



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución
Educativa Estatal “Micaela Bastidas”, San Juan de Lurigancho, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Casiano Ponte, Heiner Richer (orcid.org/0000-0002-3885-2925)

ASESOR:

Mgr. Mosquera Torres, Dino Fernando (orcid.org/0000-0003-3396-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Toda la entrega y el esfuerzo realizado se lo dedico a mi Dios todo poderoso.

A mis padres, hermanos y familiares.

A mis amadas hijas y mi querida esposa, por ser parte de este sacrificio que valió la pena.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de concluir con el anhelado sueño de ser profesional útil a la sociedad.

A mi asesor y docentes de la universidad por su apoyo profesional y sabias enseñanzas.

Al director y docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” por su apoyo y participar de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	
Tabla 2	Nivel de clima organizacional en docentes de la Institución educativa “Micaela Bastidas”	28
Tabla 3	Resultado del nivel de percepción del clima organizacional por dimensiones	29
Tabla 4	Nivel de satisfacción laboral, docentes de la I.E. “Micaela Bastidas”	31
Tabla 5	Resultado del nivel de satisfacción laboral por dimensiones de la Institución educativa “Micaela Bastidas”, 2022.	32
Tabla 6	Grado de correlación entre el clima organizacional y la significación de la tarea en docentes	33
Tabla 7	Grado de correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo docente	34
Tabla 8	Grado de correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en docentes de la I.E. “Micaela Bastidas”	35
Tabla 9	Grado de correlación entre el clima organizacional y los beneficios económicos en docentes de la I.E. “Micaela Bastidas”	36

Resumen

La investigación tuvo como intención realizar un estudio de la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Estatal “Micaela Bastidas”. El tipo de investigación fue básica, bajo el alcance de una investigación correlacional, de un diseño no experimental, correlacional, trabajado con una población y muestra de 80 docentes del nivel secundaria. En la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario la Escala Clima Organizacional CO - SPC y Cuestionario Satisfacción Laboral SL - SPC, propuesto por Palma. Los resultados de la estadística descriptiva indica que el 46.8% de docentes perciben un nivel muy favorable de la variable Clima Organizacional y un 65.8% de nivel satisfactorio de la variable Satisfacción Laboral. La conclusión a que se arribó, es que no existe relación estadística significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral, debido que el valor de significancia bilateral $=0,941$ es mayor que el nivel de significancia $0,05$ y de acuerdo con el resultado de Pearson $=0,008$ indica que existe una correlación positiva baja.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación, relaciones humanas

Abstract

The intention of the research was to carry out a study of the relationship between the organizational climate and job satisfaction in secondary education teachers of the "Micaela Bastidas" Educational Institution. The type of research was basic, under the scope of a correlational research, of a non-experimental, correlational design, worked with a population and sample of 80 secondary school teachers. In the data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, the Organizational Climate Scale CO - SPC and the Labor Satisfaction Questionnaire SL - SPC, proposed by Palma. The results of the descriptive statistics indicate that 46.8% of teachers perceive a very favorable level of the Organizational Climate variable and a 65.8% satisfactory level of the Job Satisfaction variable. In conclusion, it was

The conclusion reached is that there is no statistically significant relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction, because the value of bilateral significance =0.941 is greater than the level of significance 0.05 and according to the result of Pearson = 0.008 indicates that there is a low positive correlation.

Keywords: Organizational climate, motivation, human relations

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos de grandes cambios, las organizaciones deben consensuar el interés por presentar un clima organizacional, acorde a los intereses y exigencias de sus trabajadores y de la sociedad. Este deseo natural los debe llevar a interesarse en conocer en qué nivel de clima organizacional se ubican, tiene que interesarse como se expresa en sus trabajadores y como estos la están percibiendo. Contaduría General de la Nación (2021) indican que una medición del clima laboral hará que se conozca cuan satisfechos o insatisfechos se encuentran los colaboradores de la entidad, permitiendo sacar conclusiones para que se tomen decisiones en aras de mejora permanente y duradera. Las instituciones pública o privada, cual fuere sus fines, deben darse un tiempo para meditar y repensar sobre el clima organizacional que implementa su sector y cuál es el referente con respecto de la satisfacción laboral que perciben sus trabajadores y usuarios. Esta misma institución dice que las razones para llevar adelante una medición del clima laboral, es por mejorar condiciones de bienestar y desarrollo integral de la organización.

Los análisis de datos publicados sobre satisfacción laboral en el mundo y algunos países del continente americano, hacen referencia de los avances sobre la percepción que los trabajadores tienen de su puesto de trabajo, que son necesarios tomarlos en cuenta. AméricaEconomía (2018) revela que los trabajadores chilenos se muestran satisfechos y muy satisfechos (72%) con el puesto que tienen en su actual trabajo, ubicándose en lugar 25 en la escala mundial, ocupando el puesto 16 entre 34 países del ranking global, pero todavía lejos de los primeros ocupados por México (83%), Austria (81%) y Estados Unidos (80%), por otro lado lejos y distante están Hong Kong con solo (47%), Japón (50%) y Hungría (62%) que se sus trabajadores se encuentran a gusto con el empleador que tienen. Al parecer el Perú no aparece en esta escala.

Jordán (2019), al referirse de insatisfacción laboral, precisa datos en el que un 80% de trabajadores a nivel global mantiene la intención de buscar un nuevo empleo, con respecto a España según los datos que divulga el 71% de los trabajadores está satisfecho con su puesto donde trabaja, Reino Unido 69%, Francia 67%, Alemania 65%. Hablando de satisfacción, los países donde los trabajadores muestran su

felicidad por su trabajo son Dinamarca (82%), Noruega (80%) y Austria (65%). Con respecto a Estados Unidos presenta la mayor tasa de satisfacción laboral (80%), sigue Australia (73%), China (68%) y Japón (44%).

Richardson y Antonello (2022) por encargo de ADP Research Institute, hacen un análisis de la situación de los trabajadores de corte mundial, sobre satisfacción laboral indican que nueve de cada diez colaboradores (90%) revelan sentirse satisfechos del empleo actual, sobre remuneraciones y beneficios el 65% tiene interés en trabajar más horas de trabajo por una mayor remuneración y el 71% dicen que el horario de trabajo flexibilizarse.

Por su parte Vergara, et al. (2021) indica si hay un clima laboral propicio, este contribuye al crecimiento y desarrollo de la organización, hará que los trabajadores se sientan satisfechos de la labor que cumplen, expresando agrado por su institución y motivados para lograr las metas institucionales. También Soza y Herrera (2022) afirman que en toda gestión de recursos humanos es importante el manejo de clima organizacional, debido a que esta dimensión tiene relación con la satisfacción y el desempeño en las funciones.

Siguiendo esta tendencia, las instituciones educativas también viven, existen, se desarrollan, interactúan con sus estudiantes, la familia y la comunidad. Ellas también cuentan con lineamientos de política, se interesan por la calidad de la educación, por la eficiencia en el servicio de sus trabajadores, necesitan un clima laboral favorable, con mejores condiciones profesionales, laborales y económicas, que permita integrarse. En este sentido las instituciones educativas públicas y privadas desde nuestra posición son consideradas y tratadas como empresas. En las organizaciones, es necesario un clima que favorezca el bienestar para todos sus integrantes (Hincapié et al. 2018)

El clima organizacional en las instituciones educativas en el mundo se encuentra en reestructuración, luego de la embestida sin precedentes del COVID-19, por dos años consecutivos en lo que va en el tiempo. Las escuelas del mundo cerraron sus puertas, cesó todo vínculo de gestión pedagógica, institucional, administrativa, participativa; estudiantes, docentes, administrativos y directivos. Es así que la COVID - 19, sometió

a la humanidad a una crisis general en todos los aspectos. Pasó en educación, impuso el cierre de las clases presenciales en más de 190 países, según datos de la UNESCO, 2020 fueron algo más de 1 200 millones de estudiantes en el mundo entero dejaron de asistir a sus clases en aula, de los cuales algo más de 160 millones fueron Latinoamérica y el Caribe (CEPAL – UNESCO, 2020).

En las instituciones educativas el clima organizacional es un tema de investigación y reflexión, se resalta que el clima es uno de los factores que lleva a las buenas relaciones y al equilibrio entre sus miembros (Chuquihuanca, et al., 2022). Por lo tanto, el clima organizacional es una forma de percepción de cada trabajador del cómo lo aprecian a la institución, como una percepción positiva o negativa, donde pueda haber satisfacción o insatisfacción. Aptitus (2018) en una encuesta en trabajadores de empresas en el Perú, obtuvo que más del 80% de la clase trabajadora revelan que el clima organizacional es sustancial en el desempeño laboral, de tal manera que el 86% de peruanos estaría en disposición de renunciar a su centro de trabajo si contara con un mal clima laboral, pero también indican que otro aspecto sustancial para aceptar un trabajo es el aspecto remunerativo 27%.

En Latinoamérica y el Caribe la epidemia ha dejado efectos de gran impacto en el mundo laboral y empresarial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) indica que la tasa de desocupación en el año 2020 fue de 10.6% durante el primer trimestre, superior a lo registrado en el 2019 que fue de 8.7%. Para el cierre del 2020 se identifica 30,1 millones de personas desocupadas.

Países como Malasia y Finlandia lograron una mejor calidad de los servicios de la educación, tomando como base el mejoramiento del clima organizacional dentro las I.I.EE, con: docentes valorados, libertad para hacer y tomar decisiones de trabajo. Estados Unidos a pesar de ser potencia mundial, tiene problemas de clima organizacional al interior de sus instituciones educativas, que se expresan en: exceso de trabajo, no existen estímulos ni reconocimientos. En América Latina se expresan similares problemas, como: desinterés de directores por generar mejores condiciones laborales, falta de liderazgo, motivando en los docentes desánimo, insatisfacción y no hay identificación institucional (García, Carrión y Cárcamo, 2020).

MercoPress (2021) se refiere al informe emitido por la OIT para el año 2021, indicando que 28 millones de peruanos se encuentran en situación de pobreza laboral debido a la pandemia, en 2020, algo de 5 millones de personas fueron abatidos en pobreza laboral, casi 30 millones de latinoamericanos tienen trabajo, pero no ganan lo suficiente siendo pobres y otros en extrema pobreza. Resultados que dejan a la luz incertidumbre y preocupación no solo para los gobiernos, sino para la clase trabajadora y las familias, que aún será difícil salir de esta crisis.

A pesar de las dificultades y de la situación de crisis, ya se restablecen los servicios educativos en el Perú, en el presente año, Pressperu.com, comparte con la opinión pública datos respecto a satisfacción laboral de los trabajadores peruanos, que 53% de los trabajadores mencionan que el clima laboral interno es malo y que podría mejorar, el 25% señala que su jefe ejerce un liderazgo autoritario, pensando en resultados de corto plazo (Romero, 2022).

En otro momento Condezo (2021) en una red de docentes sobre clima organizacional indicaba que el 49.1% le es medianamente favorable, 33% considera desfavorable y con respecto a satisfacción laboral un 51.8% afirmaron estar muy satisfechos y 38.4% se encontraban insatisfechos. Lo que se puede definir es que mientras que el clima organizacional es apropiado, mejorará también la satisfacción laboral.

La Institución Educativa Estatal “Micaela Bastidas”, es parte de esta realidad y es posible venga experimentando los problemas de la crisis sanitaria y los modelos del clima organizacional y como la perciben los profesores quienes prestan sus servicios. Frente a esta realidad el problema de investigación quedó formulada en lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “¿Micaela Bastidas” de San Juan de Lurigancho, 2022?

El trabajo presenta una justificación teórica, se interesó por establecer un marco teórico conceptual sobre las dos variables de investigación, Clima organizacional y satisfacción laboral, que garantizaron el estudio, también es parte de esta justificación el aporte teórico, que contribuirá con un granito de arena a las ricas experiencias con que cuentan los docentes. Justificación práctica, Desde la justificación social, la investigación permitió perfeccionar las condiciones interpersonales del personal

docente, el desarrollo actitudinal y el compromiso social adoptado por la institución y la formación de sus estudiantes.

