



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución
educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

Marchan Preciado, Tatiana Katusca (ORCID: 0000-0003-4086-9635)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija Briana que es el motor de mi vida
y a mi esposo quien siempre está a mi lado

Tatiana

Agradecimiento

A Dios. A mi asesor Dr. Robert Iturria Huamán por sus enseñanzas que contribuyeron en esta investigación. A los docentes y administrativos que apoyaron la realización del presente estudio

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMEDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contingencia entre satisfacción laboral y clima organizacional	21
Tabla 2. Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional	22
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral	23
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral	24
Tabla 5. Nivel del clima organizacional	25
Tabla 6. Niveles de las dimensiones del clima organizacional	26
Tabla 7. Contingencia entre satisfacción laboral con la autorrealización	27
Tabla 8. Relación entre satisfacción laboral con la autorrealización	28
Tabla 9. Contingencia entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral	29
Tabla 10. Relación entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral	30
Tabla 11. Contingencia entre satisfacción laboral con la supervisión	31
Tabla 12. Relación entre satisfacción laboral con la supervisión	32
Tabla 13. Contingencia entre satisfacción laboral con la comunicación	33
Tabla 14. Relación entre satisfacción laboral con la comunicación	34
Tabla 15. Contingencia entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales	36
Tabla 16. Relación entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral y clima organizacional	22
Figura 2. Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con la autorrealización	28
Figura 3. Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral	30
Figura 4. Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con la supervisión	32
Figura 5. Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con la comunicación	34
Figura 6. Diagrama de dispersión entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales	36

Resumen

En el presente estudio se tuvo como objetivo general el determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, y para ello se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. Para el estudio la muestra la conformaron 30 docentes y trabajadores administrativos de una Institución Educativa Privada, además, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento la escala de opiniones SL – SPC y la escala de clima laboral - SPC. Finalmente, los resultados mostraron que 70% de la población presenta una satisfacción laboral en un nivel regular, mientras tanto, el clima organizacional es percibido en un nivel desfavorable por la mitad de los docentes y demás trabajadores de la institución (50%). En conclusión, con un valor $Rho = 0.501$ y un p – valor inferior a 0.05, se determinó que existe relación moderada, directiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Estos hallazgos permitieron rechazar la hipótesis nula y por consiguiente poder aceptar la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, condiciones laborales, comunicación.

Abstract

In the present study, the general objective was to determine the relationship between job satisfaction and organizational climate in a Private Educational Institution of Nuevo Chimbote, in the year 2022, and for this a quantitative approach was used, with a non-experimental, descriptive correlational design. and cross section. For the study, the sample was made up of 30 teachers and administrative workers of a Private Educational Institution, in addition, the survey was used as a technique and the SL - SPC opinion scale and the work climate scale - SPC as an instrument. Finally, the results showed that 70% of the population presents job satisfaction at a regular level, meanwhile, the organizational climate is perceived at an unfavorable level by half of the teachers and other workers of the institution (50%). In conclusion, with a Rho value = 0.501 and a p - value less than 0.05, it was determined that there is a moderate, managerial and significant relationship between job satisfaction and the organizational climate in a private educational institution in Nuevo Chimbote, in the year 2022. These findings allowed rejecting the null hypothesis and therefore being able to accept the research hypothesis.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, working conditions, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Haciendo una reseña de la situación laboral en estos últimos años a propósito de la pandemia por covid-19 y las medidas tomadas por la emergencia sanitaria, el cierre de las instituciones educativas privadas fueron una de las más afectadas y que tuvieron impactos negativos principalmente en las mujeres, así como otros sectores como el comercio y las actividades de esparcimiento y recreación donde trabaja un gran número de personas (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2021).

Por otro lado, el impacto de la pandemia en los colaboradores ha trastocado el equilibrio emocional de los trabajadores, por lo que ha generado un considerable grado de miedo, preocupación e inquietud, además se ha visto incrementado el nivel de ansiedad y estrés debido al aislamiento y el temor al contagio, así como por el temor a perder el trabajo, a la crisis y porque pueden quedarse sin ingresos; en otro aspecto la presión a las nuevas exigencias del trabajo remoto, el aumento de la presión y demandas de actividades laborales, familiares y las pérdidas de familiares y duelos han trastocado el ambiente y equilibrio emocional de los trabajadores (OIT, 2020).

El COVID-19, ha reportado diversos cambios en los escenarios de trabajo y sus efectos se perciben en los estados de salud, la carga laboral, el clima laboral y el burnout en los colaboradores; dichos componentes se relacionan entre sí y esto se pudo observar en los colaboradores de varias empresas de México (Robles, Alviter y Martínez, 2020).

Cañola et al. (2020) concluyen que los principales componentes organizacionales que afectan la satisfacción en el trabajo, están el agotamiento, la carga laboral, los horarios inadecuados, la baja retribución económica y la falta de reconocimiento; estos se ponen de manifiesto y produciendo en los colaboradores, actitudes y sentimientos negativos, depresión y ansiedad en los trabajadores. En este mismo sentido, Castro et al., (2018), hacen hincapié en la satisfacción laboral, en el clima y en la calidad de vida laboral es importante mantener una retribución económica que sea equitativa al trabajo que se realiza, además de condiciones de seguridad, promoción, dignidad, consideración,

variedad en las tareas, lealtad, oportunidad de aprender y capacitarse, reconocimiento y otras condiciones laborales para que los trabajadores realicen un trabajo adecuado.

En el Perú, el 55% de los trabajadores, afirman que sienten temor de cometer errores en su centro de trabajo, el 31% siente confianza en su centro laboral y el 8% dice sentir vergüenza cuando desea compartir nuevas ideas, un 6% tiene dudas o temor para realizar preguntas; esto último puede deberse a que cuentan con un jefe autoritario (Arbulú, 2021). Por su parte respecto a la satisfacción laboral, el 76% de encuestados respondió que no es feliz en su centro laboral, versus 24% que si se siente feliz con sus labores que realiza; además, el 22% manifiesta que su trabajo es poco desafiante, 20% declara que tiene un buen clima laboral, 19% dice que no tienen un buen líder, 12% no está conforme con sus remuneraciones, 10% refiere que la empresa no le retribuye sus beneficios y un 7% no encuentran oportunidades de ascender (Info Capital Humano, 2016).

Estos hechos que describen la realidad problemática en el ámbito internacional y nacional, son observados en una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, que es objeto de estudio en la presente investigación. En la mencionada institución se vive un clima organizacional muy desfavorable a percepción de los docentes, ello generado por una pobre satisfacción que se siente frente a las condiciones laborales en que se desarrollan las actividades educativas. En este problema se destaca la falta de pagos a los docentes, sumando varios meses sin ser efectuado, además, no existe una comunicación asertiva entre docentes y personal directivo; del mismo modo, en la institución no se da facilidades y tampoco incentivar la autorrealización de los docentes, además, no se propicia o incluye en a estos en la gestión institucional, provocando que no se tenga un alto nivel de involucramiento laboral. En general, las condiciones laborales en la institución en estudio propicia que los docentes tengan una baja satisfacción laboral y esto está asociado al pésimo clima organizacional que se da.

Luego de describir la realidad problemática se formuló el siguiente problema de estudio: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022?

Así también, la presente investigación se justifica desde diversas perspectivas,

en primer lugar, desde la relevancia teórica porque es uno de los pocos estudios que se han desarrollado en el ámbito educativo y especialmente en docentes de instituciones educativas y teniendo en cuenta que los profesores se están integrando nuevamente a la enseñanza presencial después de un tiempo de trabajo remoto debido a la pandemia por covid-19, por esto, se estima que es novedoso, porque además es uno de los primeros que se lleva cabo en la institución educativa. Ante este vacío se considera que llena esta carencia de información sobre el la satisfacción y el clima laboral en los docentes de esta institución educativa. La relevancia social se pone de manifiesto por ser un nuevo antecedente para otros investigadores interesados en estos temas de desarrollo organizacional, por otro lado, es de interés, para las oficinas de recursos humanos de empresas e instituciones educativas para poner en práctica las recomendaciones y utilizar los resultados para actividades que beneficien el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Desde el punto de vista metodológico, contribuye con la validación y confiabilidad de los instrumentos utilizados, debido a que se realiza un análisis de la validez a través de juicio de expertos y por medio del coeficiente de la V Aiken, por otro lado, la confiabilidad se realiza a través de una muestra piloto y también mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, de tal manera que los resultados sean más consistentes acorde a la realidad y particularidades de la muestra de estudio.

De esta manera, también se plantearon los objetivos de investigación: Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022; como objetivos específicos se tiene los siguientes: 1) identificar el nivel de la satisfacción laboral y 2) describir el nivel del clima organizacional, 3) Establecer la relación entre satisfacción laboral con la autorrealización, 4) determinar la relación entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral, 5) establecer la relación entre satisfacción laboral con la supervisión, 6) determinar la relación entre satisfacción laboral con la comunicación, 7) establecer la relación entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales.

