, Ecuador, teniendo como objetivo verificar si existía relación entre estas. Dicho estudio que utilizó una muestra conformada por 98 colaboradores tuvo un enfoque cuantitativo-transversal bivariado, así como un alcance descriptivo-correlacional, mientras que para la recolección de los datos se utilizaron cuestionarios propios los cuales pasaron un proceso de validación y fiabilidad. De este modo, y con respecto a los resultados, la variable clima organizacional obtuvo un 53.1% de apreciación muy favorable, un 44.9% como favorable y solo un 2% como desfavorable. Por el contrario, la variable de satisfacción laboral arrojó un 50% para la calificación de muy satisfecho, un 44.9% para la de satisfecho, y un 5.1% para la de insatisfecho. Además, se pudo determinar que existe una relación significativa entre dichas variables ($r_s = 0.775$, $p < 0.05$).

En la Revista de Investigaciones de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, Mamani (2019) estudió cómo el clima organizacional se relacionaba con la satisfacción laboral de 54 trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la región Puno. Esta fue una investigación no experimental de tipo correlacional. Para la recolección de la información se aplicaron los cuestionarios de Litwin y Stringer para el clima organizacional, y el cuestionario de Sonia Palma para la satisfacción laboral. Habiendo verificado la validación y confiabilidad de los instrumentos, se tuvo que para los resultados principales una correlación

significativa y fuerte entre el clima y la satisfacción laboral ($r = 0.981^{**}$). Similarmente, los valores respectivos del coeficiente de correlación de Pearson para las dimensiones estructura organizativa, responsabilidad, relaciones interpersonales e identidad institucional del clima organizacional (0.967^{**} , 0.957^{**} , 0.971^{**} , y 0.983^{**} respectivamente) demostraron que estas se correlacionaban no solo positivamente con la satisfacción laboral sino también de forma altamente significativa.

El clima organizacional según Carrión (2018) nos indica que también es llamado clima laboral, siendo uno de los conceptos con diferentes significados, se menciona que es el conjunto de características que logran definir a una empresa como tal, es decir que las hace únicas y se distingue de otras, su introducción a la psicología organizacional fue gracias a Gallerman en el año 1960, debido a sus definiciones analógicas de la empresa como la personalidad o carácter.

Para Litwin & Stringer (1968) indican que el clima organizacional son los efectos observados del sistema formal y estilo de trabajo de personal administrativo, así como los factores ambientales como las creencias, valores, motivaciones y actitudes de los trabajadores que laboran en la empresa.

Quispe (2021) nos indica que Hall en el año 1996 afirmó que el clima organizacional está agrupado por propiedades del entorno laboral captados disimulada o concisamente por los trabajadores, también Hellriegel y Slocum en el año 2009 comentó que es el estudio de los colaboradores o grupo de colaboradores dentro de una organización, así como las prácticas internas y procesos que influyen en la efectividad de los colaboradores de los grupos y la empresa en general.

Otra información importante fue brindada por Chávez et al. (2016) donde nos dice que hay tres definiciones de gran importancia como las brindadas por Forehand y Gilmer en el año 1964, definiendo al clima organizacional como las características que ven los trabajadores y que hacen distintas de otras organizaciones; Taguiri y Litwin en el año 1968, comentan que es el conjunto de interpretaciones de los colaboradores sobre su organización, y que impactan en su actitud y motivación, concluyendo con Campbell, Dunnette, Lawler y Weick en el año 1970, que es expresada como el grupo de atributos que pueden ser inducidos en mutuo acuerdo entre sus miembros y la organización.

Para terminar García (2009) nos menciona que el clima organizacional agrupa múltiples observaciones que una persona tiene sobre la empresa, para la cual trabaja y la opinión que tiene sobre esta cambiara de acuerdo con los factores, que hay como la autonomía estructura, recompensa, etc.

Tipos de Clima Organizacional, Likert (2021) propuso los siguientes tipos de clima organizacional; Primero autoritario explotador: se basa en el miedo y amenazas hacia el trabajador. Segundo autoritario benevolente, se refiere al cumplimiento a través de recompensas. Tercero Consultivo: cumple con recompensas y castigos. Cuarto gerencia grupal: brinda recompensas, sistema donde todos se comunican y participan.

De similar manera Segredo (2011) asevera que el clima organizacional se puede subdividir en 4 clases fundamentales, a saber: (1) orientado al control: cimentado en las estructuras organizacionales; (2) enfocado en la realización profesional: cimentado en el grado de confianza hacia los colaboradores; (3) enfocado hacia una mejor calidad de producción y rendimiento: cuyo foco es la búsqueda de una continua optimización en beneficio de la producción; y (4) enfocado a los desafíos: el cual busca el trabajo conjunto y colaboración de los pares.

Otra manera de clasificar los tipos de clima dentro de las organizaciones fue realizada por Garza (2010) donde establece dos grandes conjuntos: primero clima cerrado o autoritario, Segundo clima abierto o participativo. Asimismo, estos se relacionan con el modo de comunicación, tipo de mando, método de motivación y la toma de decisiones.

Las Dimensiones del Clima Organizacional, en su portal web la Universidad ESAN (2015) para profundizar sobre las dimensiones que influyen en el comportamiento de los trabajadores y para que estos se puedan medir, debemos de hablar de los más reconocidos estudiosos del tema, Litwin y Stinger nos presentan nueve dimensiones que influyen directamente en el clima organizacional, los cuales son: primero estructura: que agrupa el reglamento interno y organigrama de la organización. Segunda responsabilidad: se refiere a la libertad que tienen los empleados para realizar sus labores. Tercera recompensa: menciona las recompensas que recibe el trabajador, no necesariamente monetarios, Cuarto desafío: se refiere a los objetivos propuestos, contribuyendo a un clima saludable

de competitividad. Quinto relaciones: se refiere al respeto, buen trato y colaboración que influyen un buen ambiente de trabajo y productividad. Sexto cooperación: tiene similitud con la dimensión anterior, pero se enfoca al sentimiento de equipo y logro de objetivos grupales. Séptimo estándares: es la percepción de los colaboradores respecto de las exigencias dadas por la empresa. Octavo conflictos: se refiere a la resolución y manejos de problemas dentro de la organización, Noveno identidad: hace mención sobre el sentimiento de pertenencia y orgullo del trabajo hacia la empresa.

El instrumento más usado para evaluar el clima organizacional según Ramos (2012) indico que es el cuestionario de Likert, ya que cuyos elementos son las fuerzas motivacionales, métodos de mando y diferentes procesos como la comunicación, de tomas de decisiones, influencia, planificación y de control, así como los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, comenta sobre el cuestionario de Litwin y Stringer que miden la responsabilidad individual, la estructura, riesgos, remuneración, toma de decisiones, tolerancia al conflicto y el apoyo. También menciona a Schnedider y Bartlett que mide seis dimensiones: el apoyo patronal, la implicación con nuevos empleados, la estructura, la autonomía de los empleados, los conflictos inter agencias y el grado de satisfacción general.

Pereyra (2015) realizó su escala de clima organizacional adaptada a la realidad del Perú, la cual se basó de un modelo realizado anteriormente por Gómez y Vicario. La escala de Pereyra se disgrega en 8 distintas dimensiones que tienen que ver con tres aspectos o facetas de la estructura organizacional de las empresas, a saber: la faceta del individuo, de las interrelaciones y de la estructura organizacional. Por otro lado, tenemos que las dimensiones que para Pereyra componen el clima organizacional son: (1) relaciones interpersonales: este mide cuánto los trabajadores dentro de una empresa se prestan ayuda unos a otros, así como también que tan buenas pueden llegar a ser las relaciones en términos de respeto y consideración; (2) estilo de dirección: este mide cuanto el personal en mando del personal presta apoyo, brinda motivación y permite la involucración del personal involucrado en el área; (3) sentido de pertenencia: este mide qué tanto orgullo el trabajador siente de pertenecer a su organización, el cual a su vez genera en el trabajador el sentirse tanto comprometido como responsable por el logro de objetivo y realización de programas; (4) retribución: este mide cuan equitativo son

para los trabajadores tanto los esquemas salariales como los beneficios que su empresa le ofrece; (5) disponibilidad de recursos: este mide qué tan bien provistos se encuentran los trabajadores dentro de la organización en cuanto a recursos de información, tecnológicos, así como el apoyo de otras áreas para llevar a cabo sus labores; (6) estabilidad: este mide qué la identificación que sienten los trabajadores por la empresa que trabajan, así como también la percepción que tiene estos de la forma en cómo la empresa imparte justicia; (7) claridad y coherencia en la dirección: este mide qué tan claro es para la alta gerencia de la organización el futuro de su empresa, así como también qué tan alineados se encuentran los metas de la empresa con políticas que establece para la concreción de estas; y (8) valores colectivos: este mide cómo la empresa se ve por dentro en relación al trabajo cooperativo, las responsabilidades y el respeto mutuo.

En cuanto a la satisfacción laboral primero tenemos a Ortiz (2021) quien manifiesta que es un sentimiento de bienestar acerca de un puesto laboral, que tiene particularidades positivas para uno mismo, para mantener elevado la satisfacción del trabajador debemos de tomar en cuenta los siguientes puntos: la retribución, las condiciones del trabajo, la supervisión, el compañerismo, la seguridad en el empleo y la oportunidad de progreso. También hace mención sobre los factores determinantes que tenemos: el reto en el trabajo, un sistema de recompensas justo, condiciones adecuadas para el trabajo, el apoyo de los compañeros y la compatibilidad entre personalidades.

En un estudio realizado por Castillo (2021) nos indica que es un concepto estudiado aproximadamente desde 1935, evaluado con instrumentos que valoran los factores generadores como efectos de mayor o menor presencia, uno de los autores más citados sobre la satisfacción laboral es Peiró, quien indica que es la actitud o conjunto de actitudes que la persona desarrolla hacia su trabajo. Molina, Pérez y Lizárraga en el año 2019 mencionan que es una condición psicológica del colaborador frente a las funciones asignadas, evidenciando un grupo de actitudes y sensaciones, la insatisfacción o satisfacción se verá afectado por el entorno físico el trato de los jefes, el trabajador se siente al realizar su labor o conocimientos actualizados para asumir nuevos retos.

Por otro lado, tenemos a Claro Perú (2014) quienes definen la satisfacción laboral como la situación de ánimo que los empleados mantienen en la organización

y que se puede observar en el desarrollo de sus actividades. Este influirá en el nivel de satisfacción y en la capacidad de su producción; es por ello que, para cumplir con las metas de la empresa, así como fomentar relaciones interpersonales saludables, y prevenir los bajos rendimientos, es fundamental que las empresas establezcan un buen clima laboral. Asimismo, nos brinda las siguientes variables para obtener un óptimo ambiente de trabajo: condiciones físicas, independencia, organización, liderazgo, salarios, compromiso y relaciones interpersonales.