En este escenario se planteó el objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Estatal “Micaela Bastidas” del distrito de San Juan de Lurigancho, 2022. Y los objetivos específicos las siguientes: 1. Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal docente de secundaria. 2. Identificar el nivel de percepción del clima organizacional por dimensiones en docentes de secundaria. 3. Identificar el nivel de percepción de la satisfacción laboral en el personal docente. 4. Identificar el nivel de percepción del clima organizacional por dimensiones en el personal docente de educación secundaria. 5. Determinar el nivel de satisfacción laboral por dimensiones en docentes en la institución educativa. 6. Establecer en qué medida el clima organizacional tiene relación en la significación de la tarea en docentes en la institución educativa. 7. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las condiciones trabajo en docentes en la institución educativa. 8. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en docentes de secundaria. 9. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los beneficios económicos en docentes de la institución educativa.

La Hipótesis general, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” del distrito de San Juan de Lurigancho, Las Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la significación de la tarea en docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” del distrito de San Juan de Lurigancho, 2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones trabajo en docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” del distrito de San Juan de Lurigancho, 3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” del distrito de San Juan de Lurigancho, 4. Existe relación significativa entre el clima organizacional y los beneficios económicos en docentes de la Institución Educativa Estatal “Micaela Bastidas” del distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios internacionales relacionados a la variable o variables de estudio, Rodríguez (2017) la investigación que estableció relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en colegios adventistas del norte de Colombia, 2016. Investigación cuantitativa, descriptiva – correlacional, muestra 64 trabajadores, demostró que existe correlación positiva altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, $r = ,708$, $p = ,000$, concluye afirmando que existe relación entre, Clima organizacional y satisfacción laboral de nivel satisfactorio.

Aguirre (2022) investigación de nivel descriptivo, estudio bibliográfico y diseño no experimental, se centró brindar conocimientos que promuevan el clima institucional en las organizaciones educativas. Considera que la comunicación es un elemento importante que contribuye al clima institucional, debe ser horizontal, fluida, autoritaria, utilizando técnicas de conversación y diálogo. Concluye confirmando que el clima institucional es resultado del trabajo en equipo, desarrollo de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales, que contribuyen al logro a los objetivos institucionales.

En cuanto a las investigaciones nacionales se consideraron, Moreno (2016) en la investigación cuyo objetivo fue tomar conocimiento de la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad del Santa, los datos fueron recogidos al aplicarse por un lado el instrumento de clima organizacional de Palma (2003) y de Álvarez (2003) para satisfacción laboral, trabajo que concluye que un 60% de docentes presentó un nivel de satisfacción moderado y alto un 40%, además un 80% presentó nivel favorable de clima organizacional, pero en los resultados inferenciales se concluye que no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ($p > 0.05$)

Saltos (2019) el objetivo de trabajo fue establecer relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de una Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera. Investigación cuantitativa, nivel descriptivo y diseño correlacional, trabajada con una muestra de 98 docentes. Una de las conclusiones afirma que existe relación significativa entre las variables de la investigación en los trabajadores, con una alta percepción de correlación, significancia $p < ,05$, coeficiente Rho = 0,775. Además, concluye que la variable clima Organizacional y la dimensión de la tarea se mantiene

una relación positiva y poco significativa, $p < 0,05$ y coeficiente $Rho = 0,682$. Con respecto a la relación con la dimensión condiciones de trabajo, presenta relación positiva, poco significativa ($p < 0,05$) y ($Rho = 0,603$). Con la dimensión reconocimiento del personal y/o social, se demuestra una significatividad alta, de relación eficiente ($Rho = 0,703$) y ($p < 0,05$) y con respecto a la dimensión la dimensión beneficios económicos se concluye que hay una relación positiva pero que no alcanza significatividad ($Rho = 0,479$, con $p = 0,000$ ($p < 0,05$)).

Chauca y Tito (2020) trabajo que determinó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa Estatal en Ate Vitarte. Concluyen que no existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral $p = ,761$ que evidencia que el clima organizacional es de poco interés para el crecimiento de la satisfacción laboral.

Félix (2022) el objetivo central de investigación fue establecer relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, trabajada con 60 participantes. En resultados llegó mostrar correlación significativa inversa entre las dos variables investigadas. Hay correlación significativa inversa baja entre el CO y condiciones de trabajo, al afirmar que la correlación inversa se presenta $r = -0,123$ siendo negativa. Lo mismo sucede con las demás dimensiones que son bajas, lo que se explicaría que hay un descontento con el clima organizacional.

Condori (2022) El objetivo fue establecer relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en una institución educativa de Arequipa, un estudio descriptivo, diseño correlacional. Concluye afirmando que existe un nivel de correlación fuerte entre los profesores en la relación clima organizacional y satisfacción laboral, al considerar que el 93% distingue un clima Organizacional de nivel regular. También el 93% de los docentes percibe un nivel regular en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de la Institución Educativa Altiplano de Yura, Arequipa.

Mora y Fernández (2021) trabajo que se interesó en describir el nivel de satisfacción laboral docente en la I.E. N° 51003 Rosario, Cusco, 2021. Investigación cuantitativa, diseño descriptivo simple, se contó con un 36% en docentes que apreció una regular satisfacción laboral. En conclusiones se llegó a describir que en la dimensión condiciones de trabajo se aprecia un nivel regular del 42%, expresando preocupación por el ambiente de trabajo que no cumple expectativas y estaría afectando el logro de objetivos. Se conoce un alto nivel de insatisfacción laboral docente (38%) en la

dimensión remuneración y beneficios laborales. Lo que se precisa es que los docentes estarían insatisfechos con el rubro de incentivos económicos y beneficios que tienen por prestar sus servicios.

Fuentes (2021) el objetivo de la investigación fue demostrar la relación de variables satisfacción laboral y clima organizacional de una empresa de servicios de comunicación en Arequipa en el año 2020. Se trata de una investigación no experimental, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional. Población y muestra conformada por 36 trabajadores. En cuanto a resultados el 42% de consideran que el CO, es favorable al igual que el 42% consideran parcial la satisfacción laboral. Como conclusiones se comprueba que existe una correlación positiva ($Rho=, 840$, significancia $< 0,05$), determinando que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral. Se aprecia en la mayoría de trabajadores cuentan con una buena satisfacción laboral en las dimensiones beneficios laborales y remunerativos, regular satisfacción con respecto a desarrollo de tareas y muestran insatisfacción con las dimensiones desarrollo personal y relaciones sociales dentro de la empresa.

Vásquez (2022) investigación que determinó el nivel de desarrollo Clima Organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del C.S. Zorritos, Tumbes, 2021. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional, con 94 trabajadores como muestra. Resultado que afirma de la existencia de una relación directa y significativa en las dos variables estudiadas. Como conclusiones se llega determinar la existencia de una relación significativa y directa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral ($rho=, 542$ y $p=.000$) encontrados en los trabajadores del sector salud. Entre la primera variable y significación de la tarea se encontró una relación directa y significativa ($Rho=, 456$ y $p=,000$). Referente a la relación clima organizacional y condiciones de trabajo es directa y significativa ($Rho= ,456$ y $p=,000$). Se llegó a establecer relación no significativa pero directa en el CO y reconocimiento personal y/o social ($Rho= ,178$ y $p=0.66$) entre los trabajadores de salud. Se identificó también una relación directa pero no significativa entre clima organizacional y beneficios económicos ($Rho=,185$ y $p=.075$) en los trabajadores del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Chávez y Sánchez (2022) el objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada en San Juan de Lurigancho, Lima 2018, la investigación fue

básica, nivel correlacional y diseño no experimental, transaccional correlacional, la población con la que se trabajó fue de 108 trabajadores y la muestra fue de 84 participantes. Entre las conclusiones a que arribó son las siguientes: Existe relación directa y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de administrativos, con el 36.9% consideran favorable el clima organizacional al sentirse satisfechos de sus labores, ya que $r = 0,432$ y $p = 0,000 < 0,05$ corroboran la relación. Existe relación directa y moderada entre clima organizacional y la dimensión significación de la tarea, donde el 38.1% consideran favorable el clima organizacional y satisfacción en la dimensión significación de las tareas, en $r = 0,478$ y $p = 0.010 < 0,05$ con la corrobora la relación. Existe relación directa y moderada entre el clima organizacional y la dimensión condición de trabajo en los administrativos, donde $r = 0,451$ y $p = 0,001 < 0,05$ corroboran la relación. De igual forma se conoce que existe correlación directa y moderada entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social, resultado que lo corroboran con $r = 0,419$ y $p = 0,0003 < 0,05$. Igualmente encontró correlación directa y moderada entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos, donde un 31.0% considera favorable el CO y se siente satisfecho de la dimensión beneficios económicos, resultado que es corroborado, donde $r = 0,459$ y $P = 0,017 < 0,05$.

Rivera (2019) el objetivo fue determinar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018. Tipo de investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional, enfoque cuantitativo, trabajada en un amuestra de 92 profesores a quienes se les aplicó el cuestionario las escalas propuestas por Palma (2006 y 2004), con las que trabajó las variables propuestas en la investigación. Una de las conclusiones relevantes fue que en los docentes hubo predominio en grado promedio el reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, en cambio en la dimensión significación de la tarea la relación fue muy satisfactorio, mientras que en condiciones de trabajo consideran satisfactorio.

La fundamentación teórica para esta investigación contempla a las dos variables planteadas en el proyecto de investigación, se considera a continuación:

El clima organizacional es una dimensión necesaria en toda institución, sector u otro, donde haya concurrencia de gente unidos por un vínculo laboral. Según García (2009) afirma que son los trabajadores que identifican las características que imperan en una

determinada organización, como es la organización, que es lo que influye en el comportamiento. Son entonces los componentes físicos y humanos, donde se centra el interés por la estructura organizacional.

Por otro lado. SAP Concur (2021, párr. 4), al definir clima organizacional dicen: "... es un conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, y que afectan su motivación y comportamiento" algo importante mencionan.

[...] "el clima organizacional es entendido como las cualidades o características propias del ambiente laboral, que bien se visualizan o se perciben en el desenvolvimiento de la organización y que puede influenciar a su comportamiento" (Masías y Vanga, 2021, p. 666).

En estos tiempos de cambios permanentes y otras repentinas, ocasionadas por la pandemia COVID-19, las instituciones y organizaciones también han sufrido y exigen nuevos tratamientos y formas de concebir y desarrollar las organizaciones.

[...] entienden que el clima organizacional se puede concebir como la forma en que los trabajadores y empleados ven su entorno en el que cumplen sus responsabilidades, dentro del mismo, pueden sentirse satisfechos o no, para que esto haya, depende de dimensiones y factores que influyen en sus relaciones interpersonales y su desempeño en sus labores (Ponce y Gómez, 2021, párr. 12).

Desde el punto de vista de Aguirre (2022) considera que todo clima organizacional es producto de las buenas relaciones que opera entre los miembros de una institución, de manera que es necesario propiciar dimensiones que faciliten y aclaren la comprensión del clima organizacional, entre ellas se considera la motivación, el trabajo cooperativo y en equipo y tener que desarrollar habilidades comunicativas en cada uno de los participantes.

Cuando se pasa momentos difíciles como las que se vivió durante la pandemia, en los dos últimos dos años, las instituciones y organizaciones públicas y privadas fueron golpeadas, no solo por el cierre debido a la emergencia sanitaria, sino por el rompimiento inesperados de las relaciones productivas y laborales. Lo que se ha ganado del trabajo remoto es su practicidad, flexibilidad, utilidad y lo beneficioso para desarrollarse en diferentes ámbitos: personal, familiar y laboral, siempre que el trabajador lo use adecuadamente (Cárdenas, 2021).