Finalmente, se propuso la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una Institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, Pedraza (2018), en México, determinó la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades privadas y públicas. Fue de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, donde participó 133 colaboradores y se aplicó la escala de satisfacción laboral y de clima organizacional. Los resultados indicaron que, existe relación positiva moderada y significativa entre apoyo, identidad y ambiente de afecto con satisfacción laboral, revelando que la moderada satisfacción es debido a componentes ambientales como apoyo y ambiente de afecto ($r = .68$), identidad ($r = .43$) impartido en la organización; además un 60% de los trabajadores presentó un moderado clima laboral y un 67% se perciben satisfecho laboralmente. Se concluye que, existe relación significativa entre clima y satisfacción ($r = .46$), revelando que los colaboradores percibían un clima moderado y sentían satisfacción moderada.

En Chile, Montoya et al. (2017) estableció la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes y administrativos de una entidad educativa superior. Fue cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, participaron 166 profesores, y se administró el cuestionario de satisfacción laboral y de clima organizacional. En los resultados se demostró que, existe relación significativa entre cohesión ($r = .427$); autonomía ($r = .385$); apoyo ($r = .498$); comunicación ($r = .461$); equidad ($r = .444$); reconocimiento ($r = .381$); innovación ($r = .410$) y la satisfacción laboral en los colaboradores; además el 92.1% de los colaboradores se hallaban satisfechos y el 73.5% presentaron un clima organizacional alto. Se concluye que, hay relación significativa entre satisfacción y clima en los empleados ($r = .487$).

Bueso (2016) en Honduras, tuvo el fin de identificar la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en colaboradores de Calan. Fue correlacional, no experimental y transversal, participaron 21 colaboradores y se aplicó la escala de clima organizacional y de satisfacción laboral. En los resultados se halló que, existe relación entre, identidad ($r = .78$); autorrealización ($r = .79$); estructura ($r = .58$); ambiente laboral ($r = .77$); y control ($r = .69$) con la satisfacción laboral, siendo positiva, alta y significativa; además el 89% de los

trabajadores perciben un clima altamente favorable y el 79% se sentían satisfechos en su labor. Se concluye que, hay relación significativa entre clima y satisfacción ($r = .807$).

En Argentina, Belizán (2015) identificó la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes. Fue correlacional, no experimental y transversal, participaron 100 docentes, y se aplicó la escala de clima organizacional y de satisfacción laboral. En los resultados se halló que, existe relación positiva moderada y significativa entre los componentes supervisión ($r = .547$); comunicación ($r = .475$); motivación ($r = .508$) y satisfacción laboral; además un 88% de docentes presenta clima moderado y un 78% satisfacción laboral de nivel medio. Se concluye que, existe relación significativa entre clima y satisfacción ($r = 5.88$).

A nivel nacional, Alcázar (2021) estableció la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en profesores de una entidad educativa privada de Ventanilla. Fue de tipo básico, correlacional, no experimental y transversal, participaron 100 docentes, y los instrumentos fueron la escala de clima organizacional y de satisfacción laboral. Los resultados demostraron que, existe relación positiva y moderada entre satisfacción laboral y clima organizacional ($\rho = .698$ $p < .05$); además, se halló relación media y positiva entre satisfacción y estructura organizacional ($\rho = .574$ $p < .05$), relación fuerte y positiva entre satisfacción y políticas administrativas ($\rho = .749$ $p < .05$); relación baja y positiva entre satisfacción y comunicación ($\rho = .465$ $p < .05$); relación media y positiva entre satisfacción y supervisión y control ($\rho = .504$ $p < .05$); relación moderada y positiva entre satisfacción y relaciones sociales ($\rho = .642$ $p < .05$); también en el grado de clima organizacional el 55% de los docentes presento grado bajo y el 45% medio y el en grado de satisfacción laboral el 70% evidenciaron grado bajo y el 30% medio. Se concluye que, hay relación positiva y moderada entre satisfacción y clima.

Cuadra (2021) tuvo el propósito de establecer si existe relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de los profesores de un colegio de Chepén. Fue correlacional y no experimental, la población fue de 30 docentes, y como instrumentos se usó 2 cuestionarios. En los resultados se demostró que, existe

relación positiva moderada entre satisfacción laboral y clima organizacional ($r=0.538$, $p=0.002$); asimismo no existe relación entre estructura y satisfacción ($p=0.099$), existe relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y satisfacción ($r=0.500$, $p=0.005$), existe relación moderada positiva entre recompensa y la satisfacción laboral ($r=0.427$, $p=0.019$) y no existe relación entre identidad y satisfacción ($p=0.236$); además en el grado de clima organizacional el 90% muestra grado alto y el 10% medio, y en el grado de satisfacción laboral el 70% presenta grado alto y el 30% nivel medio. Se concluye que, existe relación entre satisfacción y clima.

Soto y Vidarte (2021) tuvo la finalidad de encontrar la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los profesores de una institución educativa de Cañete. Fue descriptivo correlacional, participaron 33 mujeres y 20 hombres y los instrumentos fueron las escalas de satisfacción laboral y comportamiento organizacional. Los resultados indicaron que, existe correlación significativa y directa entre satisfacción laboral y clima organizacional ($r_s = 0.731$, $p < .01$); además se halló relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción como intrínseca ($r_s=0.686$) y prestaciones ($r_s=0.692$); así también la satisfacción presentó relación moderada con los ocho componentes del clima organizacional como apoyo y unión ($r_s= 0.716$) y relaciones sociales ($r_s= 0.643$); también en el nivel clima organizacional el 52,9% se ubica en niveles altos, el 7,6% en nivel promedio y el 39,6% en niveles bajos, y en el grado de satisfacción laboral el 71,7% se ubica en niveles altos, el 5,7% en nivel promedio y el 22,7% en niveles bajos. Se concluye que, existe relación entre satisfacción y clima.

Rodas (2020) estableció si existe relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de un colegio de Barranca. Fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental transversal, la muestra fue de 77 profesores, y como instrumentos se usó dos cuestionarios. En los resultados se halló que, existe correlación moderada positiva y significativa ($r = 0.557$, $p = 0,000$) entre satisfacción y clima organizacional; además, existe relación moderada positiva entre clima y significación de la tarea ($r = ,449$), existe relación moderada positiva entre clima y condiciones de trabajo ($r = ,431$), existe relación positiva moderada baja entre clima y reconocimiento personal/social ($r = ,389$), y

existe relación positiva muy baja entre clima y beneficio económico ($r = ,172$); también en el grado de clima organizacional el 57,1% se ubica en el grado alto, el 37,7% en el regular y el 5,2% en el bajo, y en el grado de satisfacción laboral el 57,1% se sitúa en el grado alto, el 31,2% en el regular y el 11,7% en el bajo. Se concluye que, existe relación entre clima y satisfacción.

Minaya (2019) estableció la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional de los profesores de una Unidad Educativa, Buena Fe de Ecuador. Fue cuantitativo, descriptivo correlacional, participaron 35 docentes, y se aplicó el cuestionario de opinión de clima organizacional y otro de satisfacción laboral. Los resultados indicaron que, existe correlación moderada y significativa entre clima y satisfacción laboral ($\rho 0,577$); además existe relación buena y significativa entre clima laboral y satisfacción ($\rho 0,609$), existe relación buena y significativa entre procesos organizacionales y satisfacción ($\rho 0,620$), existe relación moderada y significativa entre comunicación y satisfacción ($\rho 0,568$); también en el grado de clima organizacional el 71,43% presento nivel poco adecuado, 17,14% nivel inadecuado y el 11,43% nivel adecuado y en el grado de satisfacción laboral el 68,57% presento nivel regular, 17,14% nivel alto y el 14,29% nivel deficiente. Se concluye que, existe relación entre satisfacción y clima.

En esta dirección, la satisfacción laboral, se conceptualiza como las actitudes que posee el empleado ante su labor, asegura que el trabajo en las empresas es uno de los campos de acción más nuevo y de gran inspiración para el contorno empresarial, debido a su gran perspectiva en todo rubro de organizaciones; las mismas que poseen como limitaciones: insuficientes herramientas para el análisis e intervención del personal humano y en la asociación de la satisfacción laboral; ya que es la tendencia o disposición relativamente estable a la labor, se basa en valores y creencias desarrollados a raíz de su práctica laboral (Palma, 2003, citado en Manobanda, 2020).

Es la condición confortable que los trabajadores sienten en sus ambientes laborales, en cualquier grado jerárquico que se halle en una organización, desempeñando su rol, ya que en ningún momento se siente amenazado. La satisfacción laboral en una organización se le reconoce como la motivación positiva y felicidad que los trabajadores sienten en cada función que

desempeñan (Chiang et al., 2010, citado en Araya, 2018). Además, es un fenómeno relacionado a una secuencia de sentimientos de los colaboradores que establecen, de modo relevante, el compromiso y su bienestar con su labor (Chiang et al., 2017).