Blum y Naylor (1988) aseveran que la satisfacción laboral es la resultante de la conjunción de factores concretos, tales como la empresa misma, los supervisores, los colegas de trabajo, los sueldos percibidos, las posibilidades de ascenso, las condiciones laborales, etc., y también de la actitud general del trabajador hacia la vida. Robbins (1998) por su parte, manifiesta que a una mayor actitud positiva de parte de un trabajador hacia su trabajo le corresponde una mayor satisfacción y viceversa; es decir, una creciente insatisfacción, implica una creciente actitud negativa hacia su trabajo. En lo laboral, siempre se debe entender que toda vez que se mencione las actitudes que los colaboradores manifiestan dentro de una organización son siempre en referencia a su satisfacción laboral.

Los enfoques para el estudio de la Satisfacción laboral Pujol (2018) al iniciar el siglo XX, se observó un especial interés por parte de la comunidad científica sobre los determinantes de la satisfacción laboral, destacando aquellos que tienen las siguientes características: de enfoque situacional, disposicional e interaccionista. El enfoque situacional, este compuesto sobre el diseño del trabajo, apareciendo a inicios de la segunda guerra mundial, el situacionalismo está compuesta de situaciones fuertes las cuales influyen en las actitudes y bienestar de los trabajadores de manera grupal e individual. El enfoque disposicional, surgió a mediados de los años ochenta, el principal nos habla sobre los cinco grandes rasgos de personalidad, primero es el neuroticismo el cual nos habla de cómo el sujeto percibe de manera negativa los eventos que afectan su vida y la manera de cómo reacciona a ellos. Segundo la extraversión habla de cómo la persona experimenta las emociones positivas. Tercero la apertura a la experiencia, como su nombre indica es la predisposición del sujeto a exponerse a nuevas experiencias. Cuarto la amabilidad, se refiere sobre al ser respetuoso, tranquilo y tolerante. Quinto la responsabilidad, nos indica que es el grado de enfoque que tiene la persona hacia

los objetivos y el comportamiento para lógralo. El enfoque interaccionista, en el siglo XXI, surgió la postura a favor de emplear un enfoque integrador, para la investigación sobre la satisfacción laboral, como una manera de subsanar las limitaciones de los enfoques anteriores.

La importancia de la satisfacción laboral según Muchinsky (2000) nos comenta sobre el intercambio que tienen el rendimiento, la productividad y el ausentismo, al tener un aumento de productividad nos arriesgamos a disminuir la satisfacción laboral, asimismo una alta satisfacción no brinda la seguridad de tener una alta producción.

La empresa de planificación de recursos empresariales NTXPRO (2020) nos dice que si los trabajadores están satisfechos brindara su apoyo incondicional a sus compañeros como a la organización, respetando las reglas impuestas por la misma. mejorando la resolución de problemas, anteponiendo a la empresa ya que no acuden al trabajo solo por la remuneración, sino que creen en los objetivos y metas de la empresa, a diferencia de trabajadores que no están satisfechos que encontrarán problemas a cada paso que dan. Asimismo, encontramos dos principales ventajas: primero mejores resultados: la felicidad y satisfacción en conjunto brindan múltiples beneficios, mejorando el estado de ánimo, facilita la comunicación abierta e intercambio de conocimiento o casuísticas, mejoran resultados y eficiencia. Segundo nula deserción laboral: cuando los colaboradores de una organización se sienten cómodos, buscan laboral en ella un largo tiempo, reduciendo la rotación de personal, respetando los horarios laborales.

Sobre los tipos de satisfacción laboral en el portal Web Gestion.org (s.f.) nos explica que existen tres tipos de satisfacción laboral: Primero satisfacción laboral progresiva: donde el trabajador obtiene más de lo que espera de empleo. Segunda satisfacción laboral estabilizada: donde el empleo obtenido ofrece más o menos lo esperado por el trabajador. Tercera satisfacción laboral resignada: donde el empleo obtenido no cumple con las expectativas del trabajador.

Por otra parte, Codife (s.f.) nos indica que hay seis tipos de satisfacción laboral, las cuales los expertos detallaron como sigue: (1) satisfacción progresiva: la cual se refiere al aumento en los niveles de satisfacción de un trabajador toda vez que tu nivel de deseo es mayor; (2) satisfacción estabilizada: la cual se refiere a aquellos niveles de satisfacción en los trabajadores que es capaz de sostener sus

deseos; (3) satisfacción resignada: la cual se refiere a un nivel de satisfacción en los trabajadores que disminuye el nivel de sus ambiciones y pretensiones; (4) satisfacción constructiva: la cual se refiere a un nivel de satisfacción en crecimiento debido a una decisión previa de aumentar los niveles de insatisfacción de los trabajadores; (5) satisfacción fija: la cual se refiere a un nivel de satisfacción que no cambia con el paso de tiempo, las ambiciones y deseos de los trabajadores no se realizan y no se toman acciones para realizar un cambio; y (6) satisfacción resignada: la cual se refiere a un nivel de satisfacción de los trabajadores que se mantiene y preserva, pero no hay acciones a fin de introducir cambios a la situación actual; la verdad y su percepción se alteran.

Dimensiones de la satisfacción laboral, Álvarez et al. (2019) nos dicen que está comprendida por distintas dimensiones de las cuales destacan: las oportunidades de progresar, la remuneración, las tareas a realizar y las relaciones interpersonales, las cuales concuerdan por la interacción del colaborador y las características del clima laboral, es decir la manera de proceder del trabajador, que presenta al ver las condiciones laborales. Las cuales varían según la personalidad del trabajador, en otras palabras, un estado psicológico, un estado emocional positivo reflejara una respuesta afectiva al trabajo, lo cual refiere a como las personas sienten en relación con el trabajo y los diferentes aspectos de este.

Con referencia a la motivación y sus diferentes teorías, tenemos que la de Herzberg denominada como de Motivación-Higiene es aquella que guarda mayor relación con la satisfacción laboral, pues nos dice que el rendimiento laboral depende de la satisfacción que puedan llegar a sentir los trabajadores, y esta a su vez depende de la motivación. De modo, que se podría concluir que, a mayor motivación, mayor rendimiento laboral. No obstante, es necesario tomar en cuenta que para Herzberg (1959) la motivación dependerá principalmente de dos grupos de factores denominados intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos, son aquellos que están directamente asociados con la satisfacción en el puesto en que se trabaja y se deben completamente a características inherentes al puesto, a saber: las labores y deberes inherentes al cargo, la responsabilidad asumida, el reconocimiento debido a este, la sensación de logro, etc. Las características antes mencionadas producen según el autor una satisfacción que perdurará en el tiempo, así como también un aumento en su productividad. Los factores extrínsecos, por

otra parte, son aquellos que están directamente asociados con la insatisfacción en el puesto en que se trabaja y se deben, contrariamente a las intrínsecas, a características que rodean o le son externas a la naturaleza del puesto, tales como: el espacio físico, el sueldo percibido, el clima organizacional, las políticas empresariales, seguridad, etc.

Meliá y Peiró (1989) recogieron separadamente los siguientes factores: (1) satisfacción-supervisión; (2) satisfacción-participación; (3) satisfacción-ambiente físico; (4) satisfacción-prestaciones; y (5) satisfacción intrínseca. Al hacer uso del modelo previo, Pereira (2015) pudo construir su propia graduación escalar de la satisfacción laboral, las cuales a un tiempo representan las dimensiones que fueron sus componentes esenciales establecidos para el comportamiento organizacional laboral. A saber: (1) Satisfacción-participación: esta se refiere a la manera cómo los jefes forman juicio de la realización de la tarea encomendada, la continuidad de dicha evaluación, la ayuda que los superiores puedan proveer, el trato que logra establecerse con el superior, así como la calidad del trato de carácter igualitario y justo que la empresa le pueda prodigar; (2) Satisfacción-ambiente: esta se refiere al espacio físico del centro de labores y a características tales como, la adecuada cantidad de luz que posee, la cantidad de aire que contiene el aposento, la idoneidad de la temperatura del espacio, así como su limpieza e higiene; (3) Satisfacción-prestaciones: esta se refiere al nivel de cumplimiento que la empresa empleadora logra con su empleado, los términos y las formas que formaron parte de la negociación empleador-empleado, el sueldo percibido, espacios para el ascenso laboral, instrucción y/o capacitación; (4) Satisfacción-intrínseca: esta se refiere a la satisfacción inherente que trae un trabajo en sí mismo, así como también las oportunidades que este provee a los individuos de realizar aquello en los que son buenos y pueden destacar, de alcanzar objetivos y metas; y (6) Satisfacción-participación: esta se refiere a la satisfacción que resulta de tomar parte del proceso de toma de decisiones dentro del equipo de trabajo o el área en particular donde se trabaja.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo. El presente trabajo de investigación fue no experimental, por lo tanto, conlleva a que no se puede alterar o controlar de ningún modo las variables independientes del estudio ya que su mismo comportamiento lo impedirá. De modo que, la determinación de cualquier vínculo o relación entre estas se establecerá basado en los resultados de los valores que dichas variables vayan presentando de forma simultánea (Kerlinger y Lee, 2002).

Diseño. El presente trabajo de investigación fue descriptivo-correlacional ya que se basa en hallar una correlación entre las variables de estudio y así determinar el grado de relación estadística. Además, es sustantiva porque busco generar conocimiento a través de la comprensión y descripción, de los fenómenos a partir de bases que puedan ser medibles (Sánchez y Reyes, 2015).

3.2. Variables y Operacionalización

Clima Organizacional

Definición Conceptual. El clima organizacional es un fenómeno que puede tener una diversidad de causas, que está en constante cambio y que puede disgregarse en un número de dimensiones que la compongan. La percepción de este que considera atributos a nivel individual, a nivel trabajador-entorno laboral, y a nivel organización-trabajo-ambiente es una de las más destacables y conocidas, y su importancia se debe a que dichas perspectivas causan una influencia significativa no solo en la conducta del trabajador, sino también en su desempeño laboral (Gómez y Vicario, 2008).