Atlax 360 (2021) sobre el estado del teletrabajo a nivel global, indican que el avance depende de cada país, en Latinoamérica al 2020, por ejemplo, en Colombia se estima que a esta fecha más de 6 millones de personas utilizaban el trabajo en casa. Perú, fue de 169 mil. Chile, esta modalidad de trabajo se concentra en los sectores de enseñanza (80.6%), electricidad y gas (55.9%), información y comunicación (53.0%) finanzas y seguros (50.3%). Portugal, el gobierno decreto como obligatoria esta modalidad. Con estas referencias se visualiza que hay un futuro por realizarse con estas modalidades, se evidencia que el mercado laboral viene adaptando jornadas de trabajo flexibles, implementando modelo híbrido, dando uso al desarrollo tecnológico, con el uso de herramientas digitales.

Teorías referentes al clima organizacional con Litwin y Stringer (1968) se consideran los primeros teóricos en trabajar el término clima organizacional como concepto, afirmando que son susceptibles a medición y puede ser percibido por los trabajadores, estando presente de manera directa o indirecta, expresándose como percepción de agrado o desagrado en consecuencia tiende a influir en la actuación y motivación. Esta teoría de Litwin y Stringer, consideran que es necesario tener en cuenta ciertos factores que influyan en el comportamiento de los colaboradores y que estos puedan ser medidos, las organizacionales son de carácter general. Otros factores como la tradición, liderazgo, historia son los que influyen en la motivación y conducta de los individuos. Señalaron también que algunos elementos del clima no son pensados, que en muchos de los casos los individuos, pueden tener comportamientos inconscientes que podría estar perturbando el clima sobre ellos y los demás. En ocasiones el clima puede pasar por cambios cíclicos, originando decaimientos temporales que pueden volver a niveles básicos. Estos autores plantean nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo (desafíos), relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

El clima organizacional, visto por Brunet (1987) este autor al referirse a Rensis Likert considerado un investigador, psicólogo organizacional, dice que este autor presenta una de las teorías organizacionales más completas por el nivel de explicación y extrapolación, porque se ocupa de los climas y de las variables que lo conforman. Para Likert, los empleados perciben un comportamiento que es ocasionado por la forma de administración y las condiciones organizacionales que se ejercen. La reacción de un colaborador frente a una situación, estará siempre en función a cómo percibe el sujeto la forma como se dan las cosas y no la realidad objetiva. Lo que pasa es que, si la

realidad es influida sobre la percepción, es esa percepción la que va fijar la clase de comportamiento que el sujeto ha de adoptar. Esta teoría considera cuatro factores que influyeran sobre la percepción del personal del clima, estos factores son: 1. Parámetros ligados al contexto, a la tecnología y al mismo sistema organizacional. 2. La plaza y el puesto que ocupa el individuo en la organización y el sueldo que percibe. 3. Los factores como la personalidad, actitudes y el nivel de satisfacción. 4. La percepción que se tiene del clima organizacional por parte del trabajador, los compañeros, jefes y superiores. Las variables que determinarían las características de una organización serían causales, intermediarias y finales, la interacción de estas variables darían paso a la presencia de dos tipos de clima organizacional. 1. Clima autoritario, con dos sub climas, el autoritarismo explotador donde la dirección no tiene confianza en sus trabajadores, las decisiones son tomadas en la alta dirección. El autoritarismo paternalista con una confianza mediana a sus trabajadores, pero que las decisiones mayormente se toman en los niveles altos, quedando muy pocas en los niveles bajos. 2. Clima de tipo participativo, que mantiene dos formas: el Consultivo que se desarrolla en un clima participativo, donde hay confianza con sus trabajadores, pero que las políticas de trabajo y las decisiones se toman siempre en lo alto de la estructura. Participación en grupo, sistema donde hay plena confianza en los trabajadores, la toma de decisiones los tiene en todos los niveles, comunicación horizontal, los trabajadores participan y están implicados en forjar los destinos de la institución.

Teoría del clima organizacional de Likert es otra de las teorías del clima organizacional, que se toma en cuenta. En esta teoría se cree que los colaboradores de una organización tienen dependencia directa con las acciones administrativas y las estrategias de organización que se presentaría. Likert (como se citó en Márquez, 2017) quien considera en su propuesta teórica tres variables que caracterizan una empresa y que influyen en la forma de percepción particular de clima: Primera variable denominado causales, se refiere al progreso y manera de lograr los objetivos y para ello toma en cuenta las dimensiones de organización, administración, toma de decisiones, actitudes y competencias. Segunda variable intermedias, se centran en la parte interna de la empresa, toman en cuenta las dimensiones del rendimiento, la comunicación, motivación y la toma de decisiones. Tercera variable final, son resultados de las dimensiones anteriores y se encargan de establecer los resultados encontrados en el campo estructural, las ganancias y pérdidas y el producto como resultado.

Para la variable clima organizacional, se toma en cuenta el aporte de Palma (2004), que propone 5 dimensiones, las mismas que se explican a continuación: 1. Realización personal, conocida también como la autorrealización, entendida como la posibilidad que tiene el trabajador de alcanzar el desarrollo personal, laboral o profesional, siempre que la organización le de las posibilidades. 2. Involucramiento laboral, se refiere al grado de identificación del trabajador con la institución que le dio la oportunidad laboral, el involucramiento con los compromisos y los valores de la organización darán como resultado el éxito organizacional. 3. Supervisión, es una acción permanente que cumple la organización por medio de las supervisiones, de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, por medio del monitoreo y los acompañamientos. 4. Comunicación, es la capacidad de atención a los trabajadores y usuarios, contando con una comunicación asertiva, de respeto y buenas relaciones comunicacionales. 5. Condiciones laborales, la organización debe de crear condiciones favorables para sus trabajadores se desempeñen adecuadamente, le corresponde a la institución dar las facilidades laborales, seguridad y brindar estímulos, para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Satisfacción laboral es una expresión de conformidad y aceptación en el colaborador, permite estar satisfecho con lo se hace y con lo que brinda la empresa o institución. Márquez (2002) para este autor, satisfacción laboral es una actitud que toma el trabajador con respecto a las funciones que realiza (trabajo), que estaría dado por sus creencias y valores que el mismo trabajador tiene del cumplimiento del trabajo encomendado.

Tomando la referencia del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (s.f.), el término satisfacción viene del latín satisfactio, que en la lengua española es acción y efecto de satisfacer o satisfacerse, cumplimiento del deseo o del gusto, también confianza o seguridad del ánimo.

Según referencias encontradas el término satisfacción laboral, tiene su origen en el sector privado, con la finalidad de encontrar mayor rendimiento que pueda favorecer a la empresa, que, bajo esta premisa, los trabajadores tendrían mejores condiciones laborales, económicas e inclusive incentivos. Las instituciones públicas no quedaron atrás, al ver que el clima organizacional era necesaria en sus organizaciones, es que tanto las privadas y públicas cumplen objetivos diferentes, con la aplicación de esta variable lo que se desea es dar un mejor uso y eficiente de los recursos disponibles

(Bazalar y Choquehuanca, 2020, p. 369) entonces la satisfacción laboral es un elemento que va junto a los integrantes de la organización, por lo tanto necesitan conocerlo y sentirlo como esencial e importante.

Teoría de los dos factores, o teorías de la satisfacción laboral es impulsada por Herzberg, conocida como teoría bifactorial, precisamente lo conforman dos factores con la posibilidad de generar satisfacción en los trabajadores. Esta teoría se fundamenta que el hombre posee un doble sistema de necesidades, por un lado, la necesidad de cuidado, alerta o sea la necesidad de evitar daños, sufrimientos o cosas desagradables y la segunda la necesidad de estar bien en los factores emocional e intelectual. Estos dos tipos de necesidades están en el mundo laboral de cada trabajador y que son parte de la motivación. Estos factores en la teoría quedan explicados así: 1. Factores higiénicos, Tienen que ver con las remuneraciones y beneficios, como parte de las necesidades económicas. Política empresarial y la organización que se instala. Relaciones con los demás trabajadores, son compañeros y se relacionan permanentemente de manera directa o indirecta. El ambiente físico, donde realmente se lleva a cabo las labores o funciones. Supervisión, el trabajo debe ser vigilado durante la jornada laboral, a veces este factor trae descontento e insatisfacción. Seguridad laboral, se refiere al seguro de trabajo, a los incentivos y al ahorro. Crecimiento, madurez y consolidación, el derecho a la promoción, escalar, subir de puesto de acuerdo al desempeño. 2. Factores de motivación, que ayudan al crecimiento de la satisfacción personal. Entre los factores de la motivación se tiene los logros y reconocimientos, el derecho a ser reconocido por la empresa por sus acciones, sirve de motivación al trabajador y la independencia laboral responsable, la capacidad del trabajador en cumplir con sus obligaciones de forma libre (Cid, 2013).

Sobre la teoría de los factores, conocida también como Teoría de los factores de higiene y motivación, Padovan (2020) precisa que esta teoría es un esfuerzo de investigación realizado por el psicólogo Frederick Herzberg, publicada en 1968. Investigación trabajada exclusivamente con diversos empleados de varias organizaciones, al tratar de conocer sus intereses sobre el trabajo que se desempeñaban, si les gustaba y los disgustaba lo que hacían. Lo que se buscaba con esta teoría fue encontrar respuestas sobre las situaciones que estimulaban la satisfacción y de las causales de insatisfacción laboral, o que fue clasificada en dos factores claves al considerar la satisfacción como que proviene de los factores internos al trabajador y las situaciones insatisfechas serían las externas o referidas al contexto

laboral. Considera importante también a la motivación, determinándose que ella dependerá del grado de satisfacción que lo perciba el trabajador. Entre los factores que se vinculan a la insatisfacción se conocen como “higiénicos” o extrínsecos y los que se vinculan con la satisfacción son conocidos como “motivadores” o intrínsecos. Es así que el ambiente, salario, reglamentos, relación entre compañeros de trabajo y administradores, prestaciones, etc. corresponden a los factores higiénicos y son precisamente estos factores son usados para motivar a los trabajadores. En cambio, las habilidades personales, libertad para tomar decisiones, autonomía, definir sus metas, la realización personal son parte de los factores de motivación y son considerados internos.

La teoría bifactorial dada por Herzberg, desde el estudio por Parra, Bayona y Salamanca (2019) que menciona que la motivación laboral influye en el comportamiento de las personas, este permitirá una forma de satisfacción o insatisfacción que beneficiará o como no a la empresa y sus componentes humanos, sociales y económicos. Esta teoría considera dos factores por un lado los motivacionales y el otro los factores higiénicos. El factor motivacional está ligado al campo intrínseco es donde se da la satisfacción interna de la persona, esta teoría considera a la motivación desde el campo de la psicología, aclarando que los factores que originan la satisfacción son diferentes a los que ocasionan la insatisfacción en el mundo laboral. Estos factores motivadores intrínsecos de crecimiento se ven en el logro, el reconocimiento, el trabajo tal es, la responsabilidad, que se muestra en la actitud frente al trabajo. Por otro lado, el factor higiénico es parte del factor intrínseco o externo, con ello los trabajadores pueden percibir la no satisfacción, estarían presentes en el contexto donde se realiza el trabajo y estaría presente en la gestión, la administración, supervisión, salario, las condiciones laborales, seguridad, etc.

El enfoque de relaciones humanas, un enfoque que debe estar presente en todas las organizaciones en todos los niveles. Izquierdo (2021) al referirse a la teoría de relaciones humanas, indica que la motivación, así como las relaciones humanas deben ser infaltables en toda organización, ello permitirá una buena comunicación entre los administrados y administradores, que les haga sentirse parte importante de la organización, en condiciones favorables para cumplir sus actividades laborales en un clima de integración y de estabilidad emocional entre trabajadores.

Sobre el enfoque de la motivación humana Maslow (1991) indica que este enfoque plantea la existencia de necesidades jerarquizadas que permitan mantener motivados a los sujetos en función de los niveles de importancia para sobrevivir, según sus pretensiones. Estas necesidades puntuales son fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. La atención de las necesidades es necesaria, cuando son cumplidas sugiere a los individuos a seguir satisfaciendo otras necesidades, de esa manera se sienten satisfechos, plenos y realizados, cuyo comportamiento es influido. También dice que la motivación y las necesidades básicas de los colaboradores interactúan, convirtiéndose en impulsores de fortaleza y voluntad para vencer cualquier obstáculo que se presenten.