Por lo que se refiere a las causas de la insatisfacción laboral, existen componentes que perturban de modo negativo a los colaboradores y que originan una insatisfacción profunda y anhelos de renunciar o cambiar de puesto laboral. Dentro de algunas causas se tiene: 1) bajo salario: para que un empleado se conciba satisfecho en su puesto de trabajo es esencial que reciba una remuneración justa; 2) relación mala con los jefes o compañeros: mala relación producida por envidias, celos o desconfianzas profesionales, o por conductas excesivamente competitivas o pasivas por alguno de los compañeros; 3) nulas o escasas probabilidades de promoción: cuando un trabajador con anhelos profesionales está estancado en su puesto laboral y ve que el tiempo pasa y, ni asciende de categoría ni prospera, se sentirá insatisfecho y apático frente su trabajo, pues no logra lo que esperaba; 4) individuos inseguros: individuos que tienen escasa confianza en sí mismos, en sus aptitudes y habilidades para cumplir su labor. Sienten que no son capaces de efectuarlo apropiadamente o de adecuarse al ambiente de trabajo, esto les produce miedo y una profunda insatisfacción e inseguridad. Además; 5) problema para acomodarse al entorno de trabajo: hay colaboradores poco constantes o pacientes que perennemente están cambiando de trabajo debido a que se aburren o cansan de su labor con facilidad o, debido a que anhelan lograr metas profesionales en un espacio corto de tiempo, continuamente se sienten insatisfechos y requieren modificar de labor para pretender conseguirlo; 6) malas condiciones de trabajo: la insatisfacción laboral además logra ser resultado del entorno físico, de las políticas de organización, o de un trabajo rutinario o precario; 7) circunstancias laborales y personales: aspectos como sexo, experiencia laboral, edad, grado de instrucción, preparación o cultura, son elementos que establecen el modo de labor que se puede desenvolver, por lo que un trabajo por debajo de la experiencia o preparación que posea un individuo le producirá cierta insatisfacción profesional (Carrillo, 2004).

También, los componentes de soporte y estructura y los mecanismos de apoyo

son los elementos que influyen más en la satisfacción, los factores extrínsecos como políticas de la empresa, higiene, administración, contextos profesionales dan al empleado insatisfacción si son manejados de un modo erróneo, y crean un entorno apropiado de satisfacción si el empleado percibe que estos factores son bien atendidos por la empresa (Kronberg, 2013).

Cabe indicar que, la satisfacción laboral se vincula de modo positivo con otra variable relevante en la trayectoria organizacional, es el concerniente al clima organizacional (Castro y Martins, 2010; Cantón y Téllez, 2016; Chiang et al. 2011). El clima organizacional es uno de los componentes que tiene influencia en la satisfacción laboral, que es un conjunto de propiedades que se pueden medir del entorno laboral que se perciben por los individuos que laboran en ella e influyen su comportamiento y motivación (Ahmed et al., 2012, citado en Pérez, 2019).

La satisfacción laboral y el clima organizacional son constructos diferentes, pero asociados; el segundo se refiere a información vinculada a particularidades de la institución, mientras que la satisfacción laboral se orienta en las percepciones y actitudes que poseen las personas a su empleo (Pope & Stremmel, 1992).

En lo que respecta a, las consecuencias de la insatisfacción laboral, ésta alcanza afectar al desempeño de los colaboradores y al rendimiento de la organización, por lo que las empresas deben intentar que sus trabajadores se hallen profesionalmente satisfechos. Por ende, deben priorizar que laboren en ambientes físicos apropiados y con favorables circunstancias, lugares con mucho ruido o congestionados y con calor o mal ventilados afectan al empleado y afectan su desempeño.

Otro resultado de la insatisfacción es la falta de interés o desmotivación por el puesto laboral, que logra ocasionar en el colaborador tal apatía, que no cumpla con sus ocupaciones de modo usual. Por otra parte, este escenario, sea por la razón que sea, puede provocar estrés o ansiedad y, en caso extremo, el colaborador alcance a desenvolver depresión (Carrillo, 2004).

La satisfacción laboral es una variable importante en el estudio de las empresas, debido a que refleja de modo relevante la condición de bienestar del trabajador con su labor (Spector, 1985). Por ello es importante que los jefes de las empresas

se preocupen por fortalecer y gestar un entorno laboral que fomente el compromiso y la satisfacción (Merino et al., 2017; Ahmad y Schroeder, 2003).

En cuanto a, las dimensiones de la satisfacción laboral, Palma (2003) menciona las siguientes: 1) condiciones materiales y/o físicas: los componentes de infraestructura o materiales son herramientas que facilitan el desempeño de las labores diarias y como un indicador de desempeño y eficiencia; 2) beneficios remunerativos y/o laborales: la remuneración (salarios, sueldos, prestaciones, etc.) es la compensación que los trabajadores reciben por su labor; 3) políticas administrativas: es el nivel de acuerdos ante las normas o lineamientos de la institución; 4) relaciones sociales: es la interacción de los trabajadores al interior de la entidad, y de los trabajadores con los usuarios; 5) desarrollo personal: los trabajadores tienden a optar por trabajos que les admitan utilizar sus capacidades y facultades y les brinden una secuencia de actividades, información y autonomía en relación a su rendimiento; 6) desempeño de tareas: es la evaluación con la que vincula el empleado con sus labores diarias en la empresa que trabaja; 7) relación con la autoridad: es la evaluación calificativa que efectúa el empleado de su vínculo con el superior directo y en relación a sus labores diarias.

La teoría que sustenta la variable es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1967, citado en Ruvalcaba, Selva y Sahagún, 2017); quien revela que los individuos se encuentran influenciados por dos factores: factores extrínsecos o higiénicos, cuya presencia disminuye la insatisfacción, algunos componentes de esta categoría son: el sueldo, el ambiente físico, la seguridad laboral, la política o la supervisión de la compañía. Por otra parte, se hallan los factores intrínsecos o motivacionales, y son: el reconocimiento, los logros, responsabilidad, interés en el trabajo y promoción, estos componentes poseerán efecto en la apariencia de la satisfacción en la persona (Zurita et al., 2014).

Esta teoría lo plantea Herzberg (1967, citado en Ruvalcaba, Selva y Sahagún, 2017), en la cual determina que la satisfacción e insatisfacción laboral simbolizan dos fenómenos distintos y apartados entre sí en el comportamiento profesional. La teoría postula que el individuo trabajador posee dos grupos de necesidades: uno referido al entorno psicológico y físico laboral (“necesidades higiénicas”) y el otro referido al contenido laboral (“necesidades de motivación”). Si logra

satisfacerse las “necesidades higiénicas”, el empleado no se percibe insatisfecho (pero no está satisfecho = estado neutro); si no logra satisfacerse estas necesidades, se percibe insatisfecho. La persona únicamente está satisfecha en el lugar laboral cuando se cubren sus “necesidades de motivación”. Si no logran cubrirse éstas, no se encuentra satisfecho (Zurita et al., 2014).

Por otra parte, el clima organizacional, es la percepción que poseen los colaboradores sobre el ambiente laboral o del trabajo, el cual se relaciona con los niveles de motivación, autorrealización, supervisiones periódicas, involucramiento, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores, así como el cumplimiento de las responsabilidades de las tareas asignadas (Palma, 2004).

Además, simboliza el grupo de percepciones compartidas por los colaboradores en razón de su ambiente interno laboral (Tsai, 2014, citado en Ahmad, 2020). El clima refleja la condición de ánimo o nivel de satisfacción de los funcionarios de una entidad en un momento establecido, dado no solo por el vínculo de la persona con la empresa, sino además con su vida social fuera de la organización (Silveira Luz, 2003).

Expertos discuten que al evidenciarse un favorable clima organizacional dentro de cualquier empresa conllevará a circunstancias de gran satisfacción por el factor humano que compone esta organización (Asad et al. 2017; Thakre y Shroff, 2016; Ghosh y Joshi, 2016; Zamani y Karimi, 2016); al contrario, al vivenciarse un clima laboral inadecuado, las consecuencias logran trascender en niveles bajos de producción, circunstancias de problemas, desinterés e insatisfacción en la labor por los implicados (Chandra, 2010; Adenike, 2011; Schulz, 2013; García, 2009).