Definición Operacional. El clima organizacional será evaluado mediante la Escala De Comportamiento Organizacional (ECO10) de Gómez y Vicario en 2018 la cual fue adaptada por el Pereyra (2015) este instrumento consiste en 29 ítems. Todas ellas evaluadas a través de una escala Likert con 5 opciones para escoger. Veinte ítems expresados en palabras de forma positiva son valorados de forma directa. Veinte ítems expresados en forma negativa son valorados de forma inversa. Esta a su vez está constituida por 8 dimensiones: satisfacción de trabajadores (1, 2, 3 y 4), autonomía en el trabajo (5, 6 y 7), relaciones interpersonales (8, 9, 10), unión y apoyo entre compañeros (11, 12, 13, 14), consideración de directivos (15,

16, 17, 18, 19), beneficios y recompensas (20, 21, 22 y 23), motivación y esfuerzo (24, 25 y 26), y liderazgo de directivo (27, 28 y 29). Agrupado en tres grupos: sistema Individual. Conformado por satisfacción de trabajadores (1, 2, 3 y 4) y autonomía en el trabajo (5, 6 y 7). Sistema Interpersonal: conformado por relaciones sociales entre miembros (8, 9, 10 y 11) y unión y apoyo entre compañeros (11, 12, 13 y 14). Sistema organizacional: Conformado por consideración de directivos (15, 16, 17, 18 y 19), beneficios y recompensas (20, 21, 22 y 23), motivación y esfuerzo (24, 25 y 26), y liderazgo de directivo (27, 28 y 29) con una escala de medición ordinal.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual. Robbins (2009) al referirse a la satisfacción laboral hace mención a la disconformidad existente entre la cantidad de recompensas que reciben los colaboradores en contraposición con la porción real que estos exigen deberían obtener por sus labores. En general, asevera que la satisfacción es el grupo de las actitudes que tiene un individuo con respecto a su trabajo. Es decir, alguien con un elevado grado de satisfacción, tendrá una disposición positiva hacia sus actividades laborales, y, por lo contrario, actitudes negativas aparecerá debido a sentirse insatisfecho en su trabajo.

Definición Operacional. La satisfacción laboral fue evaluada a través de la Cuestionario (S20/33) de Meliá y Peiró en 1989 adaptada a la realidad peruana por Pereyra en el 2015, denominado como ECO50, este instrumento consiste en 23 elementos organizados en 5 dimensiones, los cuales serán evaluados a través de la escala Likert de 7 puntos: satisfacción por la supervisión (13, 14, 15, 16, 17 y 18), satisfacción con el ambiente físico (6, 7, 8, 9 y 10), satisfacción con las prestaciones recibidas (4, 11, 12, 22 y 23), satisfacción intrínseca (1, 2, 3 y 5), y satisfacción con la participación (19, 20 y 21) con una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población. En este estudio la población estuvo constituida por 64 docentes de ambos géneros de la Institución Educativa 20147 en el distrito de Imperial – Cañete, quienes enseñan a distintos grados de educación (inicial, primaria, y secundaria). Durante el periodo 2021-2, estos docentes fueron organizados como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1*Población de docentes de una institución educativa 20147*

Grados	Varones	Mujeres	Total	% V	% M	% Total
Docentes de nivel inicial	0	6	6	0%	100%	100%
Docentes de nivel primaria	14	17	31	45.2%	54.8%	100%
Docentes de nivel secundaria	14	13	27	51.9%	48.1%	100%
	28	36	64	43.8%	56.2%	100%

Nota. Esta tabla es elaboración propia con datos obtenidos por parte de la institución educativa 20147.

Muestra. Para obtener una muestra representativa de la población finita con la cual se trabajó, se aplicó la fórmula establecida por Grajeda (2018) obteniéndose para este caso como resultado una muestra de 53.

Fórmula para extraer la muestra:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p(1-p)}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times p(1-p)} = \frac{64 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (1.0 - 0.5)}{(64 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (1.0 - 0.5)}$$

Donde:

N = Población de estudio

p = Eventos favorables

q = Eventos desfavorables

Z = Nivel de significancia

E = Margen de error

Sustituyendo las cantidades:

N=64

p=0.5

q=0.5

Z=1.96

E=0.05

Teniéndose como resultado n=53 docentes

Diseño muestral. El realizar un proceso directo de elección completamente al azar, que no implique reemplazos adicionales y que se lleve a cabo en su solo paso es lo competente a un muestreo aleatorio. Este se lleva a cabo toda vez que se necesiten trabajar con poblaciones que sean pequeñas. Además, es denominada probabilística debido a que todos los participantes que conforman la

población poseen exactamente una probabilidad igual de ser escogidos (Kerlinger y Lee, 2000).

Unidad de Análisis. Los docentes de la Institución Educativa 20147 en el distrito de Imperial - Cañete.

Tabla 2

Muestra seleccionada de docentes de institución educativa 20147

Grados	Varones	Mujeres	Total	% V	% M	% Total
Docentes de nivel inicial	0	5	5	0%	9.1%	9.1%
Docentes de nivel primaria	12	15	27	21.8%	27.2%	49.0 %
Docentes de nivel secundaria	12	11	23	21.8%	20%	41.8%
	24	31	55	43.7%	56.3%	100%

Según la tabla 2, los docentes de nivel primaria tienen el porcentaje más alto en la muestra (49%), seguido de aquellos que enseñan el nivel secundario (41.8%), mientras que aquellos pertenecientes al nivel inicial son los que presentan el porcentaje más bajo (9.1%). Además, en general, el número de docentes mujeres es mayor que el de varones (56.3% y 43.7% respectivamente).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica escogida para la obtención de información fue la encuesta, la cual se llevó a cabo sobre una muestra confirmada por 50 participantes y en momentos en que estos se encontraban realizando sus actividades. Para ello, se utilizaron procedimientos tipo para la realización de las preguntas. De este modo, se pudo recabar información tanto objetiva como subjetiva de las mediciones cuantitativas recolectadas de la muestra (García, 1993). Para la aplicación de los cuestionarios, se coordinó los permisos correspondientes con el director de la institución educativa, asimismo antes de llenar cada cuestionario se solicitó primero confirmar el consentimiento informado.

La organización y la estructura de la base de datos, fue procesada por medio de Microsoft Excel, para después pasar por el Software IBM SPSS, el cual permitió realizar el análisis estadístico pertinente, para dar respuesta a los objetivos

e hipótesis que fundamentan el presente estudio. A continuación, presentamos la descripción de las fichas técnicas:

Cuestionario de Clima Organizacional

Ficha Técnica.

Nombre del instrumento: Escala de clima organizacional (EMCO)

Autores: Anabell Gómez y Marco Vicario (2008)

Estandarización: José Luis Pereyra (2015)

Objetivo: Evalúa el clima organizacional de las empresas en forma general

Aplicación: Individual y/o colectiva.

Dirigido: Personal de planta, obreros, administrativos, gerentes entre los 18 y los 70 años.

Calificación: Forma manual, plantilla digital.

Duración: 10 a 15 minutos aproximadamente.

Ítems: 40

Puntuaciones: 1 = Nunca; 2 = Rara vez; 3 = Algunas veces; 4 = Casi siempre; 5 = siempre.

Reseña Histórica. Esta escala fue elaborada por Gómez y Vicario para la población mexicana usando el método de redes semánticas naturales. Esta escala fue aplicada en 673 trabajadores del sector salud, con el objeto de evaluar el clima laboral dentro de su centro de trabajo. Donde el 35.4% fueron enfermeras, 23.9% pertenecieron al área administrativa, 10.5% de personal de laboratorio clínico, 8.8% de médicos, 5.3% de personal de dietología y un 16.0% fueron trabajadores de otras categorías. Asimismo, la EMCO está compuesta por 29 ítems que integran ocho factores en tres niveles (interpersonal, organizacional e individual).

Propiedades psicométricas originales del instrumento. Con respecto a la confiabilidad del test, se utilizó el alfa de Cronbach (α) donde Los valores fluctúan entre 0.710 y 0.841, y para la escala global alcanzo un valor = 0.925. Estos resultados indican niveles adecuados de confiabilidad de la escala. Para el caso del análisis factorial, se valor del estadístico Ji Cuadrado obtenido fue de $X^2 = 1,123.43$ (gl = 349; $p = 0.000$) con un valor de CFI = 0.941 y RMSEA = 0.057, los cuales revelaron ser convenientes confirmando la estructura factorial de la escala.

Propiedades psicométricas peruanas. Por otro lado, Pereyra (2018) realizó la validez del constructo por criterio de 5 jueces a través del Coeficiente de Validez de Aiken el cual obtuvo un valor equivalente a $V = 1$, confirmando la validez de la respuesta, mientras que el índice de confiabilidad en el alfa de Cronbach, se obtuvo un índice global de .744, lo cual confirma la fiabilidad de la prueba. Finalmente, cabe indicar que su muestra estuvo compuesta por 212 sujetos de nivel gerencial y operarios de la empresa Cibermet.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Ficha Técnica.

Nombre del instrumento: Escala de satisfacción laboral (S20/23)

Autores: José Meliá y José Peiró (1989)

Estandarización: Pereyra (2015)

Objetivo: Evalúa la satisfacción laboral general de los colaboradores en una organización y en cada de sus áreas de trabajo.

Aplicación: Individual y/o colectiva.

Dirigido: Personal de planta, obreros, administrativos, gerentes entre los 18 y los 70 años.

Calificación: Forma manual, plantilla digital.

Duración: 10 a 15 minutos aproximadamente.

Ítems: 23

Puntuaciones: 1 = Muy insatisfecho; 2 = Bastante insatisfecho; 3 = Algo insatisfecho; 4 = Indiferente; 5 = Algo satisfecho; 6 = Bastante satisfecho; 7 = Muy satisfecho.

Reseña histórica. El cuestionario originalmente (S4/82) estuvo compuesto de 82 ítems, la cual obtuvo una versión reducida en 1989 por Meliá y Peiró. Para esta versión se contó con la participación de 155 sujetos miembros formales de organizaciones laborales de España, los cuales en su mayoría fueron hombres (65.2%) y un 38.8% mujeres, obteniendo una muestra representativa de más de 20 profesiones diferentes que van desde capataces hasta cargos gerenciales.

Propiedades psicométricas originales del instrumento. De acuerdo a los resultados estadísticos mostraron una consistencia interna elevada, ya que la escala total muestra un Alpha de 0.92 y los factores oscilan entre 0.77 y 0.89, cabe destacar que el S20/23 presenta un coeficiente Alpha solo 0.03 menor que la

versión original. Para establecer la estructura empírica del test se utilizó el programa BMDP4M (Dixon, 1.985). Se descartaron los factores que no aglomeraran la varianza de al menos dos variables, tal que no se tuvo en cuenta la interpretación de contenidos saturaciones menores a 0.5. Se adquirieron 5 factores que explican el 63.16% de la varianza total. La validez de contenido del S20/23 se apoya en el muestreo de ítems de cuestionarios y de contenidos de la legislación recogidos en el S4/82 el cual es superior a 0.80.