Las dimensiones de la variable satisfacción laboral, están acorde con lo planteado por Palma (2005), que considera los siguientes factores: 1. Significación de la tarea, la autora considera, que forma parte de la preparación y conocimiento de la labor que se tenga que cumplir, conocer el puesto, las funciones que ha de desempeñar, las relaciones con las demás áreas; se trata de la actuación, entrega y responsabilidad para servir mejor a la organización. 2. Condiciones de trabajo, es el factor que permite al trabajador tener una apreciación de las condiciones en la que se encuentra laborando en la organización. 3. Reconocimiento personal y/o social, todo personal de una institución requiere que se le valore el cumplimiento de sus responsabilidades, como resultado de una evaluación personal o grupal integrado y colaborativo. 4. Beneficios económicos, un aspecto importante y motivacional para un trabajador es el rubro económico, corresponde a la organización tener una política de reconocimientos como pueden ser los pagos, remuneraciones, recompensas, bonificaciones, de esa manera tenerlos motivados a los integrantes.

Lo que está claro, es que un trabajador satisfecho laboralmente, mejorará en el rendimiento con un buen desempeño laboral, interés por innovar y hacer cambios en las actividades de su trabajo, como parte de la satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

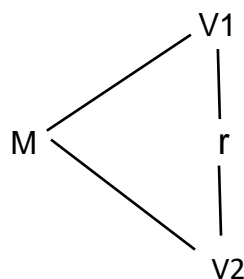
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica. Ñaupas et al. (2018) al referirse a la investigación básica confirma que esta investigación es conocida también como investigación pura o sustantiva, tal como se concibe esta investigación sirve de cimiento para una investigación aplicada, siendo esencial para desarrollar la ciencia.

Según el nivel de Investigación se desarrolló bajo el alcance de una investigación correlacional. Hernández et al. (2014) explica que la finalidad de esta investigación es establecer un grado de relación no causal existente entre un par o más variables, sucede que primero se miden las variables y después con el uso de técnicas estadísticas se someten a las pruebas de las hipótesis correlacionales, llegando a conocer si existe o no relación entre las variables planteadas.

El diseño de investigación fue no experimental, correlacional. Hernández, et al. (2014) Señala que las investigaciones no experimentales cuantitativas se caracterizan por no cumplir con la manipulación deliberada de las variables y los datos se recolectan en un solo momento y tiempo único y en las investigaciones correlacionales se describen las relaciones entre dos o más variables, donde se espera determinar el nivel de correlación que existe entre variables de estudio en una muestra seleccionada.

El esquema del diseño correlacional:



Donde.

M = Muestra

V1 = Variable clima organizacional

V2 = Variable satisfacción laboral

r = relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: clima organizacional

Definición conceptual, a pesar de sus múltiples definiciones, clima organizacional es referente a formas motivacionales del escenario de cómo se organiza la institución, o sea tienen que ver con el aspecto estructural, que hace que los trabajadores aprecien diferentes formas de motivación, pudiendo ser favorable o desfavorable (Rivera, et al. (2018).

Definición operacional, Clima Organizacional se presenta en cualquiera de las instituciones donde existe una relación laboral, es el modo como perciben los trabajadores la expresión del clima, concordante con las dimensiones. El Clima organizacional es susceptible de ser medido y se evaluó manipulado el cuestionario, escala de clima organizacional CO - SPC, aprobada por Palma (2004), aplicado por la autora y otros investigadores en Lima, como Condezo (2021). Instrumento que consta de 50 reactivos en lo que va del tiempo, que para esta investigación ha sido autorizado por la autora. Esta variable presenta 5 indicadores: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral. La medición se hizo con la escala de Likert con cinco alternativas. Y el nivel de medición fue: Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual, Satisfacción laboral en el sentido más amplio, es definida como la actitud general que tiene una persona con respecto a su trabajo (Lee y Chang, 2008).

Definición operacionalización, Satisfacción laboral es el sentir de cómo es el trato de la institución a su trabajador, puede ser satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de la mutua relación que da entre empresa y trabajador. Para la se puso en uso como instrumento el cuestionario, escala de satisfacción laboral SL – SPC de Palma (2006), validado por la autora y otros investigadores, como Rivera (2019). El instrumento de recolección consta de 27 ítems. Presenta cuatro indicadores a saber: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos. Y nivel de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Serrano (2017) es entendida como cualquier conjunto bien definido de personas u objetos. La población de esta investigación estuvo enfocada en el personal docente de educación secundaria de la I.E. "Micaela Bastidas", por lo tanto, la población de estudio estuvo conformada por 80 docentes de educación secundaria de la Institución Educativa "Micaela Bastidas" del distrito de San Juan de Lurigancho, quienes participaron libre y voluntariamente, dicha información fue proporcionada por el director de la mencionada institución educativa.

Por otro lado, la muestra se explica cómo un sub grupo de una determinada población, sobre la cual se recoge datos, siendo parte representativa de la población. (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso la muestra quedó conformada por la totalidad de la población, considerándose como una muestra censal. Ramírez (como se citó en Rodríguez, 2020) precisa que una muestra censal es donde todos los elementos de una población se consideran como una muestra. En cuanto al muestreo, se considera un muestreo no aleatorio de tipo intencional debido a que fue elegido de manera deliberada por el investigador en coordinación con el director de la institución educativa.

Criterios de inclusión: Participaron en el proceso de investigación docentes nombrados y contratados del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa "Micaela Bastidas"

Criterios de exclusión: fueron considerados a docentes de otros niveles educativos o docentes que por algún motivo que no participaron en la aplicación de los cuestionarios de recojo de información. No se ha tenido ningún caso excluido, participaron el 100% de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: para la recolección de datos se trabajó con dos encuestas como técnica y dos cuestionarios como instrumento. Sánchez (2022) refiere que una técnica de recolección de datos comprende procedimientos y acciones que permiten la obtención de información, que luego dará respuesta al problema de investigación. El cuestionario como técnica es un de preguntas que van a medir una o más variables aprobadas en la investigación.

Instrumento: cuestionario es un instrumento cuya finalidad es de recojo de datos, muy utilizado en los trabajos de investigación científica. Es un conjunto de preguntas enumeradas secuencialmente, que el encuestado debe responder con unas posibles respuestas (Arias, 2020).

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario, técnica considerada para las dos variables de investigación y como instrumento, se trabajó también con dos instrumentos, primera variable con el cuestionario – Escala Clima Organizacional CO - SPC y segunda variable, el cuestionario Escala Satisfacción Laboral SL – SPC., que fueron aplicados a los docentes de educación secundaria de la institución en mención.

La Escala de CO – SPC, con 50 Ítems, cinco dimensiones y constan de 10 indicadores por cada dimensión: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condición laboral. La Escala SL – SPC, que consta de 27 ítems y 4 dimensiones, de los cuales significación de la tarea 8 ítems, condiciones de trabajo 9 ítems, Reconocimiento personal y/o social 5 ítems y Beneficios económicos 5 ítems. La distribución de las categoría y puntajes para el CO fueron para Muy desfavorable 50 – 89, Desfavorable 90 – 129, Medía 130 – 169, Favorable 170 – 209 y Muy favorable 210 – 250. Para la SL fue presentada de la siguiente manera: para Muy insatisfecho 27– 48, Insatisfecho. 49 – 70, Promedio 71 -92, Satisfecho 93 – 114 y Muy satisfecho 115 – 135.

Estos instrumentos contaron con el proceso de validación de constructo y cumplieron también con la prueba de confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach.

Se cumplió con aplicar la validez y fiabilidad de los cuestionarios Escala clima organizacional y de Satisfacción laboral (CO – SPC Y SL – SPC de opinión),

cumpléndose con la aplicación de la prueba piloto a 30 docentes de la I.E.P. “Los Niños de Helamán”, que tienen las mismas características al de la institución educativa de estudio.

En cuanto a la validez interna de los instrumentos se obtuvo por juicio de expertos, los jueces que participaron evaluando los instrumentos son profesionales registrados en el SUNEDU, cuentan trayectoria profesional y conocen del tema de investigación,

Tomando en cuenta la opinión de los expertos, se concluye que los instrumentos escala de clima organizacional y satisfacción laboral son viables de ser aplicados a la investigación. Referente a la validez externa, se realizó por medio de una prueba piloto, que se realizó en una institución cuyas características fueron similares en cuanto al servicio educativo y la población.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos se trabajó mediante el método del Coeficiente de Alfa de Cronbach, sirvió para validad los ítems y los participantes, permitiendo la aplicación de los instrumentos a 30 docentes como parte de la prueba piloto en la I.E. “Los Niños de Helamán”, institución educativa similar al considerado en la muestra de estudio, de esa manera cumpliéndose con el análisis de consistencia interna al evaluarse la homogeneidad de los ítems en cada uno de los instrumentos. De tal manera el resultado de confiabilidad de la primera variable Clima organizacional, según la estadística de fiabilidad alcanzó un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,949$, indicando que es un instrumento aplicable como excelente. Por lo tanto, el instrumenta es fiable y se puede aplicar a la muestra de aplicación.

Con respecto a la segunda variable de satisfacción laboral, alcanzó también un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,802$, con lo que se decide que es un instrumento aplicable como muy bueno. Demostrándose ser confiable y disponible para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Contando con los instrumentos autorizada por la autora, lo primero fue contactarse con el Sr. director de la institución educativa, lográndose la aceptación institucional para que se encueste a los docentes de secundaria, la aplicación de los instrumentos, se llevó a cabo de manera presencial en un solo momento, aprovechándose de una reunión programada. El tiempo que se tardó para trabajar el cuestionario fue de 20 a 30 minutos. Concluido la aplicación, se pasó a procesar la información, consolidándose los resultados en una matriz de Excel, para luego ser registrados en el estadígrafo SPSS 22, que ayudó realizar los cálculos desde el Alfa de Cronbach, el coeficiente de Spearman, la elaboración de cuadros y gráficos de la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se tuvo especial preocupación por la realización del análisis de datos, primeramente se elaboró la base de datos, con el programa Excel 2019, llegándose a trabajar estrictamente con el total de encuestados, gracias a uso del programa estadístico SPSS v. 22, así como la validación y fiabilidad de los instrumentos, concluido con ello, se continuo con el análisis descriptivo de los datos recolectados, verificación de la normalidad de distribución presentando una distribución normal, para el análisis de la asociación se trabajó con el coeficiente de Pearson, así como para la explicación de la hipótesis, obteniéndose tablas y gráficos que ayudaron a explicar los resultados.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación cumplió con las recomendaciones éticas y el respeto a la Norma APA última versión aprobada por la universidad, otro punto de cuidado fue la confrontación del contenido de la investigación con el programa antiplagio, usando el software del Turnitin que cumple las exigencias de la universidad. La Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 011-2020-VI-UCV, orientó la elaboración del trabajo de investigación y tesis para obtener el título profesional. Del Código de Ética en Investigación de la Universidad, se tomó en cuenta los siguientes principios. 1. Beneficencia, tiene un aporte a la comunidad educativa, beneficio en favor de los docentes de la I.E. "Micaela Bastidas". 2. Integridad humana, se tuvo respeto y consideración a los docentes participantes en la investigación, sin exclusión ni marginación. 3. Justicia, participaron de manera libre y democrática todos los docentes del nivel secundario. 4. Probidad, se tuvo respeto por el aporte intelectual, respeto a la autoría y los resultados fidedignos.