Ello es debido a que comúnmente las expectativas del personal desean entornos de trabajo donde puedan lograr superarse profesional y personalmente, que favorezca a el fortalecimiento de sus destrezas, tomar responsabilidades nuevas y desenvolver conocimientos de utilidad en su área de trabajo (Permarupan et al., 2013; Parke y Seo, 2017); pero, al no cumplirse a estas perspectivas por la organización, las personas experimentan significativos niveles de insatisfacción que producen comportamientos negativos a la

realización del trabajo establecido y, por consiguiente, en el logro de las metas empresariales (Jiang, et al. 2017; Rusu y Avasilcai, 2014; Kehoe y Wright, 2013).

En cuanto a, las particularidades del clima organizacional, Gan y Berbel (2007, citado en Castro y Ramón, (2017) describen las siguientes: 1) refleja claramente la vida interna de la empresa; 2) es una concepción dinámica que se modificará de acuerdo al ambiente de la empresa y los comentarios de los individuos acerca del contexto anterior; 3) favorece a entender la vida interna laboral de la empresa y revela las rutinas de todos informadas por la dirección, la respuesta de lineamientos, políticas o normas; 4) incide llanamente en el nivel de compromiso y el nivel de reconocimiento de los miembros de la entidad; 5) se afecta por diversas variables constituidas, como planes de gestión y políticas, estilo de gestión, sistemas de contratación y despido, promoción funcional y movilidad, etc.); 6) el clima está desarrollado por la interacción entre sujetos en grupos informales y formales en la entidad.

Los tipos de clima organizacional, según Rousseau (1988, citado en Velarde, 2015) son: A) clima autoritario; a) sistema I autoritario explotador: en este sistema la directiva no les da la confianza a sus colaboradores, por lo cual, las decisiones son exclusividad de la empresa. Por lo cual, el ambiente que sienten los trabajadores es de desconfianza, miedo, castigos, amenazas, la comunicación entre la dirección y los colaboradores se da en base a órdenes e instrucciones exactas; es decir la interacción de ambos es casi nula, las decisiones solo las toman los superiores; b) sistema II autoritarismo paternalista: esta tipología de clima se determina porque existe confianza entre los jefes y los subordinados, ambiente se define en la poca confianza entre la organización y sus colaboradores. En donde se usa castigos y recompensas para motivar la producción de los trabajadores. En este tipo, la empresa negocia frecuentemente con las necesidades de sus trabajadores. Por lo cual, atina a una impresión laboral de estabilidad. B) Clima participativo; a) sistema III consultivo: este clima resalta por la confianza que ofrece la empresa a sus colaboradores, el cual les permite la toma de decisiones específicas en los niveles más básicos. En cuanto a los castigos y premios son considerados métodos para mejorar el trabajo de los colaboradores; b) sistema IV participación en grupo: esta tipología opta por una confianza más amplia entre la empresa y sus colaboradores. En donde las

decisiones se dan en conjunto, la comunicación se da de manera óptima, de manera que existe un vínculo entre ambos, trabajar en equipo garantiza a la organización alcanzar fines y objetivos fijados en la planeación estratégica (Rousseau, 1988, citado en Velarde, 2015).

En lo que respecta a, las dimensiones del clima organizacional, según Palma (2004), propone las dimensiones a considerar dentro de su estudio: 1) autorrealización: percepción colaboradora como las facilidades que promete el medio de trabajo para un integro desarrollo de forma profesional y personal en relación a su futuro laboral; 2) involucramiento laboral: medio en el cual el trabajador internaliza valores y cultura de la entidad, comprometiéndose a cumplir con las metas de la entidad; 3) supervisión: importancia de la función y significado de la empresa en el control dentro del trabajo en dirección a la orientación y apoyo en las labores del día a día en la entidad; 4) comunicación: nivel de percepción en sinceridad, coherencia y fluidez informativa que se ofrece en la organización como en el funcionamiento interno y para la atención a los pacientes; 5) condiciones laborales: compromiso de la organización en ofrecer los recursos físicos, monetarios y sociales que ayuden en el progreso de las labores.

La teoría que sustenta la variable es, la Teoría de Litwin y Stringer (1968, citado en Acosta y Venegas, 2014) quienes fueron pioneros en conceptualizar el clima organizacional. Postulan que, es un grupo de particularidades del ambiente de trabajo que se valoran directa o indirectamente por los empleados que laboran en este escenario, y su influencia en su motivación y comportamiento, además utilizan las concepciones de motivación y clima para intentar describir los aspectos relevantes de la conducta de los trabajadores que laboran en una entidad y pretenden especificar los determinantes ambientales y situacionales que tienen mayor influencia en la conducta y percepción de la persona. Litwin y Stringer instauran que hay nueve componentes que representan el clima que hay en una entidad.

Las dimensiones que postulan Litwin y Stringer (citado por Acosta y Venegas, 2014) son: 1) Estructura: formalidades, normas, políticas internas,

responsabilidades, reglas y jerarquías de la organización; 2) Responsabilidad: toma de decisión propia, exigirse a sí mismo y asumir sus compromisos; 3) Recompensa: es la percepción de la equidad y justicia en asociación a la subvención que se recibe por el desempeño bien ejecutado; 4) Desafío: sensación de desafío propio de la labor; 5) Relaciones: es la percepción de los empleados de un contexto de trabajo ameno y que se ha determinado en un vínculo social bueno entre sus compañeros, directivos, y subordinados; 6) Cooperación: sensación que tienen los integrantes de la entidad en correspondencia a brindar ayuda de otros colaboradores y de los directivos; 7) Estándares: entender la relevancia de la estructura para los modelos de desempeño de trabajo; 8) Conflicto: sensación, tanto de pares como superiores, de admitir a los convenios opuestos y no tener miedo de facilitar solución y afrontar a las dificultades; i) Identidad: es la sensación de ser parte de la entidad.

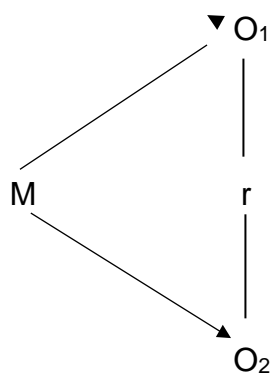
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica y cuantitativa, debido a que su propósito radica en incrementar la información útil que existe actualmente; y cuantitativa porque es un estudio empírico que trata de cuantificar de manera sistemática y estructurada la información que se recopila de una realidad determinada (Ñaupas et al., 2018).

Corresponde a un diseño no experimental, porque en ningún momento llevó a cabo manipulación de variables, por el contrario, solo analizaron los datos recopilados de los fenómenos tal y como se perciben en el contexto; así mismo, el diseño es transversal porque la información se recopila en un solo momento o tiempo único (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este mismo sentido, el nivel de estudio es correlacional porque indaga la relación entre una o más variables que son evaluadas empíricamente mediante el uso de la estadística (Ato y Vallejo, 2015).

Esquema del diseño correlacional



Leyenda:

M: Docentes

O₁: Satisfacción laboral

O₂: Clima organizacional

r : Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es una actitud que tiene el colaborador hacia su trabajo, que está vinculado a las posibilidades y desarrollo personal, que incluyen beneficios, políticas, relaciones con colaboradores, con las autoridades, y las condiciones materiales, físicas y el desempeño en las tareas (Palma, 2004).

Definición operacional: Se mide por medio de una escala de 35 ítems, siete factores que son: beneficios laborales, condiciones físicas/materiales, políticas remunerativas, desarrollo personal, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Indicadores: Materiales, infraestructura; Complacencia, incentivos económicos o adicionales; Normas y lineamientos; regulación laboral, complacencia en las relaciones con los otros trabajadores; oportunidades y autorrealización; valoración de las tareas y de la organización; apreciación y valor hacia los jefes superiores.

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional o laboral se entiende como una percepción de los aspectos que se vinculan al ambiente del trabajo, además porque permite ser parte del diagnóstico que debe orientar a actividades de carácter correctivas y preventivas que son necesarias para optimizar y reforzar el trabajo, y los resultados organizacionales (Palma, 2004).

Definición operacional: Se mide por medio de la Escala de clima laboral de Palma (2004) la misma que cuenta con 50 ítems, cinco factores: Autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación; las alternativas de respuesta se especifican como Nunca, poco, regular, mucho y siempre.

Indicadores: Aprecio del trabajador, posibilidades de desarrollo laboral y perspectiva de futuro; valores organizacionales, compromiso y desarrollo organizacional; funcionalidad, significación, apoyo y orientación en tareas;

fluidez de la comunicación, precisión de mensajes, información pertinente; reconocimientos, beneficios económicos y psicosociales.

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 30 docentes y trabajadores administrativos de una Institución Educativa Privada; debido a que es una cantidad de acceso fácil no se usó muestra ni muestreo. En esta dirección, la población se conceptúa como el conjunto de casos o unidades que son accesibles, para el estudio y de donde se extrae una muestra, que debe cumplir criterios particulares (Arias, Villasís y Miranda, 2016).