Propiedades psicométricas peruanas. Pereyra adaptó la versión española (S20/23) a la realidad peruana en el 2015, el cual fue aplicado en una muestra de 44 colaboradores, miembros de 1 grupo de trabajo y de dos organizaciones privadas del distrito del Callao, obteniendo valores apropiados para la validez y confiabilidad de la prueba. En el caso de la confiabilidad, la escala global obtuvo $\alpha = .921$, mientras que para la validez el criterio de 3 jueces fue necesario, alcanzando un V de Aiken= 1.0.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se solicitó la carta de presentación a la escuela profesional de psicología de la Universidad César Vallejo (Anexo 8). Habiendo obtenido la misma, se llevó a cabo una reunión con el director de la Institución Educativa 20147 del distrito de Imperial de Cañete, para evaluar las pautas y días que se realizaría el trabajo de investigación y obteniéndose el permiso para ejecutar el estudio y aplicar los instrumentos de medición a los docentes bajo un documento emitido por el rectorado. Para la aplicación se desarrollaron los formularios de manera virtual usando las herramientas tecnológicas brindadas por Google Forms, se creó un grupo de WhatsApp, por donde se enviaron los formularios de la encuesta tomando en cuenta los criterios de versatilidad y eficiencia, para facilitar a los docentes la forma de contestar los cuestionarios de forma más rápida sin necesidad de interrumpir sus labores académicas.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

La primera parte del proceso de análisis de datos consistió en la descarga de la información hacia el programa de Microsoft Excel, preparando la información para ser trasladada al gestor estadístico SPSS versión 25, el cual realizó la prueba de normalidad por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnov, pues como aseveran Pizarro et al. (1986) esta última se destacó por ser de utilidad en el análisis de

distribución tanto para muestras grandes como pequeñas. De acuerdo a esto, se hizo uso del coeficiente de Spearman para analizar el grado con que las variables se relacionaban (González, Escoto y Chávez, 2017). Por otra parte, el test de U de Mann-Whitney se utilizó para analizar la relación entre las medias y el sexo de los participantes. Además, se realizaron las frecuencias relativas con el objetivo de conocer los niveles con mayor ocurrencia a fin de tener un mejor panorama de cómo los niveles se distribuyeron.

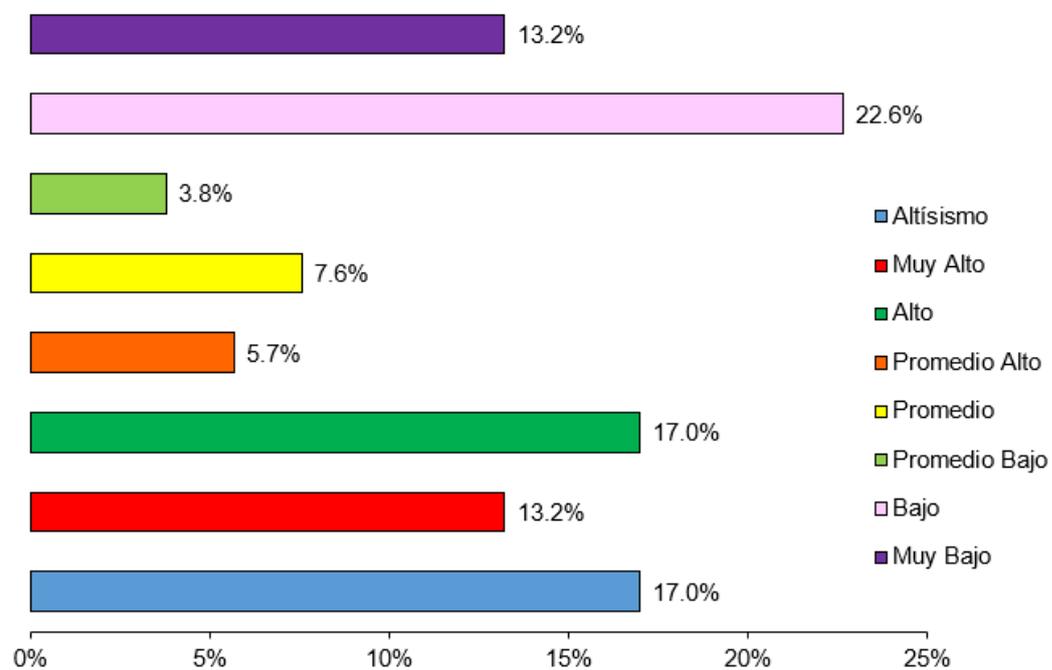
3.7. Aspectos Éticos

Según el código de ética de la ilustrísima Universidad César Vallejo, en la carrera profesional de psicología, se consideró la declaración universal de los principios éticos dados por la Unión Internacional de Ciencias Psicológicas (2008) el cual respeta los derechos de los participantes, asumiendo el compromiso de velar por la dignidad de los involucrados manteniendo siempre una responsabilidad profesional, competitiva y científica en pro de mantener el bienestar de la sociedad. Asimismo, el manual de publicaciones American Psychological Association APA (2010) nos indica que se antes de realizar los trabajos de investigación se debe entregar un consentimiento informado a cada persona participante del proyecto de investigación, cuyo aspecto se mencionó siempre al inicio del formulario, el cual de ser positivo le permitirá continuar con el llenado del cuestionario. Por último, se indica que toda información brindada por los evaluados estará en total reserva.

IV. RESULTADOS

Figura 1

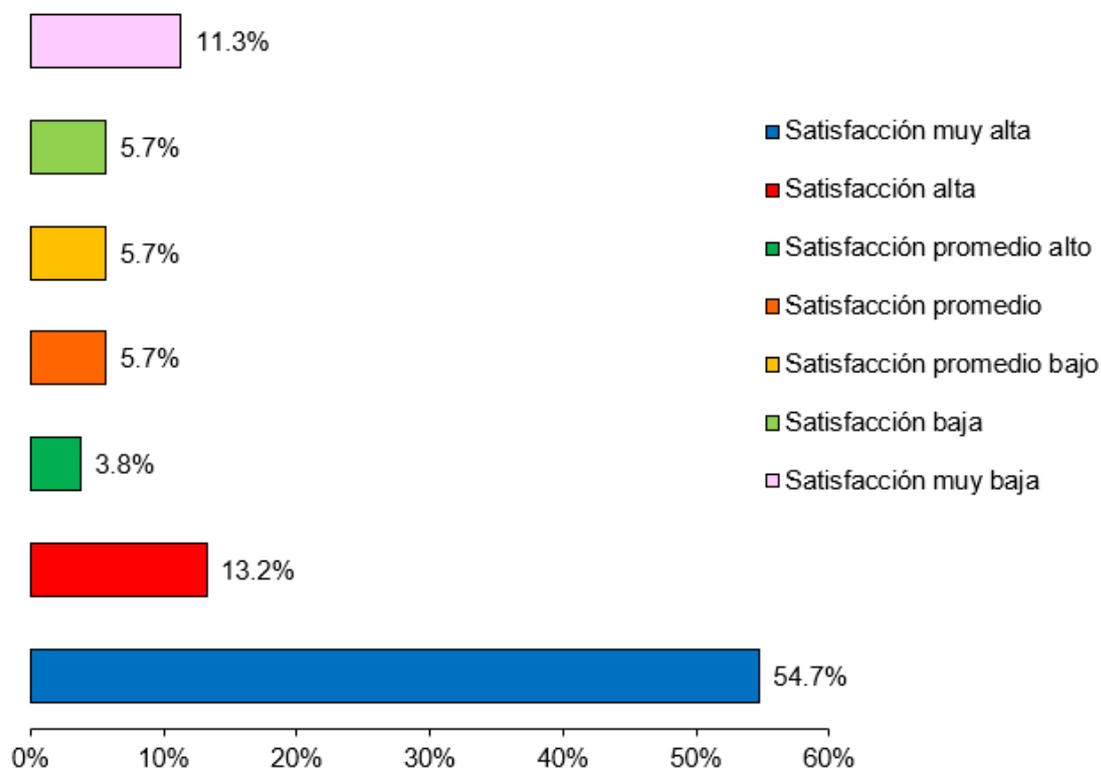
Niveles de clima organizacional de los docentes



En la figura 1, se puede observar que los docentes perciben un nivel bajo de clima organizacional con un 22.64%. No obstante, otro grupo de docentes percibe un nivel alto y altísimo de clima organizacional, ambos con un 16.98%.

Figura 2

Niveles de satisfacción laboral de los docentes



En la figura 2, se muestra que más del 50% de los docentes presenta satisfacción laboral muy alta; sin embargo, un 11.32% muestra una satisfacción laboral muy baja.

Tabla 3*Niveles porcentuales según sexo en el clima organizacional*

		Sexo			
		Mujer	Hombre	Total	
Niveles EMCO 10	Altísimo	Recuento	7	2	9
		%	21.2%	10.0%	17.0%
	Muy Alto	Recuento	4	3	7
		%	12.1%	15.0%	13.2%
	Alto	Recuento	5	4	9
		%	15.2%	20.0%	17.0%
	Promedio Alto	Recuento	3	0	3
		%	9.1%	0.0%	5.7%
	Promedio	Recuento	3	1	4
		%	9.1%	5.0%	7.5%
	Promedio Bajo	Recuento	0	2	2
		%	0.0%	10.0%	3.8%
	Bajo	Recuento	7	5	12
		%	21.2%	25.0%	22.6%
	Muy bajo	Recuento	4	3	7
		%	12.1%	15.0%	13.2%
	Total	Recuento	33	20	53
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Según la tabla 3, en el nivel altísimo sobresalen las mujeres con el 21.2%, indicando que perciben mejor clima organizacional, no obstante, en el nivel bajo, son los hombres quienes presentan mayor porcentaje con 25.0%, demostrando que estos observan un inadecuado clima organizacional.

Tabla 4*Niveles porcentuales según sexo la satisfacción laboral*

			Sexo		
			Mujer	Hombre	Total
Niveles ECO 50	Satisfacción muy alta	Recuento	17	12	29
		%	51.5%	60.0%	54.7%
	Satisfacción alta	Recuento	6	1	7
		%	18.2%	5.0%	13.2%
	Satisfacción promedio alto	Recuento	1	1	2
		%	3.0%	5.0%	3.8%
	Satisfacción promedio	Recuento	2	1	3
		%	6.1%	5.0%	5.7%
	Satisfacción promedio bajo	Recuento	1	2	3
		%	3.0%	10.0%	5.7%
	Satisfacción baja	Recuento	1	2	3
		%	3.0%	10.0%	5.7%
	Satisfacción muy baja	Recuento	5	1	6
		%	15.2%	5.0%	11.3%
	Total	Recuento	33	20	53
		%	100.0%	100.0%	100.0%

De acuerdo a la tabla 4, se demuestra que los hombres presentan mayor satisfacción laboral que las mujeres, con un 60% en el nivel muy alto. Respecto a las mujeres muestran una satisfacción laboral muy baja en comparación a los hombres teniendo un 15.2% mientras que los hombres solo un 5%.