El cumplimiento de estos principios tuvo en cuenta las orientaciones y recomendaciones de la normatividad vigente brindados por la universidad como la Norma APA séptima versión que dio un marco legal a las tareas de citas en texto y el uso de referencias que queda plasmado en el trabajo. Los principios de beneficencia, integridad humana, justicia y probidad, estuvieron presentes en todo el proceso de la investigación, así, como los resultados, conclusiones y recomendaciones favorecen de manera directa o indirecta al personal docente y a la misma institución, los ochenta participantes fueron tratados con respeto y justicia, el resultado de las encuestas es reservadas, no debiendo haber comentarios que mellen la moral y la dignidad de los docentes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral,

Correlaciones		Clima Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	r de Pearson	,008
	Sig. (bilateral)	,941
	N	80

Tabla 1, se conoce que el valor de significancia = 0,941, siendo mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional en docentes de la Institución educativa “Micaela Bastidas”

		Frecuencia	Porcentaje
	Desfavorable	2	2,5
	Media	5	6,3
	Favorable	35	44,3
Válido	Muy favorable	37	46,8
	Total	80	100,0

Tabla 2, se evidencia el 46,8% de docentes encuestados hacen mención que en su centro de labores el clima organizacional es muy favorable, seguido del 44,3% que indican que es favorable, el 5% percibe un clima medianamente favorable y solo el 2.5% indica que es desfavorable.

Tabla 3

Resultado del nivel de percepción del clima organizacional por dimensiones

Escala	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condición laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy desfavorable	2	2,5	0	0	0	0	0	0	0	0
Desfavorable	0	0	2	2,5	2	2,5	2	2,5	3	3,8
Media	14	17,7	5	6,3	8	10,1	12	15,2	16	20,3
Favorable	48	60,8	52	65,8	51	64,6	51	64,6	49	62,0
Muy favorable	15	19,0	20	25,3	18	22,8	14	17,7	11	13,9
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Tabla 3, tomando lectura de las dimensiones, en la realización personal social el 60.8% (48) trabajadores indican que el clima es favorable, el 19% (15) refieren que es muy favorable, el 17.7% (14) es media favorable, el 0% (0) desfavorable y 2.5% (2) indicaron que es muy desfavorable. En la dimensión involucramiento el 65.8% (52) trabajadores considera tener un clima favorable, seguido de un 25.3% (20) muy favorable, el 6.3% (5) media favorable, un 2.55 (2) desfavorable y 0% (0) se indica que ninguno encuentra clima muy desfavorable. Mientras que en la dimensión supervisión el 64.6% (51) de trabajadores perciben un clima favorable, 22.8% (18) el clima es muy favorable, el 10.1% (8) considera media favorable, 2.5% (2) indica que es desfavorable. En la dimensión comunicación un 64.6% (51) afirma que el clima es favorable, 17.7% (14) un clima de muy favorable, el 15.2% (12) media favorable y 2.5% (2) indica de un clima desfavorable y ningún docente percibe que haya un clima muy desfavorable. En la dimensión condición laboral un 62% (49) indican de un clima favorable, 20.3% (16) indican de media favorable, el 13.9% (11) de muy favorable, 3.8% (3) considera de desfavorable y ningún docente percibe un clima de muy desfavorable.

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral, docentes de la I.E. "Micaela Bastidas"

		Frecuencia	Porcentaje
	Insatisfecho	1	1,3
	Promedio	11	13,9
Válido	Satisfecho	52	65,8
	Muy satisfecho	15	19,0
	TOTAL	80	100,0

En la tabla 4, se encontró que 65,8% (52) de los docentes indicaron que el nivel de satisfacción laboral en su institución educativa es satisfactorio, seguido del 19% (15) de un nivel es muy satisfactorio, el 13.9 (11) tiene una percepción media y el 1.3% entiende que el nivel de satisfacción laboral insatisfecho.

Tabla 5

Resultado del nivel de satisfacción laboral por dimensiones de la Institución educativa “Micaela Bastidas”, 2022.

Escala	Significación de la tarea		Condición de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	0	0	0	0	32	40,5	21	26,6
Insatisfecho	0	0	1	2,3	30	38,0	46	58,2
Promedio	3	3,8	2	2,5	17	21,5	10	12,7
Satisfecho	0	0	18	22,8	0	0	1	1,3
Muy satisfecho	68	86,1	58	73,4	0	0	1	1,3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Tabla 5, dando lectura en resultados de la dimensión, se percibe que 86.1% (68) indicaron estar muy satisfechos de la situación laboral en su institución y sólo el 3.8% indica percibir una satisfacción medio. Con respecto a la condición de trabajo 73.4% (58) revela estar muy satisfecho, el 2.5% (2) considera una satisfacción promedio y sólo el 2.3% se mostró insatisfecho. En la dimensión reconocimiento personal y/o social el 40.5% (32) se muestra muy insatisfecho de la situación laboral, el 38.0% insatisfecho y 21.5% (17) manifestaron una percepción promedio. En cuanto a beneficios económicos el 58.2% (46) se mostraron insatisfechos, 26.6% (21) muy insatisfechos, el 12.7% (10) un término promedio y sólo el 1.3% se mostraron satisfechos y muy satisfechos.

Tabla 6

Grado de correlación entre el clima organizacional y la significación de la tarea en docentes

Correlaciones		Nivel de Significación de la tarea
Clima Organizacional	Correlación de	,112
	Pearson	
	Sig. (bilateral)	,327
	N	80

En la tabla 6, Se especifica que el valor de significancia = 0,327 es mayor que el nivel de significancia de 0.05, por lo que se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión nivel de significación de la tarea, en los docentes de secundaria.

Tabla 7

Grado de correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo docente

Correlaciones		Nivel de Condiciones de trabajo
	Correlación de Pearson	-,004
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,971
	N	80

Tabla 7, se conoce que el valor de significancia = 0,971, siendo mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se concluye que no existe relación estadísticamente significativa por ser negativa y baja entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la institución.

Tabla 8

Grado de correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en docentes de la I.E. "Micaela Bastidas

Correlaciones		Nivel de Reconocimiento personal y/o social
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	-,132
	Sig. (bilateral)	,246
	N	80

Tabla 8, se conoce que el valor de significancia = 0,246, siendo mayor que el nivel de significancia de 0.05, por lo que se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión nivel reconocimiento personal y/o social en los docentes.

Tabla 9

Grado de correlación entre el clima organizacional y los beneficios económicos en docentes de la I.E. "Micaela Bastidas"

Correlaciones		Nivel de Beneficios económicos
Nivel de Clima	Correlación de Pearson	,027
Organizacional	Sig. (bilateral)	,813
	N	80

Tabla 9, Se conoce que el valor de significancia = 0.813, siendo mayor que el nivel de significancia de 0.05, por lo que se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos en docentes de la institución.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas”, se tuvo conocimiento de valor de significancia = 0,941, que es mayor al nivel de significancia 0,05, datos que permitían concluir que no existe relación significativamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Ante estos resultados se contrasta con lo encontrado por Rodríguez (2017), con resultados distintos, concluye afirmando de la existencia de correlación altamente significativa y positiva entre las variables CO y SL, ($r = ,708$, $p = ,000$), mostrándose satisfechos y orgullosos de la labor que cumplen en sus centros de trabajo, investigación que determinó la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral de un grupo de colegios adventistas en Colombia del Norte. Algo similar ocurre con los resultados encontrados por Chauca y Tito (2020) donde afirman de la no existencia de relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral $p = ,761$, con la se puede decir que el clima no permite un crecimiento de la satisfacción laboral. Al respecto García (2009) considera que el clima organizacional es la carta de presentación de una institución y caracteriza a sus individuos, repercutiendo en un comportamiento de satisfacción o insatisfacción de los roles que ejerce tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral. También Arévalo et al. (2021) al referirse a satisfacción laboral, dicen que es un estado emocional positivo, encargado de responder afectuosamente en situación laborales. Desde nuestro punto de vista el clima organizacional es una variable importante para la vida y sostenimiento de una institución en el tiempo, por lo tanto, necesita darle la atención debida desde la intencionalidad institucional y de los sujetos activos que laboran en ella, un buen clima organizacional tendrá efectos positivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. Por otra parte, Vargas (citado por Ponce, Ruelas y Flores, 2022) precisan que el clima organizacional y la satisfacción laboral obedecen a las características que presentan la organización y las condiciones de trabajo, estos elementos a la vez son causa de muchas formas de comportamiento organizacional. Esto se fundamenta con el aporte de la teoría de

Con respecto al primer y segundo objetivo específico nivel de clima organizacional y percepción del clima organizacional por dimensiones en el personal docente se secundaria, tabla 2, se conoce que el 46.8% percibe que el clima organizacional es muy favorable, 44.3% de favorable, 2.5% percibe que el clima le es desfavorable y de

la tabla 3, del nivel de percepción del clima por dimensiones se evidencia que la mayoría de los encuestados perciben un clima favorable en cada una de las dimensiones: realización personal (60.8%), condición laboral (62%), involucramiento laboral (65.8%), supervisión y Comunicación (64.6%) y solamente el 2.76% en promedio se inclinó en afirmar que tienen una percepción desfavorable y muy desfavorable del clima laboral. Estos resultados son corroborados con lo que encontró Aguirre (2022), pero con un resultado divergente, en su afán de dar conocimientos de promoción del clima organizacional en instituciones educativas concluye que el clima institucional es el producto de un trabajo en equipo, donde se desarrollan habilidades emocionales y comunicacionales de carácter inter e intrapersonales, que son los que contribuyen al logro de los objetivos organización y satisfacción. Considera a la comunicación elemento importante en todo clima institucional y que debe de ser horizontal, fluida, alturada utilizando técnicas de conversación y diálogo. Por otro lado, Moreno (2016) en su afán de conocer si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, tiene resultados similares al considerar que el 80% de los encuestados perciben un nivel favorable del clima organizacional. Por otra parte, tomando en cuenta el aporte de Masías y Vana (2021) quien dice que el clima organizacional son las cualidades y/o características propias del ambiente de trabajo, que forma parte de la percepción de cómo se desenvuelve la organización y cómo influye en el comportamiento de sus colaboradores. Este análisis se sustenta con lo planteado en la teoría del clima organizacional de Likert, presentado por Brunet (1987) que considera cuatro factores influyentes sobre la percepción personal del nivel de clima organizacional en una institución, uno de ellos es el contexto que influye de manera directa o indirecta sobre el clima, estas pueden ser el lugar donde presta sus servicios (acceso, acondicionamiento, frío, calor, ruido, ventilación, mobiliario, seguridad, etc.). La plaza que ocupa y el salario (saludable, seguridad, posibilidad de desarrollo personal y profesional, pagos justos y reconocimiento de derechos, etc.). Factores de personalidad, actitudes y satisfacción (consideración, orgullo, prestigio, emociones, estimulaciones, compromiso, identidad, etc.). Factor percepción del clima organizacional por el trabajador, compañeros, jefes y superiores (relaciones, cordialidad, apoyo, cooperación, armonía, accesibilidad, escucha, amabilidad, etc.). Estos factores propuestos por Likert, deben ser parte de todo clima Organizacional y en particular para la I.E. Micaela Bastidas a pesar que en ella se percibe un clima favorable y muy favorable al igual que en cada una de las dimensiones, sabiendo que

las percepciones son relativas, si no se trabaja permanentemente hay un peligro que se altere. Además, en estos tiempos donde la competencia cumple un rol protagónico las instituciones tienen que prepararse para competir, tienen que introducir innovaciones, estar pendientes para enfrentar a los retos que se exige en el momento.