Respecto a los criterios de inclusión, se estableció que la población sea del sexo masculino y femenino, de condición nombrado y contratado y que sean voluntarios de participar en la investigación. En cuanto a los criterios de exclusión, que estén con descanso médico y licencia, que no contesten correctamente los instrumentos y que no quieran participar de modo voluntario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es el método más usado en los estudios cuantitativos y especialmente en las ciencias sociales, donde se utilizan instrumentos como los cuestionarios para el recojo de los datos, principalmente opiniones, sentimientos, pensamientos, actitudes entre otros (Caballero, 2017).

Escala de satisfacción laboral. - Creada por Sonia Palma, de Lima (Perú) en 1999, de administración colectiva e individual dirigida a trabajadores mayores de 18 años. Tiene 36 reactivos, tiene el propósito de evaluar el nivel de satisfacción en los empleados de empresas u organizaciones; está compuesta por siete factores: Condiciones físicas / materiales, beneficios laborales o remunerativos, relaciones sociales, políticas administrativas, desempeño de tareas, desarrollo personal y relación con la autoridad.

La validez del instrumento se realizó a través de la validez de constructo y concurrente con una muestra de 300 trabajadores logrando un valor de 0.05; asimismo, la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach

(ítem – puntaje total), se obtuvo un valor de 0.79.

Escala de Clima laboral. - Es un instrumento creado por Palma (2004) de procedencia Lima – Perú, cuenta con 50 ítems, es una escala tipo Likert compuesta por cinco factores: Autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión, condiciones laborales.

La validez fue realizada con una muestra de 1323 trabajadores dependientes de diversas organizaciones empresariales de servicios y producción, estatales y privadas, la versión inicial de la prueba estuvo compuesta por 66 reactivos, fue sometida a la prueba de Kaiser Meyer Olkin y se obtuvo un valor de, 980; en el análisis factorial a través de la prueba de Esfericidad de Barlett se logró un 44751,69 con un ,000 de significación; posteriormente se realizó una análisis exploratorio y rotación con el Varimax quedando 50 ítems la versión actual, donde además se estimaron correlaciones positivas y significativas (α . 05).

La confiabilidad fue realizada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el Split Half de Guttman, en esta prueba se mostraron correlaciones de ,97 y ,90; de tal manera que se pudo inferir una alta consistencia y afirmar que la escala tiene suficiente confiabilidad para su utilización.

En ambos casos, para el presente estudio, los instrumentos fueron evaluados por criterio de jueces para darle mayor consistencia de validez y confiabilidad, para lo cual se sometió a la revisión de contenido y luego a la prueba del coeficiente V Aiken y para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con una muestra similar al del estudio para lo cual se usó el coeficiente Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Una vez aprobado el proyecto de la tesis se procedió a solicitar el permiso formalmente a la dirección de la institución educativa con quienes previamente se han realizado coordinación para el recojo de la información, para ello se solicitó el permiso con una carta de la Universidad Cesar Vallejo, una vez concedido el permiso de realizaron las coordinaciones sobre los días y horarios para aplicar los instrumentos a los docentes de la institución educativa, la misma que se realizaron de forma presencial y virtual teniendo en cuenta las normas de seguridad sanitaria correspondientes.

Se tuvieron en consideración las indicaciones para responder a los instrumentos y también la comunicación del consentimiento informado; seguidamente culminado esta etapa se procede a elaborar la base de datos en el programa Excel para su análisis estadístico posterior.

3.6. Método de análisis de datos

Se tuvo en cuenta los recursos a utilizar que están referidos a los programas informáticos Excel y SPSS, y las pruebas estadística en caso de estudios correlacionales y descriptivos; en este caso se procede a realizar la prueba de normalidad de la muestra, en relación a estos resultados se utilizó la prueba de correlación pudiendo ser R de Pearson o Rho Spearman, según sea el caso; finalmente los resultados obtenidos se presentaron en tablas y figuras según lo establecidos en las hipótesis y objetivos.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvieron en cuenta los aspectos éticos adscritos en la normas del vicerrectorado de investigación de la UCV donde se mencionan los principios universales para el trabajo con seres humanos; entre estos se tuvo en cuenta a no maleficencia que considera no hacer daño ni perjudicar a las personas por ningún motivo, así como resaltar el principio de beneficencia que se tuvo en cuenta durante todo el proceso que dure la investigación desde la concepción del proyecto hasta la publicación de los resultados; por otro lado, el principio de autonomía a través del cual se procedió a respetar la libre decisión de los participar para acceder y ser parte de la muestra de estudio. Finalmente, también, se puso en práctica, el principio de justicia, donde se trató a todas las personas en igualdad de condiciones, sin discriminación por su cultura, etnia, creencias o religión.

IV. RESULTADOS

En el presente punto se presentan los hallazgos obtenidos producto de la aplicación de ambos instrumentos de recojo de datos, es decir, los cuestionarios, mediante los cuales se pudo hacer efectiva la medición de las variables satisfacción laboral y clima organizacional. Cabe precisar que los resultados que se detallan a continuación son presentados de acuerdo al orden de los objetivos de la investigación, iniciando primero con el objetivo general y en seguida con cada uno de los objetivos específicos. Por otro lado, una vez aplicados los instrumentos de recojo de datos a la población en estudio, que para ello fue necesario el empleo del aplicativo web Google Forms, se diseñó una base de datos establecida en un libro de Microsoft Excel 2019, programa que también permitió organizar y mejorar la presentación de la base de datos, en la cual también se llevó a cabo el cálculo de la sumatoria por cada dimensión y variable. Posteriormente estos consolidados fueron trasladados al programa o paquete estadístico SPSS ver. 25, en donde inicialmente se aplicó la prueba de normalidad, encontrándose los estadísticos de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk, y que por la cantidad de sujetos que conforman la población, que es inferior a las 50 unidades, se eligió el segundo estadístico, demostrándose entonces en el hallazgo que los datos no fueron normales, por tanto, se eligió la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Los resultados a continuación son presentados mediante tablas de frecuencia, de contingencia y de correlación.

Objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, 2022.

Tabla 1

Contingencia entre satisfacción laboral y clima organizacional

		V2. Satisfacción Laboral			Total	
		Parcial insatisfacción n	Regula r	Parcial satisfacción n		
V1. Clima organizacio nal	Desfavorabl e	Recuent o % del total	6 20.0%	9 30.0%	0 0.0%	15 50.0%
	Media	Recuent o % del total	1 3.3%	4 13.3%	0 0.0%	5 16.7%
	Favorable	Recuent o % del total	0 0.0%	8 26.7%	2 6.7%	10 33.3%
Total		Recuent o % del total	7 23.3%	21 70.0%	2 6.7%	30 100.0 %

Interpretación

En la tabla 1 se observan los resultados sobre la contingencia entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la institución en estudio, en donde se demuestra que del 50% de la población que considera que el clima organizacional es desfavorable, se tiene un 30% que percibe una regular satisfacción laboral. En otro hallazgo, un 20% considera un que el clima organizacional es desfavorable con un una parcial insatisfacción laboral.

Tabla 2

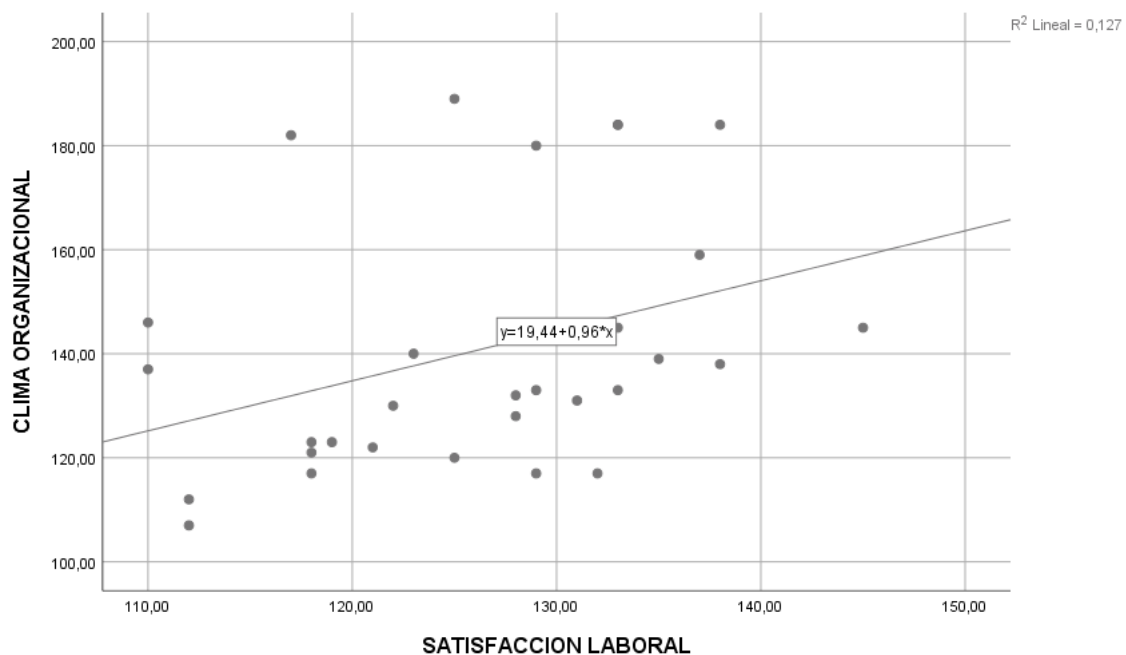
Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,501**
	Sig. (bilateral)	0.005
	N	30