Tabla 5*Diferencias significativas según sexo en el clima organizacional*

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig.	<i>d</i>
Mujer	33	28,06	926,00					
Hombre	20	25,25	505,00	295,000	505,000	-0,643	0,520	0,17
Total	53							

Según la tabla 5, se puede determinar para la muestra de 53 docentes, que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en la variable clima organizacional, puesto que muestra un $p = 0.520$, así también no se encontró ninguna magnitud del efecto $d = 0.17$ (Cohen, 1988).

Tabla 6*Diferencias significativas según sexo en la satisfacción laboral*

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig.	<i>d</i>
Mujer	33	26.33	869.00					
Hombre	20	28.10	562.00	308,000	869,000	-0.404	0.686	0.11
Total	53							

Según la tabla 6, se puede determinar para la muestra de 53 docentes que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en la variable satisfacción laboral, puesto que muestra un $p = 0.686$, con relación a la magnitud del efecto, se obtuvo $d = 0.11$, mostrando que no hay magnitud (Cohen, 1988).

Tabla 7

Correlación entre el clima organizacional y las cinco dimensiones de satisfacción laboral

		Supervisión	Ambiente Físico	Prestaciones	Intrínseca	Participación
EMCO 10	Coefficiente de correlación	0.662**	0.443**	0.692**	0.686**	0.556**
	r ²	0.438	0.196	0.478	0.470	0.309
	Sig.	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53

Según la tabla 7, se muestra que existen correlaciones directas significativas entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral, presentando tamaño de efecto grande en todas, excepto en la dimensión ambiente físico, donde se observa un tamaño de efecto mediano (Cohen, 1988). Además, se puede observar que las magnitudes de los efectos más altas son de las dimensiones prestaciones e intrínseca con 47.8% y 47% de afectación entre la variable y dichas dimensiones.

Tabla 8

Correlación entre satisfacción laboral y las ocho dimensiones de clima organizacional

		Satisfacción de trabajadores	Autonomía en el trabajo	Relaciones sociales entre miembros	Unión y apoyo entre compañeros del trabajo	Consideración de directivos	Beneficio y recompensas	Motivación y esfuerzo	Liderazgo de directivo
ECO 50	Coefficiente de correlación	0.450**	0.408**	0.643**	0.716**	0.632**	0.561**	0.609**	0.498**
	r ²	0.202	0.166	0.413	0.512	0.399	0.314	0.370	0.248
	Sig.	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53

De acuerdo a la tabla 8, existen correlaciones directas y significativas entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima organizacional, presentándose tamaños de efecto grande en cinco de sus dimensiones (relaciones sociales entre miembros, unión y apoyo entre compañeros del trabajo, consideración de directivos, consideración de directivos, beneficios y recompensas, y motivación y esfuerzo). Así mismo, se tienen tamaños de efecto mediano en tres de ellas (satisfacción de trabajadores, autonomía en el trabajo y liderazgo de directivo) así también, se muestra que la magnitud de efecto más grande es de la dimensión unión y apoyo entre compañeros del trabajo con 51.2% de afectación entre la ECO 10 y dicha dimensión.

Tabla 9

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		ECO50
		Coeficiente de correlación
		0.731**
Rho de Spearman	EMCO10	r ²
		0.534
		Sig.
		0.000
		n
		53

Se observa en la tabla 9, que existe correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un tamaño de efecto grande (Cohen, 1988), donde la magnitud del efecto tiene un 53.4% de relación entre las variables.

V. DISCUSIÓN

En la relación al primer objetivo específico de este estudio, los resultados de los estadísticos descriptivos demuestran que el clima organizacional es percibido por los docentes de forma general en un nivel alto en un 52.83% de la muestra (suma de todas las categorías altas) mientras que un 39.62% lo calificó en un nivel bajo (suma de todas las categorías bajas). Estos resultados se encuentran en la misma línea de los hallazgos de Alfaro (2019) quien encontró que el 44.3% y 41% de su muestra calificó como bueno y eficiente el clima laboral del Ministerio público, mientras que un 14.8% como deficiente. Asimismo, porcentajes similares se pueden constatar en las contribuciones de Saltos et al. (2018) quienes encontraron que el 53.1% y 49.1% de los docentes calificó su clima laboral como muy favorable y favorable respectivamente, pero la posición negativa hacia este la consideró desfavorable solo al 2%. Adicionalmente, la muestra de Govea y Zúñiga (2020) mantuvo niveles altos, ya que el 60% de los participantes aprobó de forma positiva su ambiente laboral y un 40% la desaprobó como inadecuada. Por el contrario, los resultados de Sánchez y Núñez (2020) cuya unidad de análisis fue personal de salud, consideró más bien su clima organizacional como inadecuado (61.3%) pero el 36.8% la consideró saludable. Similarmente, 81% del personal de salud de Chiclayo analizado por Bravo (2019) calificó su clima organizacional como indiferente y solo un 19% como participativo.

En cuanto a lo referente al segundo objetivo específico, se encontró que los niveles porcentuales de la variable satisfacción laboral alcanzaron a ser significativamente altos, teniéndose que más de la mitad de la muestra (54.72%) mantiene una satisfacción muy alta, así como un 13.21% también la califica como alta, y solo el 11.3% calificó su satisfacción como baja. Ello se hace patente por el descontento que los empleados muestran por las fallas en las coordinaciones laborales y por los aún más lentos procesos de toma de decisiones. Llevando esto a un nivel internacional, los hallazgos previamente mencionados guardan relación con el estudio de Govea y Zúñiga (2020) en Ecuador donde el 80% de sus encuestados manifestó tener niveles altos de satisfacción y un 13.3% expresó no estar satisfecho ni insatisfecho. Sánchez y Núñez (2020) por su parte, encontraron que el 65.2% del personal médico analizado está satisfecho con su labor, mientras

que un 30.3% manifestó no estar ni satisfecho ni insatisfecho. Entre tanto, en la provincia de Cajamarca, según el estudio de Saltos et al. (2018) se encontró que el 50% y el 44.4% de los profesores se encuentran muy satisfechos y satisfechos respectivamente con su labor educativa y un 5.1% insatisfechos. Tales niveles altos también se evidenciaron en los aportes de Alfaro (2019) encontrándose que 47.5% de los empleados calificaron su satisfacción laboral como eficiente y solo un 13.1% como deficiente. Resultados en la misma dirección se pueden constatar en el estudio de Bravo (2019) donde la satisfacción alcanzó niveles altos en más de la mitad de su muestra (69%) y en una categoría media se dejó ver al 31%.

En lo relativo al tercer objetivo específico, al analizar la percepción del clima organizacional según el sexo, se encontró que el 21% de las mujeres calificó esta variable en un nivel altísimo, mientras que los hombres solo al 10%. Por el contrario, y en referencia a los niveles más bajos, sus pares masculinos lo manifestaron estar así al 25%, mientras que las mujeres lo calificaron como tal al 21.2%. Esto puede explicarse debido a que son las mujeres son quienes se desenvuelven mejor en los espacios laborales y desarrollan sus relaciones de mejor manera con sus compañeras de trabajo, generando en general un ambiente más positivo que el que logran sus compañeros masculinos. Aparte de esto, las mujeres resultan ser más competitivas entre ellas que cuando compiten con sus pares masculinos.

Con respecto al cuarto objetivo específico, los resultados indicaron que un 60% de los hombres se sienten más satisfechos por la realización de sus actividades dentro de la organización que sus pares mujeres (51.5%). Estas últimas, a su vez, evidencian una satisfacción baja (15%) y los hombres la muestran al 5%. Lo dicho inicialmente quiere decir que los hombres están de acuerdo con las condiciones ofrecidas por su organización más que las mujeres, ya que son muchas veces ellas son quienes llegan a sentirse intimidadas por sus compañeros. Además, los varones tienden a valorar más que las mujeres otros factores más íntimamente relacionados con el contenido de la tarea en sí, tales como el estatus, el prestigio social que estas reporten, o como una mayor seguridad laboral (Sloane y Williams, 2000). Estos resultados guardan similitud con el reporte del estudio denominado Randstad Workmonitor publicado en el portal Observatorio del RRHH (2019) en el cual la participación femenina presenta un decaimiento en la satisfacción laboral de

76% al 70%, mientras que los hombres se mostraron estar más contentos y motivados con su labor aumentando de 72% a 73% su nivel de satisfacción.

Con relación al quinto y sexto objetivo de la investigación, al compararse el clima organizacional y la satisfacción laboral en relación al sexo de los participantes, se encontró que estas no evidenciaron diferencias significativas ($p > 0.05$) de acuerdo al género. Esto quiere decir que tanto el clima organizacional como la satisfacción se perciben de forma similar tanto por hombres como por mujeres. Este hallazgo coincide con el estudio llevado a cabo por Sánchez (2017) quien basó dicho análisis entre clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial y en donde se indica que no existen diferencias significativas tanto para hombres como para mujeres en la forma como estos perciben las variables mencionadas. Por el contrario, Araujo et al. (2020) encontraron diferencias en relación al sexo ($p < .05$) donde las mujeres percibieron un mejor clima organizacional, ya que su ambiente físico resultaba ser uno más agradable para realiza sus labores, que a diferencia de sus compañeros. Adicionalmente, y en relación a la satisfacción laboral, ellas tendrían más capacidad de toma de decisiones que sus compañeros.

En lo que se refiere al séptimo objetivo específico, se encontró de forma general diversas correlaciones directas y también muy significativas ($p < 0.001$) entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral. Entre aquellas que fueron las más significativas y que alcanzaron un tamaño del efecto grande fueron las asociaciones entre el clima organizacional y las dimensiones prestaciones, intrínseca y supervisión de la satisfacción laboral ($r_s = 0.692$, $r_s = 0.686$ y $r_s = 0.662$ respectivamente). Esto coincide con los resultados encontrados por Saldaña (2020) quien encontró correlaciones moderadas y con efectos grandes entre el clima organizacional con la supervisión, la autorrealización ($r_s = 0.660$, $r_s = 0.582$) dimensiones de la satisfacción. Sin embargo, el estudio de Araujo et al. (2020) se lograron encontrar correlaciones débiles con las dimensiones participación ($r_s = 0.308$) prestaciones ($r_s = 0.363$) con el clima organizacional. Según Guillén y Guil (2000) la percepción que un colaborador tenga de su centro de labores determinará en gran magnitud el rechazo o la aceptación de sus funciones e influirá tanto en su conducta como en su involucramiento laboral. Es decir, si la empresa resulta ser perjudicial para su desarrollo profesional, entonces

no habrá un clima adecuado para trabajar, y el desempeño de los trabajadores se verá afectado como resultado. Del mismo modo, los incentivos remunerativos son un factor determinante en la motivación, los cuales permitirán generar sentido de pertenencia y estimula los lazos con el medio ambiente (Karasick, 1973) pues como dijo Chiavenato (2000) aquella es la base para la mantener un clima organizacional favorable.