En razón al tercero y cuarto objetivo específico nivel de satisfacción laboral y percepción de la satisfacción laboral por dimensiones en docentes de secundaria, en la tabla 4, del nivel de satisfacción laboral, se conoce que el 65.8% se encuentra satisfecho, 19.05 muy satisfecho, solamente el 1.3% manifiesta estar insatisfecho. Con respecto a la tabla 5, del nivel de satisfacción laboral por dimensiones, se aprecia que los resultados se dividen parcialmente, las dos primeras dimensiones Significación de la tarea (86.1) y la segunda condición de trabajo (73.4%) que tiene una percepción de mucha satisfacción laboral, mientras en las dos siguientes dimensiones Reconocimiento personal y/ social (40.5%) manifiestan estar muy insatisfacción de la situación laboral, y con beneficios económicos (58.2%) señalan estar insatisfechos de su realidad laboral donde desempeñan. Estos resultados son comparados con lo encontrado por Saravia y Grandez (2021) en satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019, cuyos resultados son medianamente distintos al afirmar que el 55% del personal considera regular la labor desarrollada, entienden ellos que las labores desarrolladas deben incluir actividades que contribuyan el desarrollo de habilidades, al cumplimiento de las políticas institucionales, al conocimiento de los puestos de trabajo y sus perfiles para ubicar a los trabajadores. García, Carrión y Cárcamo (2020) al referirse a América Latina indica que los problemas que se arrastra es que no se generan mejores condiciones laborales dirigidas por el personal directivo y jerárquico, la existencia de un liderazgo débil, que motiva el desánimo, la insatisfacción y la falta de identidad de los trabajadores por su institución del cual son parte. Una de las causas de la insatisfacción laboral expresadas por los docentes de la institución educativa sería que los docentes no estarían siendo valorados por el trabajo que cumplen, no se les toma en cuenta los logros alcanzados en beneficio de su institución. También estaría presente la falta de objetivos claros, muchos de ellos no encuentran la razón de ser y estar en la institución, cumplen un trabajo improvisado, no planifican en el corto y mediano plano, no tienen claro lo que debe lograr y otro aspecto importante es la remuneración, tener un salario digno que por ahora está ausente, lo que obliga a muchos docentes a dedicarse a otras formas de ocupación, buscar otro turno para

palear las demandas económicas. Con respecto al quinto objetivo específico, en cuanto a los resultados inferenciales obtenidos de la relación clima organizacional y significación de la tarea se calculó que el valor de significancia es 0,327, se presenta mayor que el nivel de significancia 0,05, con la que se concluye que no existe relación estadísticamente significativa en el CO y la dimensión nivel de significación de la tarea en docentes encuestados, con la cual se deniega la hipótesis igual por no existir significancia. Estos resultados son cotejados con lo que encontró en Saltos (2019), que investigó sobre estas dos variables, con respecto a la relación Clima organizacional y la dimensión de la tarea (SL) se concluye que existe una relación positiva y poco significativa $p < 0,05$ y coeficiente $\rho = 0,682$, resultado que difiere con lo encontrado en la presente investigación. Es posible que los indicadores de la dimensión significación de la tarea no hayan sido satisfechos a su integralidad, encargando que se debe reforzar el trabajo de las dos variables y sus dimensiones, los que se quiere es mejorar, dándole valor, utilidad, sentir gozo a las tareas que se realizan; haciendo del trabajo justo y sentirse orgulloso de lo que se hace, así como de su institución. Al respecto Ponce y Gómez (2021) refieren que el Clima Organizacional es la forma en que un trabajador percibe el entorno en el que labora, de acuerdo a ello puede sentirse satisfechos o insatisfechos. Igualmente, Palma (2005) sobre significación de la tarea, afirma que forma parte de la preparación y del conocimiento que todo personal debe tomar del puesto donde cumplirá sus servicios, perfiles, funciones, horarios, relaciones, responsabilidades, etc. En la Institución Educativa “Micaela Bastidas” esta dimensión es muy satisfactoria, expresada por los docentes, por ejemplo, al sentir que la tarea que realizan es valiosa, se siente útil con lo que hacen, son indicadores que fortalecen la satisfacción laboral. Respecto al sexto objetivo específico, Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en docentes de la I.E. Micaela Bastidas, de acuerdo al resultado de la estadística, el cotejo de la hipótesis, relación entre la variable CO y dimensión condiciones de trabajo de la variable SL, se observó que no hay correlación significativa, debido a que la Sig. Bilateral = 0,971, es mayor que 0.05, y coeficiente de Pearson = - 0,004, que indicaría que existe una correlación negativa baja. Estos resultados son corroborados con lo que encontró Félix (2022) investigación realizada con el fin de establecer relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, cuyos resultados son similares, llegó a mostrar correlación significativa contradictoria entre las dos variables de investigación, se muestra también correlación

significativa inversa baja entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo, al demostrar que la correlación inversa se presenta como $\rho = -0,123$ siendo negativa. Por otra parte, se compara con un resultado divergente pero regular con Chávez y Sánchez (2022) que encuentra relación directa y moderada entre el clima organizacional y la dimensión condición del trabajo en los administrados, donde $r = 0,451$ y $p = 0,001 < 0,05$ corroboraron la relación. Al respecto Aguirre (2022) refiere que el clima organizacional es resultados de las excelentes relaciones que se establecen entre los miembros de una organización, por lo que necesita propiciar dimensiones que hagan posible la comprensión del clima organizacional, como la motivación, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades sociales en todos los participantes que se comprometen con la institución. En la institución educativa “Micaela Bastidas” se expresa que no existe relación significativa, debido a que la correlación es negativa baja, rechazándose inclusive la hipótesis de investigación alternativa. Atento a estos resultados la Institución Educativa “Micaela Bastidas” debe mejorar las estrategias del clima organizacional, tal vez se tome en cuenta la teoría científica de la administración de Taylor, planteando medidas radicales de cambio, acorde a los principios que plantea esta teoría, como el principio de planificación especializada, principio de preparación, principio de control y principio de ejecución, mejorar las condiciones laborales como: relaciones interpersonales, ambientes confortables, horarios de trabajo, distribución de ambientes, valoración al esfuerzo, etc. Séptimo objetivo específico. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social en docentes de secundaria. La investigación llegó a los resultados que hizo evidenciar de la no existencia de una relación significativa entre la variable Cima Organizacional y el reconocimiento y/o social, además que se observa una correlación negativa baja, debido a que el Sig. Bilateral = 0,246 es mayor que Sig= 0,05 y el coeficiente de Pearson = -0,132, que hace que se rechace la hipótesis de investigación. Vásquez (2022) en su investigación llegó establecer relación no significativa pero directa entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social con $\rho = ,178$ y $p = ,066$ en los trabajadores participantes. También Fuentes (2021), en su investigación sobre estas variables, concluye que la mayoría de trabajadores muestran insatisfacción con las dimensiones desarrollo personal y relaciones sociales dentro de la institución. Concordante con Palma (2005) que considera que, reconocimiento personal y/o social, explica que todo servidor de una institución requiere valoración por lo que sabe, hace

y se considera útil en sus labores, desde luego este reconocimiento personal y puede ser social, será de acuerdo a la meritocracia, por las labores que realiza en beneficio de su institución o sus beneficiarios. Tal vez esta dimensión esté ausente en muchas de las instituciones que se desenvuelven en nuestra sociedad, estén más abocados en controlar, dar disposiciones, ordenes, reglamentos que se cumplan, pero que no hay un espacio para el reconocimiento al trabajador que silenciosamente trabaja y logra benéficos y resultados que hacen grande a la institución. De acuerdo con Izquierdo (2021) respecto a la teoría de las relaciones humanas, precisa que la motivación debe ser infaltables en toda institución, al igual que las buenas relaciones, permitirán una buena comunicación entre administrados y administradores. Con respecto al octavo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el beneficio económico en docentes del colegio “Micaela Bastidas”. De los resultados correlacionados del CO y el beneficio económico se llegó demostrar que existe relación positiva baja por el coeficiente de Pearson que es = 0,027. Además, la significancia bilateral =0,813 es mayor que la Sig= 0,05, concluyendo que no hay relación significativa entre la variable clima organizacional y el beneficio económico de la variable SL. Estos resultados son revalidados con lo encontrado por Condori (2022) que pudo establecer relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E. Altiplano de Yura, Arequipa 2019. Con resultados inversos a lo obtenido en la presente investigación, donde el 58.2% indica estar insatisfecho y 26,6% muy insatisfechos con los beneficios económicos que les sustenta. De acuerdo con Aguirre (2022) asevera que el clima de una organización es el resultado de las óptimas relaciones entre los miembros de la institución, en esta relación debe estar presente de manera permanente la motivación, el trabajo en equipo y aprender a desarrollar habilidades comunicativas y sociales, con la finalidad de crear las condiciones de gerencias y tener en cuenta las capacidades de liderazgo y desarrollo de talentos. Con respecto a beneficios económicos en la Institución Educativa “Micaela Bastidas”, se aprecia insatisfacción debido a las desatenciones a darle beneficios económicos y/o compensaciones extrasalariales que son poco comunes en las instituciones públicas, que se convierten en luchas programáticas conjuntamente con los pedidos del aumento de sueldos. Lo que puede entenderse es que los directivos de la institución deben crear momentos de reconocimiento a la labor docente, influir en ellos el amor a la carrera docente, que no todo en vida el factor económico, que la función docente no es dinero, sino es servicio, es disfrute y un caminar profesional.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se estableció que no existe relación estadísticamente significativa, entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes, el clima laboral se encuentra en un nivel favorable, mientras que en satisfacción laboral alcanza un nivel promedio, lo que indicaría que el estado emocional laboral aún no es adecuado apreciándose inconformidad e insatisfacción de en la mayoría de docentes en cuando al clima organizacional que se vive.

SEGUNDA: Se llegó a identificar el nivel de percepción del clima organizacional en los docentes de secundaria, la mayoría indica que cuentan con un clima favorable, que permite el desarrollo laboral, asumir compromisos, superan obstáculos, trabajo en equipo y comunicación fluida.

TERCERA: Se determina que el nivel de percepción del clima organizacional por dimensiones revela que es favorable, en las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral, el cual les permite desarrollar en un clima participativo, trabajo cooperativo, adecuado canal de comunicación y mejora continua.

CUARTA: Se determina que el nivel de percepción de la satisfacción laboral del personal docente en la institución de trabajo se encuentra fraccionada, cuando el menos de la mitad de docentes considera satisfactorio el clima laboral, mientras que la otra parte se ubica como intermedio, insatisfactorio y muy insatisfactorio. Deja notar que la satisfacción laboral en los docentes se encuentra en proceso.

QUINTA: Se determina que el nivel de percepción de la satisfacción laboral, en cuanto dimensiones, se percibe que significación de la tarea, condición de trabajo y beneficios económicos presentan una percepción en promedio, en comparación a la dimensión reconocimiento personal y/o laboral que muestran un nivel de insatisfacción, lo que merece tomar interés por el clima organización que se implementa en la institución educativa.

SEXTA: Se determina que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión significación de la tarea en la institución

educativa estatal de San Juan de Lurigancho, debido a que existe una correlación directa baja y con valor de significancia normal.

SEPTIMA: Se determina que no existe relación estadísticamente significativa por ser negativa y baja entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la institución.

OCTAVA: Se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes, debido a que el valor de significancia, es mayor que el nivel de significancia presentada.

NOVENA: Se determina que no existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos en los docentes, debido a que el valor de significancia, es mayor que el nivel de significancia conocido.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la dirección de la institución educativa consensuar objetivos institucionales, celebrar compromisos y elaborar el Proyecto Educativo Institución como propuesta para mejorar el clima institucional y lograr que los trabajadores se sientan satisfechos por la labor que desempeñan. Se debe construir un clima organizacional que influya en un comportamiento positivo, sentirse satisfechos y orgullosos de lo que hacen y de su institución al que pertenecen.

SEGUNDA: Se plantea al personal directivo y jerárquico de la institución educativa crear las condiciones de un ambiente laboral positivo sostenible en el tiempo, para sus trabajadores, con motivación, trabajo en equipo y lograr una identidad institucional competitiva.

TERCERA: A pesar que los resultados se muestran favorables en el desarrollo de las dimensiones del clima organizacional, se sugiere innovar actividades que cohesionen a los sujetos de la educación en torno a objetivos institucionales para lograr de manera integral la realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condición laboral con igualdad, justicia y respeto a la persona y sus capacidades.

CUARTA: Toda institución anhela que sus trabajadores estén satisfechos de la labor que cumplen, corresponde crear un clima de apoyo, flexibilidad, autonomía para que el trabajador sienta que no está solo, desde luego un docente acompañado considera a su centro de trabajo, a la institución y compañeros de labores una fortaleza para trabajar con entera satisfacción.