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

Figura 1

Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral y clima organizacional



Interpretación

En la tabla 2 se observan los datos que dan cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la institución objeto de investigación. Se denota entonces el hallazgo que permite verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.501$), de igual manera, se identifica que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la hipótesis de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la satisfacción laboral

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0.0
Parcial satisfacción	2	6.7
Regular	21	70.0
Parcial insatisfacción	7	23.3
Alta insatisfacción	0	0.0
Total	30	100.0

Interpretación

En la tabla 3 se dan cuenta de los hallazgos que determinan el nivel de la satisfacción laboral que se percibe en la institución en estudio, en donde queda demostrado que el 70% de la población presenta una regular satisfacción laboral, no obstante, un indicador negativo da cuenta que un considerable 23% de trabajadores y docentes, presentan un parcial insatisfacción laboral, frente a solo un 6.7% con una parcial satisfacción.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral*

Niveles	Condiciones físicas o materiales		Beneficios laborales y/o remunerativos		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alta satisfacción	2	6.7	0	0.0	2	6.7	0	0.0	7	23.3	3	10.0	2	6.7
Parcial satisfacción	6	20.0	1	3.3	8	26.7	3	10.0	7	23.3	1	3.3	7	23.3
Regular	11	36.7	21	70.0	6	20.0	1	3.3	1	3.3	21	70.0	1	3.3
Parcial insatisfacción	10	33.3	8	26.7	13	43.3	1	3.3	4	13.3	5	16.7	6	20.0
Alta insatisfacción	1	3.3	0	0.0	1	3.3	1	3.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Intepretación

En la tabla 4 se da cuenta de los niveles que presentan cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, donde en primera instancia se verifica que existe una regular satisfacción por las condiciones físicas o materiales en la institución (36.7%), no obstante, un grupo no tan menor (33.3%) menciona que presenta una parcial insatisfacción. Similar a lo anterior se tiene que casi la mayoría de la población (70%) transmite una regular satisfacción por los beneficios laborales y/o remunerativos por parte de la institución, y en negativo, un 26.7% parcial insatisfacción. En la misma línea, se percibe en un 43.3% una parcial insatisfacción por las políticas administrativas de la institución. En cuanto a las relaciones sociales, poco más de la mitad (53.3%) presenta una regular satisfacción, mismos sentir se presenta para el desarrollo personal (40%). Se destaca que la población siente una regular satisfacción por el desarrollo de las tareas en la institución (70%), encontrándose el mismo sentir (50%) en cuanto a la relación con la autoridad de la misma.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del clima organizacional

Tabla 5

Nivel del clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	0	0.0
Favorable	10	33.3
Media	5	16.7
Desfavorable	15	50.0
Muy desfavorable	0	0.0
Total	30	100.0

Interpretación

En la tabla 5 se identifica el nivel del clima organizacional que se encuentra presenta en la institución en estudio, donde se da cuenta que el 50% de la población, considera que es desfavorable, frente a un considerable 33.3% que la califica en un nivel favorable.

Tabla 6*Niveles de las dimensiones del clima organizacional*

Niveles	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy favorable	0	0.0	2	6.7	2	6.7	0	0.0	0	0.0
Favorable	7	23.3	9	30.0	8	26.7	12	40.0	6	20.0
Media	6	20.0	14	46.7	3	10.0	2	6.7	7	23.3
Desfavorable	12	40.0	5	16.7	15	50.0	16	53.3	11	36.7
Muy desfavorable	5	16.7	0	0.0	2	6.7	0	0.0	6	20.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Interpretación

En la tabla 6 se identifican los resultados que dan cuenta de los niveles de cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional. Se observa entonces que de acuerdo a la percepción del 40% de la población, la autorrealización es desfavorable en la institución, no obstante, un considerable 23.3% considera por el contrario que es favorable. Por otro lado, queda demostrado que el involucramiento laboral se da en un nivel medio (46.7%), además que desde lo que manifiesta población, también es favorable (30%). Se da cuenta también que la mitad de la población (50%) considerable que la supervisión que se desarrolla en la institución es desfavorable, sin embargo, un 26.7% considera lo contrario, manifestando que es favorable. Desde la percepción de poco más de la mitad de la población (53.3%), la comunicación en la institución es desfavorable, frente a un considerable grupo (40%) que considera es favorable. Se da cuenta que hay opiniones divididas referidas a las condiciones laborales, puesto que un 36.7% considera es desfavorable, pero un 20% manifiesta que si lo es, sin embargo, otro 20% la califica como muy desfavorable.

Objetivo 3: Establecer la relación entre satisfacción laboral con la autorrealización

Tabla 7

Contingencia entre satisfacción laboral con la autorrealización

			D1. Autorrealización				Total
			Muy desfavorable	Desfavorable	Mediana	Favorable	
V1. Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción	Recuento % del total	1 3.3%	5 16.7%	1 3.3%	0 0.0%	7 23.3%
	Regular	Recuento % del total	4 13.3%	7 23.3%	5 16.7%	5 16.7%	21 70.0%
	Parcial satisfacción	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.7%	2 6.7%
	Total	Recuento % del total	5 16.7%	12 40.0%	6 20.0%	7 23.3%	30 100.0%

Intepretación

En la tabla 7 se demuestran los resultados que dan cuenta de la contingencia entre la satisfacción laboral y la autorrealización en la institución que es objeto de investigación, identificándose que del 70% de docentes y trabajadores que presentan una regular satisfacción laboral, el 23.3% menciona que la autorrealización es desfavorable. Entre tanto, un 16.7% que presenta parcial insatisfacción laboral, cree que la autorrealización es desfavorable.

Tabla 8

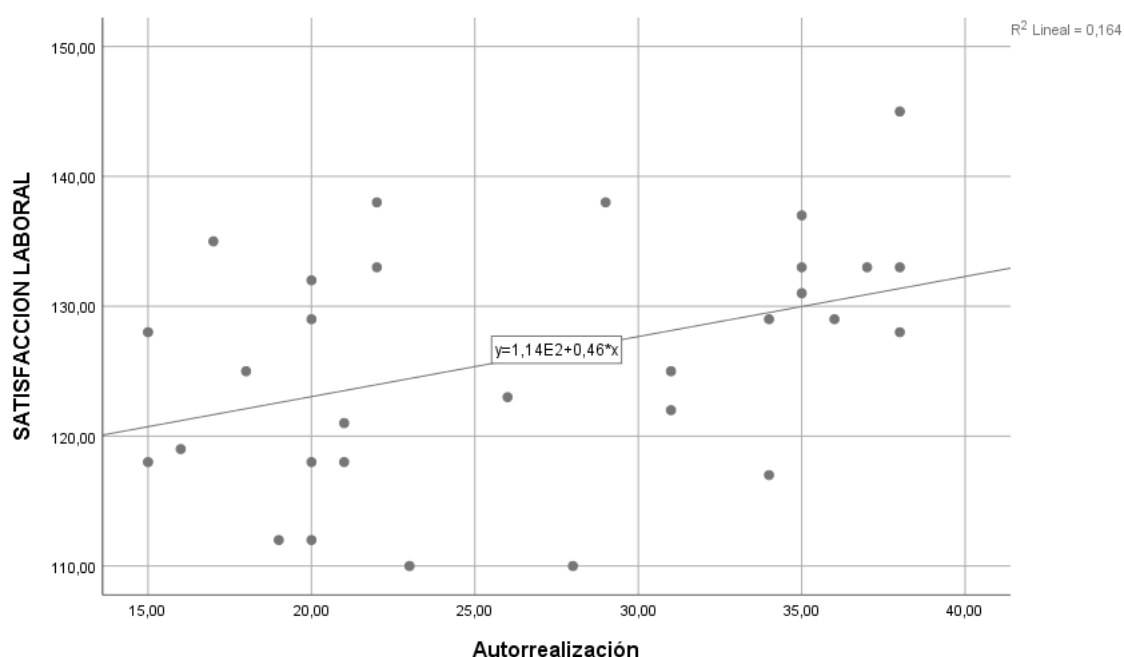
Relación entre satisfacción laboral con la autorrealización

		D1. Autorrealización
	Coefficiente de correlación	,418*
V1. Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.022
	N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 2

Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con la autorrealización



Interpretación

En la tabla 8 se observan los datos que dan cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y la autorrealización en la institución objeto de investigación. Se denota entonces el hallazgo que permite verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.418$), de igual manera, se identifica que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la primera hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia.