En lo referente al octavo objetivo específico, al establecerse relaciones entre las dimensiones que componen el clima organizacional con la satisfacción general, se pudo encontrar vínculos significativos los cuales fluctuaron de débiles a moderados, y en donde los más sobresalientes se dieron entre las dimensiones unión y apoyo, relaciones interpersonales y consideración de directivos del clima organizacional con la satisfacción laboral ($r_s = 0.716$, $r_s = 0.643$ y $r_s = 0.632$ respectivamente). Estos resultados son similares a los hallados por Saldaña (2020) en donde las correlaciones que este pudo establecer también fueron moderadas y con efectos grandes para las dimensiones del involucramiento ($r_s = 0.618$) y la comunicación ($r_s = 0.638$) quienes mantienen relación con la definición de nuestras dimensiones. Por otra parte, el estudio de Araujo et al. (2020) encontró correlaciones más débiles, pero aun así significativas ($p > 0.05$) entre las dimensiones motivación ($r_s = 0.343$) objetivos ($r_s = 0.397$) y relaciones ($r_s = 0.240$) en una muestra de trabajadores del sector agrario en el departamento de Puno. Similarmente, Mamani (2019) encontró una asociación fuerte ($r_s = 0.971$) entre las relaciones interpersonales con la satisfacción. Por otro lado, en un grado débil ($r_s = 0.238$) y con un tamaño de efecto mediano, Bravo (2019) pudo establecer relaciones del clima laboral con la satisfacción laboral. Por lo tanto, es más propicio que las relaciones entre docentes sean percibidas como favorables, así será más alta la motivación y la satisfacción que devenga de su trabajo. Por esto, las relaciones saludables entre trabajadores, la identificación con su organización y el sentir de que su función es adecuada e importante es lo que genera o no satisfacción (Anaya y Suarez, 2010). De este modo, es también fundamental para un empleado encontrar que la organización en donde labora le provea de oportunidades de desarrollarse profesionalmente y de que esta misma sea participé de este objetivo el cual, a su vez, contribuirá de forma directa en la motivación este a superarse así mismo tanto individual como grupalmente.

Finalmente, con respecto al objetivo general del presente trabajo de investigación, este se pudo corroborar exitosamente al hallarse una correlación significativa con un tamaño de efecto grande entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una institución de la provincia de Cañete del departamento de Lima. Así, basados en los resultados, se tiene que los docentes de la muestra tienden a sentir una mayor satisfacción por sus labores cuando perciben un mejor clima organizacional y viceversa, aceptándose de esta forma la hipótesis general del estudio, pues se encontró que dichas variables son correlatos moderados y que se relacionan de manera significativa ($r_s = .731^{**}$). Resultados semejantes se encuentran en aquellos obtenidos tanto por Saldaña (2021) como por Saltos et al. (2018) quienes hallaron correlaciones moderadas ($r_s = 0.649$, $r^2 = 0.42120$ y $r_s = 0.775$, respectivamente) entre las mismas variables que este estudió planteó. Cabe recalcar que la muestra de estudio de Saltos et al. también estuvo compuesta por docentes, mientras que en el caso de Saldaña estuvo más bien conformada por personal administrativo. Por su parte, Govea y Zúñiga (2020) corroboraron la relación entre las dos variables de estudio en personal administrativo ecuatoriano, con un Chi Cuadrado ($X^2=10.5748$) mientras que, en Ventanilla, Alfaro (2019) encontró una relación positiva ($X^2=9.4877$) en el personal del Ministerio Público. En el aporte realizado de Sánchez y Núñez (2020) la correlación fue moderada y con efecto grande ($r_s = 0.582$, $r^2 = 0.33872$). Finalmente, Mamani (2019) y Bravo (2019) encontraron correlaciones a un nivel muy fuerte ($r_s = 0.981$) y débil ($r_s = 0.349$) obteniéndose de este último un tamaño del efecto mediano ($r^2 = 0.12180$) del personal de salud de Chiclayo. Esto nos lleva a entender que los trabajadores muestran actitudes positivas hacia su organización, la cual estaría contribuyendo en tanto en su desarrollo profesional como su bienestar psicológico.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: el clima organizacional alcanzó de forma general niveles altos, en donde se tuvo que el 16.98% fue altísimo, el 13.21% muy alto, el 16.98% alto, el 5.66% promedio alto, el 7.55% promedio, el 3.77% promedio bajo, el 22.64% bajo y 13.21% muy bajo. De esta manera, se puede decir que la estructura organizacional como los lineamientos ejecutados por los encargados de la institución educativa vienen generando un ambiente físico sano y agradable para un 47.17% (niveles altos) de los docentes. No obstante, un grupo de profesores equivalente al 39.62% no estaría de acuerdo con las políticas de la institución (suma de niveles bajos) lo cual está afectando tanto la productividad de dichos docentes ya que estarían laborando en un ambiente de trabajo inadecuado.

SEGUNDA: con respecto al puntaje global de la satisfacción laboral, el nivel predominante fue la de muy alta, el cual estuvo presente en el 54.72% de la muestra seguida del nivel alto con 13.21% y el nivel promedio alto al 3.77%. Además, los niveles promedio y promedio bajo alcanzaron un 5.6% ambos, y un 11.3% estuvo en un nivel muy bajo. En general, más de la tercera parte de los docentes (67.93%) se sienten tanto satisfechos como motivados con sus actividades laborales. Un 22.64% (sumatoria del nivel bajo y muy bajo) manifiesta que no se sienten a gusto con su función laboral; es decir, no se encuentran involucrados ni con la enseñanza de sus alumnos, ni con la misión y objetivos de su institución.

TERCERA: el clima organizacional es percibido de forma general en un nivel altísimo por las mujeres en un 21.2% y por los hombres un 10.0%. A un nivel muy bajo, los docentes hombres alcanzaron el 25% y las docentes mujeres un 21.2%. El grupo de las últimas es el grupo que percibe el clima como saludable y competitivo dentro de su centro de trabajo, mientras los hombres tendrían más dificultades para establecer lazos con sus colegas. Del mismo modo que ellas también presentarían las mismas dificultades, pero a un menor nivel.

CUARTA: con respecto a la satisfacción laboral, este es percibido en niveles muy altos por los hombres (60%) mientras que las mujeres alcanzaron un 51.5%, lo cual

implica que los hombres tendrían más posibilidades de desarrollarse profesionalmente que sus compañeras, ya que ellos perciben un mayor apoyo de su organización. En un nivel muy bajo, la satisfacción alcanza un 15.2% en el caso de las mujeres y solo un 5.0% en el caso de los hombres. Las primeras serían aquellas quienes perciben una falta de reconocimiento y desigualdad en relación a las oportunidades de desarrollo personal antes mencionadas.

QUINTA: en relación a la variable sociodemográfica sexo, no se encontraron diferencias significativas con el clima organizacional ($p = 0.520$) así también ninguna magnitud del efecto ($d = 0.17$) significando esto que el clima es percibido de la misma forma tanto por los docentes hombres como mujeres.

SEXTA: en relación a la satisfacción laboral, el sexo no encontró diferencias significativas con el nivel o grado de esta ($p=0.686$) asimismo no se evidenció ninguna magnitud del efecto ($d=0.17$). Por lo tanto, la satisfacción es percibida de la misma forma tanto para los hombres y mujeres.

SÉPTIMA: en relación a las dimensiones de la satisfacción laboral y la variable clima organizacional, se demostró que el clima organizacional sí se relaciona con la supervisión ($Rho = .662^{**}$) ambiente físico ($Rho = .443^{**}$) prestaciones ($Rho = .692^{**}$) intrínseca ($Rho = .686^{**}$) y participación ($Rho = .556^{**}$). Dichas correlaciones pueden ser explicadas por tamaños del efecto grande ($r^2 > 0.25$). Es decir que, los docentes se sentirán satisfechos y motivados con su trabajo si la institución los retribuye con oportunidades para su crecimiento profesional, salarios y convenios justos, además de mantener tratos saludables sus colegas y superiores, manteniendo la igualdad entre ellos.

OCTAVA: con respecto a las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción laboral, se demostró que la satisfacción laboral se correlaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores ($r_s = .450^{**}$), autonomía ($r_s = .408^{**}$), relaciones sociales ($r_s = .643^{**}$), unión y apoyo ($r_s = .716^{**}$), consideración de directivos ($r_s = .632^{**}$), beneficios y recompensas ($r_s = .561^{**}$), motivación ($r_s = .609^{**}$), y el liderazgo ($r_s = .498^{**}$) de los docentes de Imperial Cañete. Estas correlaciones alcanzaron un tamaño del efecto grande ($r^2 > 0.25$). Por lo tanto, el clima organizacional será favorable para los docentes de la institución educativa a medida que esta promueva remuneraciones justas, prestaciones y reconozca tanto el logro como la participación de sus trabajadores, cuestión que está directamente relacionado con la motivación que dicho personal evidencia.

NOVENA: el clima organizacional se relaciona significativamente ($r_s = 0.731^{**}$) con la satisfacción laboral y con un tamaño del efecto grande ($r^2 = 0.534$). Esto nos indica que cada vez que el clima organizacional posea valores favorables, el personal docente tenderá a reforzar su motivación y su satisfacción laboral, consiguiéndose de estos una mejora en sus relaciones interpersonales con sus otros colegas y con ello una mejora en su rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: implementar talleres y/o programas de integración que continúen reforzando tanto el nivel de comunicación como las relaciones interpersonales entre los docentes y sus superiores con el objeto específico que, primeramente, se propicie un ambiente laboral más saludable y sanamente competitivo, y, segundo, que propicie que el trabajo de equipo sea parte de la convivencia diaria en la institución educativa. Todo esto sustentándose en un apoyo mutuo, menos individualista que sea la base de un mejor rendimiento laboral de los docentes.

SEGUNDA: introducir y fomentar condiciones laborales que promuevan condiciones laborales de mayor igualdad entre los hombres y mujeres docentes a fin que dichos profesionales trabajen en un clima organizacional con mayor armonía y que eventualmente dichas mejores condiciones les provean no solo una mayor autonomía para la toma de decisiones, sino también las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

TERCERA: implementar actividades enfocadas en estimular la motivación de los profesores y en las que no solo se puedan reconocer sus logros, sino también en donde puedan también compartir experiencias con sus otros compañeros a fin de que los primeros se vuelvan fuente de aportes que puedan motivar a sus compañeros y que actúen al mismo tiempo como iniciativas destinadas a enriquecer de la labor educativa de la institución en general.