QUINTA: Se propone a la institución educativa no descuidarse de las dimensiones de la satisfacción laboral, para ello debe institucionalizarse una cultura de reconocimiento al esfuerzo que realizan los docentes y los demás trabajadores, elogiando los éxitos y reforzando las debilidades, mejorando las condiciones de trabajo y premiando los buenos resultados.

SEXTA: Se sugiere al personal directivo y jerárquico de la institución educativa realizar un diagnóstico institucional para identificar los puntos críticos, tanto del clima organizacional y de la significación de la tarea, se necesita revalorar la función docente que está mal reconocida por la sociedad, inclusive por los mismos docentes. Se puede capacitar a los docentes en nuevos roles del docente en la era del conocimiento y el protagonismo docente en el siglo XXI.

SEPTINA: La institución educativa debe implementar nuevas estrategias para que se mejoren las condiciones de trabajo docente, para nombrados, contratados y destacados, con ambientes adecuados, servicios y equipos actualizados, revaloración del rol docentes desde la institución.

OCTAVA: Siendo una de las dimensiones críticas ya que la mayoría de docentes se encuentra insatisfecho, la dirección y la comunidad educativa deben considerar en la planificación anual actividades de reconocimiento personal y/o social que no existe. Se debe mejorar las relaciones humanas, desarrollo de habilidades comunicativas y sociales y la aprobación de un reglamento de premios y estímulos, que mejoren las condiciones de vida, tanto personal, profesional y pedagógico.

NOVENA: Lo que debe hacer la institución es llevar adelante una política de promoción docente, mayor oportunidad a los docentes para llevar curso pos profesional: segunda especialidad, maestrías y doctorados.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 6(1), 1280-1290. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1578/2199/>
- AméricaEconomía (2018). Satisfacción laboral en Chile llega al 72%. <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/satisfaccion-laboral-en-chile-llega-al-72>
- Aptitus (2018). Un 86% de peruanos renunciarían a su trabajo por mal clima laboral. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de la investigación científica. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- ATLAX 360 (25 de marzo de 2021). El impacto de la pandemia en el trabajo remoto. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.atlax360.com/es-ES/blog/impacto-pandemia-trabajo-remoto/>
- Bazalar, M. y Choquehuanca, c. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun* 1(2). <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cárdenas, E. (2021). ¿El trabajo Remoto llegó para quedarse? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse>
- CEPAL – UNESCO (2020). La Educación en tiempos de pandemia de COVID-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Cid, O. (2013). Teoría de los dos factores de Herzberg. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Chauca, T. y Tito, R. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Estatal Manuel González Prada, Ate

- Vitarte, 2020. (Tesis de pregrado).
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1356/1/CHAUCA%20VELA%20TOMASITA-TITO%20AQUINO%20RAUL.pdf>
- Chávez, S. y Sánchez, J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una universidad privada en San Juan de Lurigancho, Lima 2018. (Tesis de pregrado).
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3871/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chuquihuanca, N. et al. (2022). Clima Organizacional en una institución escolar Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234.
<http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/52/1>
- Cofide (s.f.). Satisfacción laboral: guía para mejorarla. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Condezo, M. (2021). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la RED 11 – Unidad de Gestión Educativa Lima – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho (Tesis de maestría).
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5853/TESIS_CO NDEZO%20CELESTINO%20DE%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori, Y (2022). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa “Altiplano” distrito de Yura, Arequipa – 2019 (Tesis de maestría).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14061/UPcotay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contaduría General de la Nación (2021). Informe medición del Clima Laboral UAE Contaduría General de la Nación 2021.
- Diccionario económico y financiero (s.f.). Teoría científica de la administración de Taylor. Recuperado de <https://economydesdecasa.com/teoria-cientifica-de-la-administracion/>
- Editorial Grudemi (2021). Clima organizacional. Recuperado de <https://enciclopediaeconomica.com/clima-organizacional/>

- Félix, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021 (Tesis de pregrado). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Fuentes, G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de una empresa de servicios de comunicación – Arequipa 2020 (Tesis de pregrado). https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16766/1/FUENTES_LLANA_GUS_COM.pdf
- García, G., Carrión, E. y Cárcamo, S. (2020). Clima organizacional en instituciones educativas: Una revisión teórica (Tesis de pregrado). https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3977/Grelly_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Scielo*, s.v. (42). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernandez-Metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hincapié, N., Orellana, E. y Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa María, Colombia. *Revista Oradores*, s.a (9) s.f. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/328/3281312003/html/>
- Izquierdo, M. (2021). Plan de acción para mejorar el clima organizacional en una empresa privada, Lima 2021 (Tesis de pregrado). https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5290/T061_71389017_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jordán, B. (23 de diciembre de 2019). Insatisfacción laboral, los trabajadores no trabajan de lo desean. <https://www.modelocurriculum.net/blog/insatisfaccion-laboral-8-de-cada-10-trabajadores-desearian-cambiar-de-trabajo>
- Lee, Y. y Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*. *Poole*, 25(4), 732-739. <https://www.semanticscholar.org/paper/Relations-between-Team-Work-and-Innovation-in-and-A-Lee-Chang/d9e3782e1b9dd172f5737237f24dba7c5f6d72d3>
- Márquez, D. (2017). Estudio de clima organizacional en la Cooperativa de ahorro y crédito CACPE Zamora LTDA (Tesis de pregrado). <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6753/1/12749.pdf>
- Márquez, M. (2002). Satisfacción laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mercopress (5 de junio de 2021). El desempleo en América Latina se pronostica en 11,1% para el año 2021, según la OIT. <https://es.mercopress.com/2021/06/05/el-desempleo-en-america-latina-se-pronostica-en-11-1-para-el-ano-2021-segun-la-oit>
- Mora, D. y Fernández, N. (2021). Satisfacción laboral en docentes de la I.E. 51003 Rosario Cusco, 2021 (Tesis de pregrado). <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1520/1/TESIS%20MORA%20-%20FERNANDEZ.pdf>
- Moreno, M. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016. (Tesis de pregrado). <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis*. (5ª ed). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. Ap0licación práctica (Tesis de pregrado). https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC Manual. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Construcci%C3%B3n+de+la+escala+de+clima+laboral+%28CL-SPC%29+en+una+muestra+de+trabajadores+dependientes+de+Lima+Metropolitana.+Lima%2C+Per%C3%BA%3A+1%C2%AA+ed.%3B+2004+sonia+Palma.&client=firefox-b->
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Recuperado de <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Peralta, (s.f.). El clima organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Parra, c., Bayona, J. y Salamanca, T. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: Una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Redaly.org*. https://www.researchgate.net/publication/335413623_Vigencia_conceptual_de_los_factores_de_la_motivacion_una_perspectiva_desde_la_teor%C3%ADa_bifactorial_propuesta_por_Herzberg
- Ponce, L. y Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Marabí. *Revista científica dominio de Ciencias*, 7(2). <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/ht>
- Ponce, L., Ruelas, M. y Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4),

20-30.

<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643/644>

Real Academia Española (s.f.). Satisfacción. Recuperado de <https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n?m=form>

Richardson, N. y Antonello M. (2022). Persona y trabajo 2022: una visión sobre el equipo humano global. <https://www.americaeconomia.com/recursos-humanos>

Rivera, A., Rincón, E. y Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Rivera, R. (2019). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo 2018 (Tesis doctoral). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38999>

Rodríguez, C. (2017). Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016 (Tesis de pregrado). <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/249>

Rodríguez, L. (2020). El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo del Instituto Nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel de la ciudad de Guayaquil-Ecuador 2017 (Tesis de maestría). https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17105/Rodriguez_rl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Romero, C. (30 de abril de 2022). 65% de peruanos se siente motivado para ir a trabajar pese a coyuntura política y económica. <https://pressperu.com/el-65-de-peruanos-se-siente-motivado-para-ir-a-trabajar-pese-a-coyuntura-politica-y-economica/>

Romero, C. (2022). Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco, 2022 (Tesis de maestría). <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2469>

Saldaña, S. (2021). Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020 (Tesis de pregrado). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58939>

- Saltos, M. (2019). Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017 (Tesis de maestría). https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10626/Saltos_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, d. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>
- Saravia, J. y Grandez, L. (2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019*. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/408>
- Serrano, J. (2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. *Revistas Científicas de Educación en Red*. Recuperado https://cuedespyd.hypotheses.org/files/2017/01/Aula-Magna-2.0.-_aportacion_jse_serranoA.pdf
- Sosa, J. y Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú, *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 74-85. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/download/28/86>
- Vargas, L. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Subgerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021 (Tesis de pregrado). <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1607>
- Vásquez, W. (2022). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de los trabajadores de Salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes, 2021 (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86728>
- Vergara, A., Callao, M. y Puican V. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6),. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1957>

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Micaela Bastidas”, San Juan de Lurigancho, 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1 Clima organizacional	“El clima organizacional es entendido como las cualidades o características propias del ambiente laboral, que bien se visualizan o se perciben en el desenvolvimiento de la organización y que puede influenciar a su comportamiento” (Masías y Vanga, 2021, p. 666).	Cuando se pasa en momentos difíciles como las que se vivió durante la pandemia, en los dos últimos dos años, las instituciones y organizaciones públicas y privadas fueron golpeadas, desde en estas condiciones el clima organizacional ha sido afectada, por las diferentes modalidades de trabajo que se había implementado. En este sentido el clima organizacional necesita restablecerse, con nuevas pautas de organización para la institución y su personal.	Realización Personal	Oportunidad de progreso. Interés en el éxito del empleado. Participación de los objetivos y acciones Valoración por los desempeños. Reconocimiento por el jefe de área Se permite a seguir aprendiendo. Existe capacitación. Promoción del desarrollo personal Promoción de ideas creativas e innovadoras Existe reconocimiento por los logros.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	
			Involucramiento Laboral	Compromiso por la institución. Asegurando niveles de logro en el trabajo. Se considera factor clave para el éxito. Demuestra compromiso institucional. Sentido de superación permanente Se cumple con las tareas diarias Tareas y/o actividades estimulantes. Los servicios prestados es motivo de orgullo. Definen con claridad la identidad institucional. Se alcanza la calidad de vida laboral.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.	
			Supervisión	Apoyo para superar obstáculos Mejora permanente de métodos de trabajo Evaluación para mejoramiento. Preparación para el trabajo Responsabilidades definidas. Plan de seguimiento y monitoreo. Orientaciones y guía de trabajo Objetivos definidos. Planes de trabajo. Existe un trato justo.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.	
			Comunicación	Tiene acceso a la información Información fluida Relación armoniosa en grupo Canal de comunicación adecuada Interacción con la jerarquía.		

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL CO – SPC (Palma, 2004)

El presente cuestionario fue elaborado para obtener información acerca del clima laboral de la Institución Educativa Privada José Ingenieros”. El cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo, no es un examen, se le pide honestidad al contestar cada ítem. Lea cuidadosamente y encierra en un círculo el número que crea conveniente, según la valoración que usted le dé. Use un bolígrafo que contraste con el color negro de la impresión.