Objetivo 4: Determinar la relación entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral

Tabla 9

Contingencia entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral

			Involucramiento laboral				Total
			Desfavorable	Mediana	Favorable	Muy favorable	
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción	Recuento % del total	2 6.7%	5 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	7 23.3%
	Regular	Recuento % del total	3 10.0%	9 30.0%	7 23.3%	2 6.7%	21 70.0%
	Parcial satisfacción	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	2 6.7%	0 0.0%	2 6.7%
	Total	Recuento % del total	5 16.7%	14 46.7%	9 30.0%	2 6.7%	30 100.0%

Interpretación

En la tabla 9 se tienen los resultados sobre la contingencia entre la satisfacción laboral con el involucramiento laboral en la institución en estudio, los cuales dan cuenta que del 70% de docentes y trabajadores administrativos que presentan una regular satisfacción laboral, un 30% considera que existe un medio involucramiento laboral. Entre tanto, un 16.7% que presenta parcial insatisfacción laboral, también se percibe un nivel medio en el involucramiento laboral.

Tabla 10

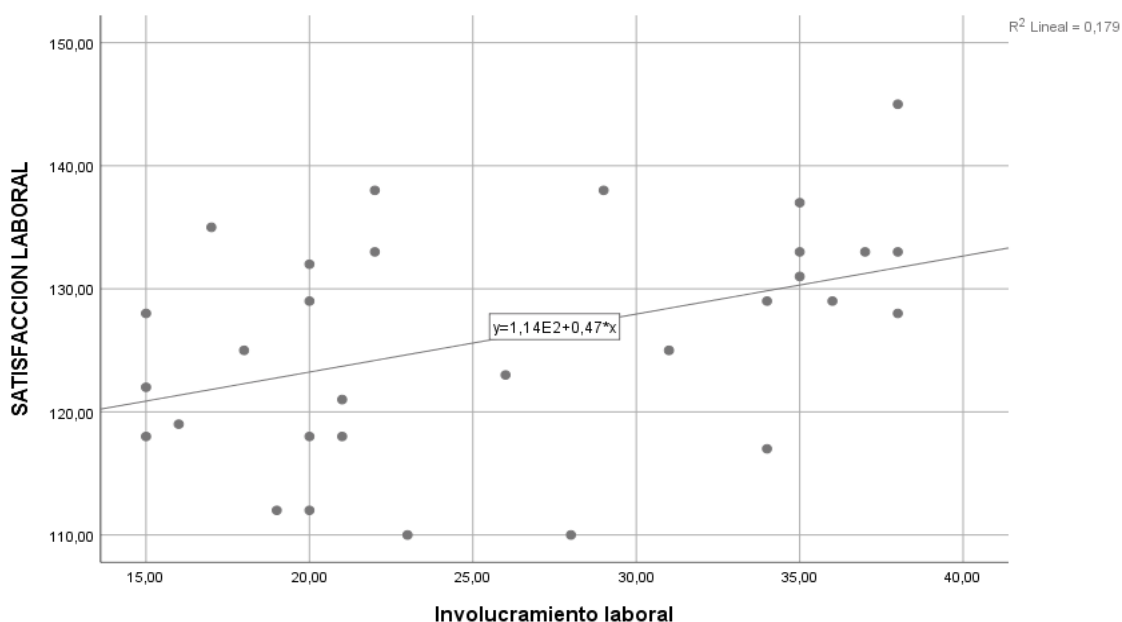
Relación entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral

		Involucramiento laboral
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,509**
	Sig. (bilateral)	0.004
	N	30

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

Figura 3

Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con el involucramiento laboral



Interpretación

En la tabla 10 se observan los datos que dan cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral en la institución objeto de investigación. Se denota entonces el hallazgo que permite verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.509$), de igual manera, se identifica que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la segunda hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre satisfacción laboral con la supervisión

Tabla 11

Contingencia entre satisfacción laboral con la supervisión

			Supervisión					Total
			Muy favorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción	Recuento	1	5	1	0	0	7
		% del total	3.3%	16.7%	3.3%	0.0%	0.0%	23.3%
	Regular	Recuento	1	10	2	6	2	21
		% del total	3.3%	33.3%	6.7%	20.0%	6.7%	70.0%
	Parcial satisfacción	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%
Total		Recuento	2	15	3	8	2	30
		% del total	6.7%	50.0%	10.0%	26.7%	6.7%	100.0%

Interpretación

En la tabla 11 se tienen los resultados que dan cuenta la contingencia entre la satisfacción laboral y la supervisión en la institución en estudio, donde se puede percibir que del 70% de docentes y trabajadores administrativos que presenta una regular satisfacción laboral, un 33.3% considera como desfavorable la supervisión. Continuando, se denota que un 16.7% que presenta parcial insatisfacción laboral, califica la supervisión como desfavorable.

Tabla 12

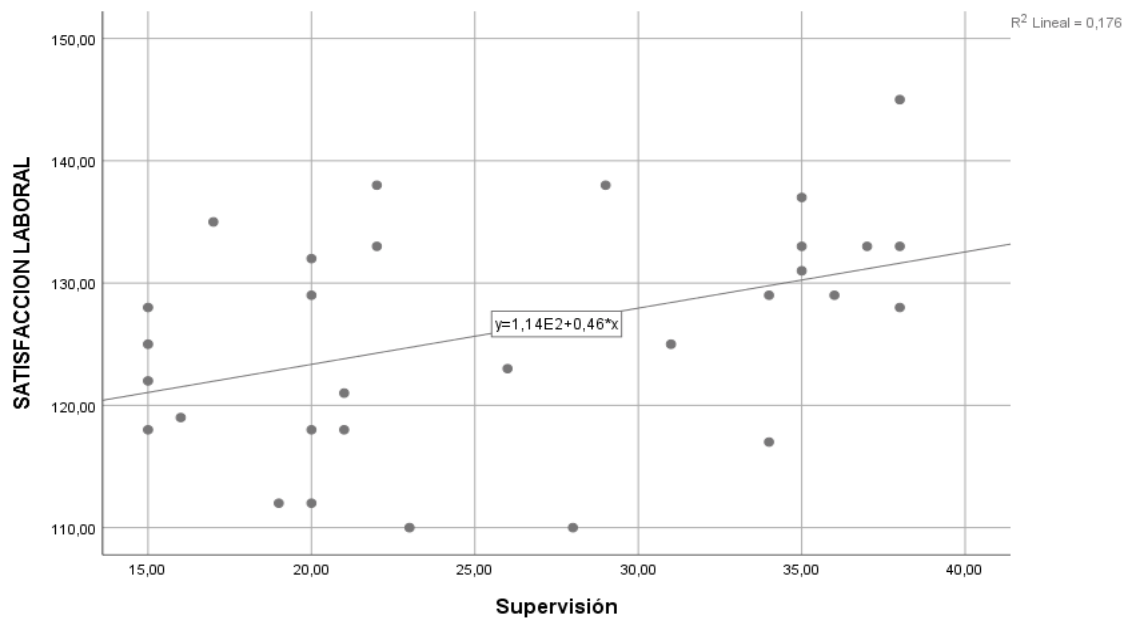
Relación entre satisfacción laboral con la supervisión

		Supervisión
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,453*
	Sig. (bilateral)	0.012
	N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 4

Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con la supervisión



Interpretación

En la tabla 12 se observan los datos que dan cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y la supervisión en la institución objeto de investigación. Se denota entonces el hallazgo que permite verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.453$), de igual manera, se identifica que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la tercera hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia.

Objetivo 6: Determinar la relación entre satisfacción laboral con la comunicación

Tabla 13

Contingencia entre satisfacción laboral con la comunicación

		Comunicación			Total
		Desfavorable	Mediana	Favorable	
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción	Recuento 6	0	1	7
		% del total	20.0%	0.0%	3.3%
					23.3%
	Regular	Recuento 10	2	9	21
		% del total	33.3%	6.7%	30.0%
					70.0%
	Parcial satisfacción	Recuento 0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%
					6.7%
	Total	Recuento 16	2	12	30
		% del total	53.3%	6.7%	40.0%
					100.0%

Interpretación

En la tabla 13 se da cuenta de los resultados referidos a la contingencia entre la satisfacción laboral y la comunicación que se da en la institución en estudio; demostrándose entonces que del 70% de docentes y trabajadores administrativos que presenta una regular satisfacción laboral, un 33.3% considera como desfavorable la comunicación; mientras tanto, se tiene también que un 20% que siente parcial insatisfacción laboral, menciona que la comunicación es desfavorable.