CUARTA: fomentar el cambio a mejores estilos de liderazgo dentro de la institución; por ejemplo, promoviendo estilos más democráticos; es decir, uno en donde se tome en cuenta las ideas u opiniones de los docentes o trabajadores en general, y que busque enseñar que formar parte de una institución, les da derecho, a través de sus opiniones, a formar parte del proceso de toma de decisiones dentro de ella.

QUINTA: se recomienda desarrollar estudios que exploren otras variables, tales como calidad de vida laboral, bienestar psicológico, o ansiedad, que en el contexto del surgimiento de la enseñanza vía remota han venido a impactar

significativamente en los estilos de vida de los docentes, lo cual a su vez ha ejercido un impacto importante tanto en sus estados emocionales como en su motivación.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42571>
- Álvarez, L., López, L. y Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, 5(35) 87–96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprende a investigar*. Brujas. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Araujo, Y. y Checa, L. (2020). *Satisfacción laboral y clima organizacional en dos organizaciones privadas del valle del cauca* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana, Cali]. Repositorio Institucional Javeriana http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12863/Satisfaccion_laboral_clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asociación para el Progreso de la Dirección. (05 enero de 2021). *¿Qué es el capital humano y cuál es su importancia en una empresa?*. <https://www.apd.es/importancia-del-capital-humano-en-una-empresa/>
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2) 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M. y Calizaya, J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(108) 4–11. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Bravo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29572>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.

- Carrión, B. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>
- Chávez, R., Escudero, J. y Delfín, L. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. Tesis de Doctorado, Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional UV. <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). The McGraw-Hill. <https://es.b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Claro Perú (08 de septiembre de 2014). *¿Qué es el clima laboral?* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=yojADyKSN10>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* [El análisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta] (2ª ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Corporativo Fiscal Década. (1 de Mayo de 2019). *Satisfacción laboral: guía para mejorarla*. <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Escuela de Administración de Negocios para Graduados. (21 julio de 2015). Las nueve dimensiones del clima organizacional. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- Gan, F. y Trigine, J. (2012). *Clima laboral*. Díaz de Santos. <https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 7(42) 43-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Garza, D. (2010). *El Clima Organizacional En La Dirección General De Ejecución De Sanciones De La secretaria De Seguridad Publica En Tamaulipas*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma De Tamaulipas] Repositorio Institucional UAT <http://riuat.uat.edu.mx/handle/123456789/1585>
- Gestion.Org (s.f.). *Satisfacción laboral: descubre cómo evaluarla y toma medidas para motivar a tus trabajadores*. <https://www.gestion.org/satisfaccion-laboral/>
- Gómez, A. y Vicario, M. (2008). *EMCO. Escala Multidimensional del Clima Organizacional*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud*. El Manual Moderno.
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21) 15-22 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=pt&nrm=iso
- Grajeda, A. (2018). *Construcción y validación de un test de aptitud funcional selectora visual en estudiantes de escuelas estatales del primer grado de primaria del distrito de Jesús María, 2018* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21249>
- Guillén, C., y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. McGraw-Hill <https://editorial.tirant.com/es/libro/psicologia-del-trabajo-para-relaciones-laborales-9788448125189>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar*. (2^a ed.). John Wiley.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses* [Tesis de Maestría, Universidad de Playa Ancha] <https://docplayer.es/76926251-Clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-de-profesores-del-colegio-sagrados-corazones-padres-franceses.html>

- Kerlingeer, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4^a ed.). McGraw-HLL.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado de Carabobo* [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo]. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5684/1/elopez.pdf>
- Mamani, O. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 8(3) 1187 - 1194. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1073>
- Martínez, C. (2012). El muestreo en Investigación Cualitativa. Principios Básicos y algunas controversias. *Ciencia y Saúde Colectiva* 8(17) 613-619. <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). *La medida de la satisfaccion laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfaccion S20/23*. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuniación*, 8(2) 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Thomson Learning. NTX pro (2020, 28 de noviembre). La importancia de la satisfacción laboral. *Sistemas*. <https://www.ntxpro.net/sistemas/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Observatorio de Recursos Humanos. (13 de mayo de 2019). *La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea.html>

- Observatorio de Recursos Humanos. (2 junio de 2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>
- Orihuela, E. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47458>
- Ortiz, L. (25 de febrero de 2021). *Satisfacción laboral* [Vídeo]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=RPrsEZXkbs>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20) 101-125. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pereyra, J. (2015). *Adaptación y estandarización de la ECO 50. Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral en trabajadores del Callao*. Neotest Editores.
- Pereyra, J. (2015). *Adaptación y estandarización de la EMCO 10. Escala multidimensional de clima organizacional en trabajadires industriales del Callao*. Neotest Editores.
- Pizarro, R. y Novoa, P. (1986). *Elementos técnicos de Hidrología*. Editorial Serena.
- Radio Programas del Perú (17 junio de 2021). *Empleo: 7 de cada 10 trabajadores peruanos quiere renunciar*. <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-7-de-cada-10-trabajadores-peruanos-quiere-renunciar-noticia-1342768?ref=rpp>
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>
- Rensis Likert. (01 de agosto de 2021). En *Wikipedia*.
https://es.wikipedia.org/wiki/Rensis_Likert
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed). Editorial Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Saldaña, S. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58939>
- Saltos, M., Pilaloa, J. y Asian, H. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *IGOBERNANZA*, 3(12), 209-230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Busines Support Aneth.
- Sánchez, G. y Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red De Salud Chota, 2017. *Revista Científica De Enfermería*, 9(2) 134-145. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Revista Cubana de Educación Media Superior*, 25(2) 164-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lng=es&tlng=es
- Sloane, P. y Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14(1). 473-501. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316494002.pdf>
- Velezvia, D. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Personal Administrativo en una Universidad Nacional, Puno* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58950>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021

Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variables e Indicadores			
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los niveles del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete. 2. Identificar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete. 3. Describir los niveles del clima organizacional según el sexo de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete, 4. Describir los niveles de satisfacción laboral según el sexo de los docentes, de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete. 5. Comparar el clima organizacional según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete. 6. Comparar la satisfacción laboral según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 7. Identificar la correlación del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 8. Identificar la correlación de la satisfacción laboral con las dimensiones del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete. 	<p>Existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existen diferencias significativas entre el clima organizacional según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021</p> <p>H2: Existe diferencias significativas entre la satisfacción laboral según el sexo en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con las dimensiones del clima organizacional de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>V1: Clima Organizacional</p> <p>Supervisión</p> <p>Ambiente F.</p> <p>Prestaciones</p> <p>Intrínseca</p> <p>Participación</p> <p>V2: satisfacción Laboral</p> <p>Satisfacción</p> <p>Autonomía</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Unión y apoyo</p> <p>Consideración de directivos</p> <p>Beneficios y recompensas</p> <p>Motivación y esfuerzo</p> <p>Liderazgo de directivo.</p>	<p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Tipo</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlaciona</p> <p>Nivel</p> <p>Básico</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo compuesta por 64 docentes de una institución educativa del distrito Imperial de Cañete</p> <p>Muestra:</p> <p>Estimada en 53 docentes</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos en la presente investigación fueron:</p> <p>Escala de Comportamiento Organizacional (ECO-10) José Pereyra</p> <p>Escalas de Comportamiento Organizacional: Satisfacción Laboral (ECO-50) José Pereyra.</p>
			Estadística a Utilizar			
			<p>En referencia a la estadística inferencial, se usó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para la correlación se usó la Rho de Spearman. Además, se usó de la prueba U-Mann Whitney</p>			

Anexo 2: Variable y Operacionalización del Clima Organizacional

Variable 01: Clima Organizacional Pereyra (2015)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Satisfacción de los trabajadores	Grado de satisfacción en el trabajo	1,2,3,4	Siempre = 5	Fría (29-67) Ni fría ni cálida (68-106) Cálida (107- 145)
	Reconocimiento Logro de metas		Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	
Autonomía en el trabajo	Grado de independencia en el trabajo	5,6,7		
	Libertad de elegir Decisión propia			
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado de percepción del trabajo con sus compañeros Amistad Comunicación	8,9,10		
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación Integración Organización Trabajo en equipo	11,12,13,14		
Consideración de directivos	Grado de apoyo del superior Comunicación Respeto y amabilidad Buen trato	15,16,17,18,19		
Beneficios y recompensas	Grado de retribución del trabajo Estímulos y recompensas Salarios e incentivos Calidad de trabajo	20,21,22,23		
Motivación y esfuerzo	Grado de motivación Condiciones laborales Responsabilidad laboral Compromiso laboral	24,25,26		
Liderazgo de directivos	Grado de percepción de manejo inteligente Capacidad de toma de decisiones Donde mando	27,28,29		

Fuente: Elaboración Velezvia (2021)

Anexo 3: Variable y Operacionalización de la Satisfacción Laboral

Variable 2: Satisfacción Laboral (Pereyra 2015)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Supervisión	Relaciones interpersonales Supervisión Proximidad y frecuencia Igualdad y justicia Apoyo	13,14,15,16,17,18	7= Muy satisfecho 6= Bastante satisfecho 5= Algo satisfecho 4= Indiferente 3= Algo insatisfecho 2= Bastante insatisfecho 1= Muy insatisfecho	Baja (23-68) Media (69-114) Alta (115-161)
Ambiente físico	Limpieza Entorno físico Iluminación Ventilación Temperatura	6,7,8,9,10		
Prestaciones	Salario Oportunidades Convenios Negociación	4,11,12,22,23		
Intrínseca	Satisfacciones de trabajo Oportunidades de trabajo Objetivos	1,2,3,5		
Participación	Capacidad autónoma Toma de decisiones	19,20,21		

Fuente: Elaboración Velezvia (2021)

Anexo 4: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Prueba de normalidad KS

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción de trabajadores	0.154	53	0.003
Autonomía en el trabajo	0.195	53	0.000
Relaciones sociales entre miembros	0.153	53	0.003
Unión y apoyo entre compañeros del trabajo	0.170	53	0.001
Consideración de directivos	0.278	53	0.000
Beneficios y recompensas	0.093	53	0.200*
Motivación y esfuerzo	0.182	53	0.000
Liderazgo de directivo	0.178	53	0.000
EMCO10	0.152	53	0.004
Dimensión Supervisión	0.183	53	0.000
Dimensión Ambiente Físico	0.199	53	0.000
Dimensión Prestaciones	0.118	53	0.065
Dimensión Intrínseca	0.183	53	0.000
Dimensión Participación	0.230	53	0.000
ECO50	0.128	53	0.030

De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se puede entender que la significancia de la mayoría de sus variables y dimensiones es $p < 0.05$, demostrando así, que los resultados no muestran una distribución normal.