2. Las siguientes preguntas están en una escala del 1 al 5 donde:

N°	ÍTEMS	MD	D	M	F	MF
1	Existen oportunidades de progresar en la institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	1	2	3	4	5
3	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6	El director se interesa por el éxito de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	1	2	3	4	5
8	En la institución, se mejoran continuamente las estrategias de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En mi trabajo, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	1	2	3	4	5
16	Se valora los altos niveles de desempeño	1	2	3	4	5
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución	1	2	3	4	5
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
19	Existen suficientes canales de comunicación.	1	2	3	4	5
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo de personal.	1	2	3	4	5
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5

45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	2	3	4	5
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
48	Existe un trato justo en la institución	1	2	3	4	5
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable

ORGANIZACIÓN DE ÍTEMS

Valoración: 1, 2, 3, 4, 5

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Realización Personal	Oportunidad de progreso.	
	Interés en el éxito del empleado.	
	Participación de los objetivos y acciones	
	Valoración por los desempeños.	
	Reconocimiento por el jefe de área	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46
	Se permite a seguir aprendiendo.	
	Existe capacitación.	
	Promoción del desarrollo personal	
	Promoción de ideas creativas e innovadoras	
	Existe reconocimiento por los logros.	
Involucramiento Laboral	Compromiso por la institución.	
	Asegurando niveles de logro en el trabajo.	
	Se considera factor clave para el éxito.	
	Demuestra compromiso institucional.	
	Sentido de superación permanente	
	Se cumple con las tareas diarias	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47
	Tareas y/o actividades estimulantes.	
	Los servicios prestados es motivo de orgullo.	
	Definen con claridad la identidad institucional.	
	Se alcanza la calidad de vida laboral.	
Supervisión	Apoyo para superar obstáculos	
	Mejora permanente de métodos de trabajo	
	Evaluación para mejoramiento.	
	Preparación para el trabajo	
	Responsabilidades definidas.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.
	Plan de seguimiento y monitoreo	
	Orientaciones y guía de trabajo	
	Objetivos definidos.	
	Planes de trabajo	
	Existe un trato justo.	
Comunicación	Tiene acceso a la información	
	Información fluida	
	Relación armoniosa en grupo	
	Canal de comunicación adecuada	
	Interacción con la jerarquía.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49
	Capacidad de superar obstáculos.	
	Promoción de la comunicación interna.	
	Capacidad de escucha por el superior	
	Expresión del trabajo colaborativo.	
	Se conoce de los avances realizado	
Condición Laboral	Hay compañerismo y trabajo cooperativo.	
	Cumplen objetivos retadores.	
	Oportunidad de toma de decisiones.	
	Equipo de trabajo integrado.	
	Libertad de decisión para trabajar.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.
	Administración de los recursos.	
	Remuneración atractiva.	
Objetivos y visión institucional tienen relación.		
Tecnología a disposición.		
Remuneración adecuada		

VAREMO CLIMA ORGANIZACIONAL

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Media	26 - 33	130 - 169
Favorable	34 - 41	170 - 209
Muy favorable	42 - 50	210 - 250

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC (Palma, 2006)

El presente cuestionario fue elaborado para obtener información acerca de satisfacción laboral que se percibe en la Institución Educativa Privada José Ingenieros”. El cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo, no es un examen, se le pide honestidad al contestar cada ítem. Lea cuidadosamente y encierra en un círculo el número del ítem que crea conveniente, según la valoración que usted le dé. Use un bolígrafo que contraste con el color negro de la impresión.

Las siguientes preguntas están en una escala del 1 al 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho

N°	ÍTEMS	MI	I	P	S	MS
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis obligaciones	1	2	3	4	5
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
5	Me siento explotado en mi trabajo.	1	2	3	4	5
6	En la institución me siento maltratado.	1	2	3	4	5
7	Me siento útil con la labor que cumplo.	1	2	3	4	5
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
10	Me siento explotado en mi trabajo	1	2	3	4	5
11	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.	1	2	3	4	5
12	Estoy inconforme con mi horario.	1	2	3	4	5
13	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	1	2	3	4	5
14	Llevarse bien con el director beneficia la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
15	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.	1	2	3	4	5
16	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
17	Mi horario de trabajo no me ayuda mejorar	1	2	3	4	5
18	Me complace los resultados de mi trabajo	1	2	3	4	5
19	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.	1	2	3	4	5
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
22	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
24	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas	1	2	3	4	5
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
26	Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
27	Mi Director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU APORTE

Organizando los ítems

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Significación de la tarea.	Trabajo justo.	
	Tarea valiosa como cualquier otra.	
	Utilidad de la labor.	
	Satisfacción con los resultados.	
	Trabajo realizado como persona.	
Condiciones de trabajo.	Gusto por el trabajo.	3,4,7,18,21,22,25,26
	Bien por uno mismo.	
	Gusto por la actividad.	
	Distribución física	
	Ambiente confortable	
	Disgusto con el horario.	
	Relación favorable con el director.	
Reconocimiento personal y/o social.	Comodidad del ambiente de trabajo.	
	Incomodidad con el horario.	1,8,12,14,15,17,20,23,27.
	Ambiente físico cómodo.	
	Comodidad para el buen desempeño.	
	Valoración del director al esfuerzo.	
Beneficios económicos.	Mal trato.	
	Evitar amistades.	
	Poca importancia de tareas.	
	Compartir tareas es aburrido.	6,11,13,19,24.
	Limitar horas de trabajo.	
	Sueldos bajos.	
	Insatisfacción del salario.	
	Sueldo aceptable.	2,5,9,10,16.
	Sensación de explotación.	
	Cubrir expectativas económicas.	

Ítems negativos de la Escala de SL – SPC

Estos ítems tendrán una puntuación inversa según la escala de Likert.

DIMENSIÓN	ÍTEMS
Condiciones de trabajo	12 y 17
Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios económicos	2, 5 y 10

VAREMO SATISFACCIÓN LABORAL

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy insatisfecho	7 - 12	27 - 48
Insatisfecho	13 - 18	49 - 70
Promedio	19 - 24	71 - 92
Satisfecho	25 - 29	93 - 114
Muy satisfecho	30 - 35	115 - 135

ANEXO 4: Validez de instrumento

Tabla

Resultado de la validación del instrumento según variable Clima organizacional juicio de expertos

Experto	Postgrado	Apellidos y nombres	Fallo
1	Magister	Párraga Allca Lizardo	Aplicable
2	Magister	Paitán Carhuamaca Alex	Aplicable
3	Magister	Flores Lara Odilio Hermógenes	Aplicable

Tabla

Resultado de la validación del instrumento, según variable Satisfacción laboral por juicio de expertos

Experto	Postgrado	Apellidos y nombres	Fallo
1	Magister	Párraga Allca Lizardo	Aplicable
2	Magister	Paitán Carhuamaca Alex	Aplicable
3	Magister	Flores Lara Odilio Hermógenes	Aplicable

Tomando en cuenta la opinión de los expertos, se concluye que los instrumentos escala de clima organizacional y satisfacción laboral son viables de ser aplicado a la muestra de investigación.

Anexo 5: Confiabilidad de instrumento

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos se trabajó mediante el método del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla

Resultado de confiabilidad de la primera variable Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	50

La escala de Clima organizacional alcanzó un índice de confiabilidad por el Alfa de Crombach de $\alpha = 0,949$, indicando que es un instrumento aplicable como excelente. Por lo tanto, el instrumenta es fiable y se puede aplicar a la muestra de aplicación.

Tabla

Resultados de confiabilidad de la segunda variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.802	27

Esta segunda variable, alcanzó también un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,802$, con lo que se sabe que es un instrumento aplicable como muy bueno. Demostrándose ser confiables y disponibles para su aplicación.

Anexo 6: Ficha técnica de instrumentos de recolección de datos

Tabla

Ficha Técnica: Escala de Clima Organizacional CO - SPC y Satisfacción Laboral SL - SPC

	Instrumento - Cuestionario	Instrumento - Cuestionario
Nombre	Escala de clima organizacional	Escala de Satisfacción laboral
Autor	Sonia Palma Carrillo	Sonia Palma Carrillo
Administración	Individual y colectiva	Individual y colectiva
Ciudad	Lima - Perú	Lima - Perú
Duración	Aproximadamente 15 a 30 minutos	Aproximadamente 15 a 30 minutos
Aplicación	Trabajadores con dependencia laboral	Trabajadores con dependencia laboral
Significación		
Descripción		
Dimensiones	5 dimensiones 50 ítems <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización personal ▪ Involucramiento laboral ▪ Supervisión ▪ Comunicación ▪ Concisión laboral 	4 dimensiones 27 ítems <ul style="list-style-type: none"> ▪ Significación de la tarea. ▪ Condiciones de trabajo. ▪ Reconocimiento personal y/o social. ▪ Beneficios económicos.
Calificación	Con valoraciones de 1 al 5. 1. Muy desfavorable. 2. Desfavorable. 3. Media. 4. Favorable. 5. Muy favorable	Valoraciones de 1 al 5. 1. Muy desfavorable. 2. Desfavorable. 3. Media. 4. Favorable. 5. Muy favorable.
Reseña histórica	Palma (2004), contribuye a la psicología organizacional con este instrumento de medición, que es cabalmente adaptado a la realidad peruana, con validez y confiabilidad dada a 1323 empleados, cuya característica principal fue la dependencia laboral.	La Escala SL – SPC, lo conforma 27 ítems, en cuatro dimensiones: Significación de la tarea, 8 ítems, condiciones de trabajo 9 ítems, Reconocimiento personal y/ social 5 ítems y beneficios económicos 5 ítems.
Propiedades psicométricas	Alfa de Cronbach de 0.985, representa alto grado de confiabilidad. El análisis factorial exploratorio con prueba de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el valor de especificidad de Barlett fue 0,948, nivel significativo. El instrumento ha demostrado alto grado de confiabilidad, así como de validez. En el test de Pearson fue entre 0,483 – 0,886, presentándose la correlación más baja en el ítem 35 y las más altas fueron los ítems 25, 39 y 48.	La prueba de confiabilidad fue a través del coeficiente alfa de Cronbach de 0,79 que significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad y la validez de constructo y la validez concurrente de una validez de 0.05

Elaboración propia 2022

Anexo 7: Consentimiento uso de instrumento de evaluación

SONIA PALMA CARRILLO

www.soniapalmacarrillo.comspalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Heiner Richer Casiano Ponte – DNI 43575014 Institución:

Universidad Cesar Vallejo, Lima-Este

Motivo:

Tesis: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la institución educativa Estatal Micaela Bastidas, San Juan de Lurigancho, 2022”.

Asesor:

Mg. Fernando Mosquera Torres.

Autorización uso:

Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y
Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: Máximo de 80 docentes de la institución educativa privada José Ingenieros, San Juan de Lurigancho.

La presente autorización es para uso exclusivo del solicitante como autor de la tesis especificada. Se extiende esta autorización por única vez en la muestra que indicada para los propósitos académicos de referencia.

El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y la calificación, análisis e interpretación son de entera responsabilidad del tesista.

Abril 29, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

ANEXO 8: Carta jueces validación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2022

Sr.

Mgtr.....

Presente

Asunto: Validación de instrumento, por criterio de expertos.

De mi especial consideración.

Tengo el agrado dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y solicitarle sus servicios profesionales, haciéndole conocer que vengo desarrollando mi trabajo de investigación, con fines de titulación de pregrado, que tiene por título: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MICAELA BASTIDAS”, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022”**.

Con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación del instrumento a través de la evaluación por Juicio de Expertos. Es por ello que me permito solicitarle su participación como juez, conocedor de su trayectoria profesional y gran reconocimiento como docente en el campo educativo.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Certificado de validez de instrumento

Matriz de consistencia de la investigación

Operacionalización de variables.

Agradeciendo por anticipado su aporte me despido de usted, no sin antes expresarle mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.

Heiner Richer Casino Ponte

Anexo 9: Carta de solicitud de autorización



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional"

San Juan de Lurigancho, 17 de mayo de 2022

Señor

DIRECTOR DE LA I.E. "0151 Micaela Bastidas"
San Juan de Lurigancho/Lima

Asunto: Solicita autorización.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme a nombre de HEINER CASIANO PONTE, identificado con DNI N° 43575014 y código de matrícula 7002819011 estudiante de la **FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**, que a la fecha me encuentro desarrollando el trabajo de investigación (Tesis): **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "0151 MICAELA BASTIDAS", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022"**.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a su Institución a fin de que pueda aplicar una encuesta a los docentes que laboran en el presente año y así como facilitar la información necesaria para el análisis respectivo relacionado con el estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo en usted.

Atentamente;

Heiner Casiano Ponte



Mg. CLETO ROCA TAPIA
DIRECTOR
I.E. 151 M. BASTIDAS - UGEL 05



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOSQUERA TORRES DINO FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institucion Educativa Estatal ", Micaela Bastidas" San Juan de Lurigancho , 2022

", cuyo autor es CASIANO PONTE HEINER RICHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOSQUERA TORRES DINO FERNANDO DNI: 09610775 ORCID: 0000-0003-3396-5987	Firmado electrónicamente por: DMOSQUERA el 25- 07-2022 17:53:36

Código documento Trilce: TRI - 0369937