Anexo 5: Instrumentos Utilizados

EMCO

Escala Multidimensional del Clima Organizacional

Clima Laboral

Gómez y Vicario (2010)



La presente es una escala de autoevaluación personal sobre el ambiente laboral. Con esta escala, se podrá formar una idea sobre el comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad. Lo más importante es que responda con sinceridad. Esta escala tiene 29 ítems referidos a vuestro comportamiento organizacional. Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Recuerde que esta herramienta es un autoinforme psicométrico. Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza. Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados en deducciones anónimas

Aquí se usa una escala de calificación de 5 puntos, siendo 1: nunca y 5: siempre.

1: nunca **2:** casi nunca **3:** a veces **4:** casi siempre **5:** siempre

Mira cómo respondió Adán a la pregunta 901 marcó "2" que significa "casi nunca"

(1) (3) (4) (5) **901.** "Mi jefe toma sus vacaciones en enero"

Observa cómo respondió Eva a la pregunta 902 marcó "4" que significa "casi siempre"

(1) (2) (3) (5) **902.** "Los trabajadores juegan futbol los fines de mes"

Ahora vamos ensayar contigo y responde la pregunta 903:

(1) (2) (3) (4) (5) **903.** "Los gerentes almuerzan en la cafetería de la empresa"

A continuación, encontrará una lista de oraciones.

El término "organización" usado en las descripciones se refiere a un área, departamento, o unidad de la empresa a la cual usted pertenece.

El término "trabajadores" se refiere a todas las personas en la unidad de organización que son supervisadas por una misma persona.

El término "jefe" se refiere a su director, supervisor, coordinador o jefe inmediato superior. Usted está evaluando el área:

1: nunca **2:** casi nunca **3:** a veces **4:** casi siempre **5:** siempre

- (1) (2) (3) (4) (5) **001.** Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **002.** Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **003.** Dentro de la organización los trabadores disfrutan realizar sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **004.** Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **005.** Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades

- (1) (2) (3) (4) (5) **006.** Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **007.** Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual desea realizar sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **008.** Los trabajadores se llevan bien entre ellos
- (1) (2) (3) (4) (5) **009.** En la organización hay compañerismo entre los trabajadores
- (1) (2) (3) (4) (5) **010.** Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema

- (1) (2) (3) (4) (5) **011.** Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo
- (1) (2) (3) (4) (5) **012.** Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo
- (1) (2) (3) (4) (5) **013.** En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales
- (1) (2) (3) (4) (5) **014.** En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable
- (1) (2) (3) (4) (5) **015.** El director trata a su personal de la manera más humana posible
- (1) (2) (3) (4) (5) **016.** El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto
- (1) (2) (3) (4) (5) **017.** Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **018.** El jefe trata con indiferencia a su personal
- (1) (2) (3) (4) (5) **019.** Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada
- (1) (2) (3) (4) (5) **020.** La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **021.** Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **022.** La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño
- (1) (2) (3) (4) (5) **023.** Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores
- (1) (2) (3) (4) (5) **024.** Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo
- (1) (2) (3) (4) (5) **025.** Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas

- (1) (2) (3) (4) (5) **026.** Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **027.** El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **028.** En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas
- (1) (2) (3) (4) (5) **029.** Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la empresa

Gracias por su colaboración

Edad:
Sexo:
Área que pertenece:
Cargo:
Años en la empresa:
Fecha:

ESCALA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ECO 50

Escala de Comportamiento Organizacional: Satisfacción Laboral

J.L. Pereyra Q.

Habitualmente el trabajo y sus distintos aspectos producen en los trabajadores algún grado de satisfacción o insatisfacción.

Califique del 1 al 7 de acuerdo con la siguiente escala el grado de satisfacción o Insatisfacción que le producen los diferentes aspectos de su trabajo.

1: Muy Insatisfecho. 2: Bastante insatisfecho. 3: Algo insatisfecho 4: Indiferente.

5: Algo satisfecho. 6: Bastante satisfecho. 7: Muy satisfecho

Muy Satisfecho: 7	INICIO
Bastante Satisfecho: 6	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 501. <i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo</i>
Algo Satisfecho: 5	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 502. <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>
Indiferente.: 4	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 503. <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>
Algo Insatisfecho: 3	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 504. <i>El salario que usted recibe</i>
Bastante Insatisfecho: 2	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 505. <i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar</i>
Muy Insatisfecho: 1	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 506. <i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>
Edad:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 507. <i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</i>
Sexo:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 508. <i>La iluminación de su lugar de trabajo</i>
Área que pertenece:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 509. <i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>
Cargo:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 510. <i>La temperatura de su local de trabajo</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 511. <i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa</i>
Años en la empresa:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 512. <i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>

Muy Satisfecho:	7
Bastante Satisfecho:	6
Algo Satisfecho:	5
Indiferente.:	4
Algo Insatisfecho:	3
Bastante Insatisfecho:	2
Muy Insatisfecho:	1

- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **513.** *Las relaciones personales con sus superiores.*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **514.** *La supervisión que ejercen sobre usted*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **515.** *La proximidad y frecuencia con que es supervisado*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **516.** *La forma en que sus supervisores juzgan su tarea*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **517.** *La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **518.** *El apoyo que recibe de sus superiores.*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **519.** *La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **520.** *Su participación en las decisiones de su departamento o sección*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **521.** *Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **522.** *El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.*
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **523.** *La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.*

Anexo 6: Formulario virtual para la recolección de datos

El clima organizacional y Satisfacción laboral de los Docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021

Somos Juan Alberto Soto Pérez y Teresa Vidarte Dávila, ambos estudiamos en la Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte, actualmente estamos realizando un trabajo de investigación donde el objetivo principal de este estudio es describir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, por lo tanto agradezco su participación en este recojo de información, que únicamente es por fines académicos. De antemano muchas gracias.

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

¿Desea participar en esta investigación? *

SI

No

<https://docs.google.com/forms/d/1gwhO-tJR7wf2-M7QvMcSRRNjj28r0mVK2XAnbeKkfLo/edit#responses>

Anexo 7: Carta de Presentación de la Escuela



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 20 de Julio de 2021

CARTA INV. N° 0437-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR.
JOSÉ EUGENIO CAMPOS SAAVEDRA
DIRECTOR
INSITUCION EDUCATIVA 20147
AVENIDA BENIGNO RIOS 320

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Vidarte Dávila Teresa** con DNI N° **45692161** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **6700202967** y el Sr. **Soto Pérez Juan Alberto** con DNI N° **46118624** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002695898** quienes desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Carta de Solicitud de Autorización



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0438-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 20 de Julio de 2021

Autor:

- **Profesor José Luis Pereyra Quiñones**

Presente. -

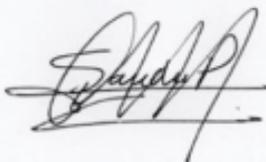
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarles a la **Srta. Vidarte Dávila Teresa**, con **DNI 45692161** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700202967** y al **Sr. Soto Pérez Juan Alberto**, con **DNI 46118624** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002695898**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de **Licenciados en Psicología** titulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos: **Escala Comportamiento Organizacional ECO 10 y Escala Comportamiento Organizacional ECO 50**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Carta de autorización de la Escuela

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



I.E.P. N° 20147
"E.H.VICENTE"
Imperial



Dirección Regional de Educación Lima Provincia
Unidad de Gestión Educativa Local N° 08
Cañete

OFICIO 064 -2021-D. /I.E. "E. y C. N° 20147 EHV"-IMPERIAL

Imperial, 25 de agosto del 2021

Señores : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
LIMA NORTE-PERÚ

**A S U N T O : CONCEDE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO
EN MI REPRESENTADA**

REFERENCIA : CARTA INV. N° 0437-2021/EP/PSI.UCV-LN

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente a nombre de la comunidad educativa 20147 "Eladio Hurtado Vicente" del Distrito de Imperial-Provincia de Cañete, comprensión de la UGEL 08 de C- Región Lima Provincias.

Así mismo le hago de conocimiento, que estoy concediendo la autorización correspondiente a la Srta. Vidarte Dávila Teresa con DNI N° 45692161 con código de matrícula N° 6700202967, así como también Sr. Soto Pérez Juan Alberto identificado con DNI N° 46118624 con código de matrícula N° 7002695898 ambos estudiantes de la carrera de Psicología, con el fin de de que realicen su trabajo de Investigación.

Anticipadamente agradezco a los futuros profesionales, ya que dicho trabajo a realizar, redundara en bien de la comunidad educativa que actualmente dirijo.

Hago propicia esta oportunidad, para testimoniarle muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Avda. Benigno Ríos N°320

Teléfono 2842304 Imperial-Cañete

correo: jecspaul1209@hotmail.com

CM INICIAL: 1226075

CM PRIMARIA: 0251934

CM SECUNDARIA: 0857433

Anexo 10: Autorización de Uso de Instrumentos

26 de julio del 2021

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela profesional de Psicología
Lima norte, Perú

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso del Escala de Comportamiento organizacional (ECO 10) con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo a la Srta. Vidarte Dávila Teresa y al Sr. Juan Alberto Soto Pérez a aplicar el test para su Investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021" que será usado para optar el título de licenciado psicología.

Atentamente,


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539



José Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo coordinador
Gerente de NEOTEST Editores

26 de julio del 2021

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela profesional de Psicología
Lima norte, Perú

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso del Escala de Comportamiento organizacional (ECO 50) con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo a la Srta. Vidarte Dávila Teresa y al Sr. Juan Alberto Soto Pérez a aplicar el test para su Investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021" que será usado para optar el título de licenciado psicología.

Atentamente,



JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539



Jose Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo coordinador
Gerente de NEOTEST Editores

Anexo 11: Asentimiento Informado:

ASENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) Sr(a):

.....

Con el debido respeto nos presentamos ante usted, nuestros nombres son: Juan Alberto Soto Pérez y Teresa Vidarte Dávila, estudiantes de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. El presente formulario forma parte del recojo de información que se llevará a cabo para fines académicos y obtener el título de licenciado en psicología, en la actualidad me encontré realizando una investigación sobre el tema: **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021”**, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 40 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio. De aceptar participar en la investigación, marca la opción SI, ACEPTO como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación. En caso que tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación puede consultarlo, De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Juan Alberto Soto Pérez y Teresa Vidarte Dávila

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto participar en la investigación; **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021”** de los estudiantes Juan Alberto Soto Pérez y Teresa Vidarte Dávila, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día:/...../.....

FIRMA