Tabla 14

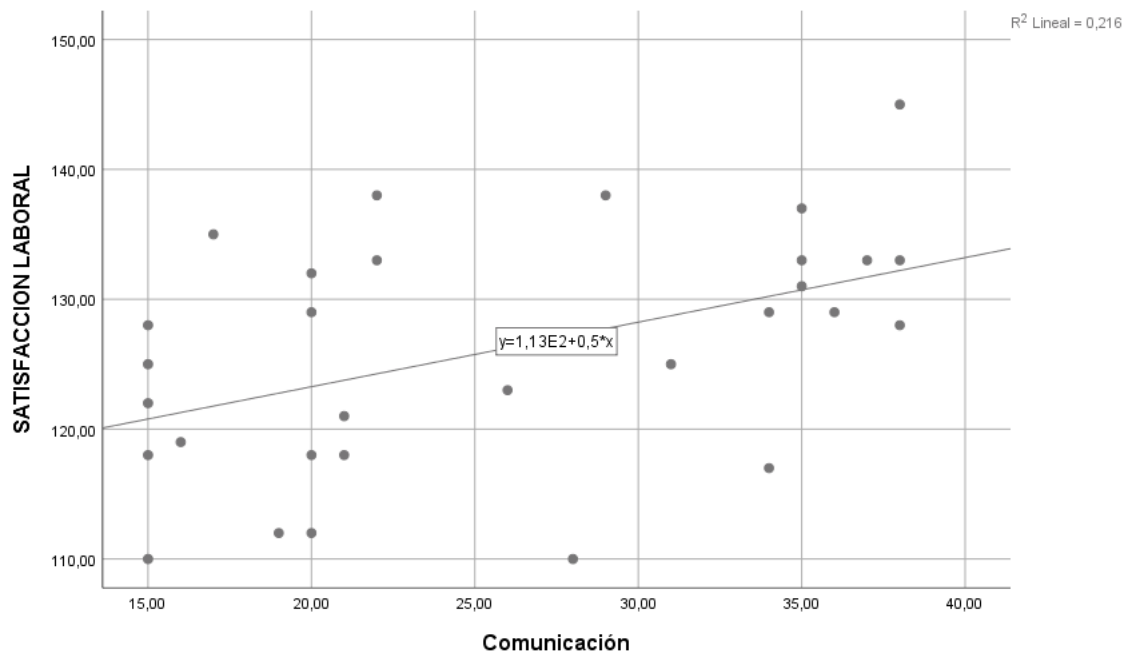
Relación entre satisfacción laboral con la comunicación

		Comunicación
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,423*
	Sig. (bilateral)	0.020
	N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 5

Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral con la comunicación



Interpretación

En la tabla 14 se observan los datos que dan cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y la comunicación en la institución objeto de investigación. Se denota entonces el hallazgo que permite verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.423$), de igual manera, se identifica que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la cuarta hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia.

Objetivo específico 7: Establecer la relación entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales

Tabla 15

Contingencia entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales

			Condiciones laborales				Total
			Muy desfavorable	Desfavorable	Mediana	Favorable	
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción	Recuento % del total	3 10.0%	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	7 23.3%
	Regular	Recuento % del total	3 10.0%	7 23.3%	6 20.0%	5 16.7%	21 70.0%
	Parcial satisfacción	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%	1 3.3%	2 6.7%
	Total	Recuento % del total	6 20.0%	11 36.7%	7 23.3%	6 20.0%	30 100.0%

Interpretación

En la tabla 15 se presentan los resultados que dan cuenta la contingencia entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales, los cuales demuestran que del 70% de la población que presenta una regular satisfacción laboral, se observa que un 23.3% califica las condiciones laborales como desfavorable. Se identifica también un 10% de los encuestados que presenta parcial insatisfacción, considera que las condiciones laborales son muy desfavorables.

Tabla 16

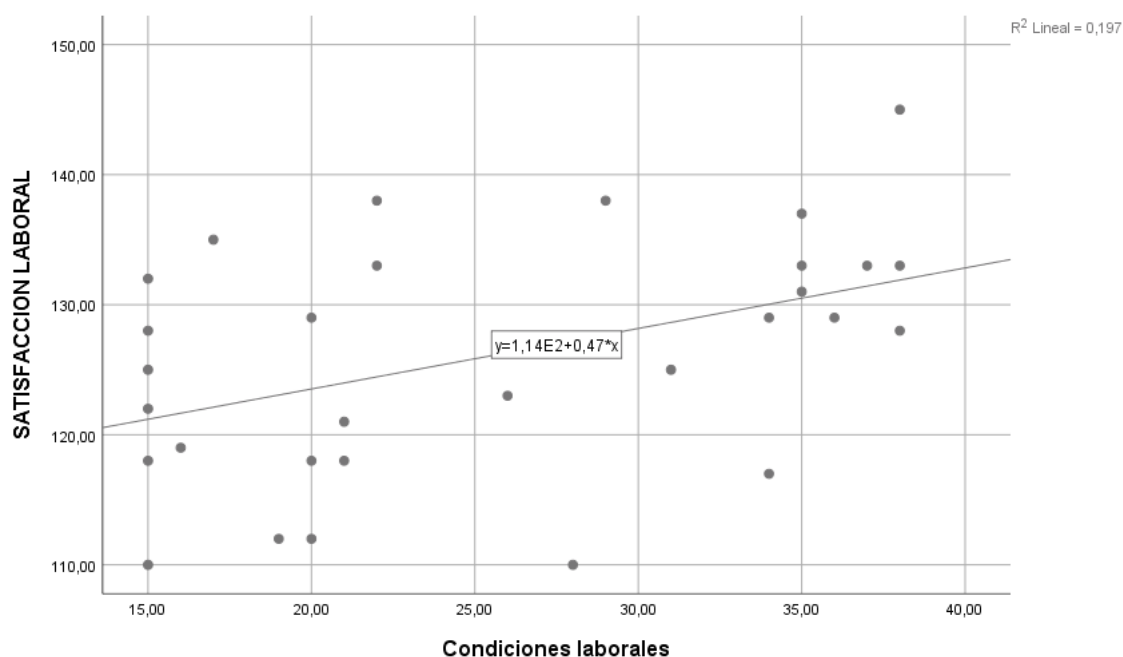
Relación entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales

		Condiciones laborales
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,367*
	Sig. (bilateral)	0.046
	N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 6

Diagrama de dispersión entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales



Interpretación

En la tabla 16 se observan los datos que dan cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales en la institución objeto de investigación. Se denota entonces el hallazgo que permite verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.367$), de igual manera, se identifica que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la cuarta hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia.

V. DISCUSIÓN

A partir de este punto se desarrolla la discusión de los resultados que se han encontrado producto del procesamiento de los datos recogidos en campo; por tanto, los hallazgos ya interpretados, son analizados mediante el proceso de contraste con lo obtenido por otros investigadores, en cuyos estudios también se han abordado las mismas variables, en ese sentido, aquí se verifica la similitud o contraste con estas, además, los resultados obtenidos son validados y explicados por las teorías que se han detallado al inicio de la investigación, mismas que permiten también explicar el contexto de estos hallazgos.

En cuanto al orden en que se lleva a cabo la discusión, se inicia con el objetivo general, para luego continuar con los objetivos específicos. Entonces, en primera instancia, de acuerdo a los hallazgos referidos al propósito de la investigación, se logró demostrar la existencia de la correlación entre las variables en estudio, dado que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.501, dato que permite inferir que la relación alcanza un nivel moderado y directa, además, de acuerdo al p – valor obtenido, el cual fue menor a 0.05, se considera también que la relación es significativa. De acuerdo entonces a los hallazgos obtenidos, la relación se encuentra basada en una asociación contextual que presentan en una institución educativa, y es que satisfacción laboral y clima organizacional presentan una asociación entre sus componentes; es decir, un contexto donde se cuenta con satisfacción laboral, tiene por característica condiciones físicas o materiales armoniosas, además, se propicia el reconocimiento a los trabajos que se realizan en la institución, sumado a una positiva relación profesional entre los actores del sistema educativo, que tienen como base un conjunto de políticas administrativas que con inclusivas y apuntan a la mejora del desarrollo personal de los docentes, lo que permitirá contribuir a la mejora de su desempeño. Estos componentes propician que se cuente con una clima organizacional, cuyo ambiente se caracterice por la promoción de la autorrealización de los docentes y con ello su involucramiento laboral. En líneas generales, un clima organizacional positivo inicia primero o tiene como base a docentes que se tienen satisfechos con las condiciones laborales.

Ahora bien, los hallazgos referidos al propósito de la investigación guardan relación con Pedraza (2018), cuyos resultados indicaron que, existe relación

positiva moderada y significativa entre apoyo, identidad y ambiente de afecto con satisfacción laboral, revelando que la moderada satisfacción es debido a componentes ambientales como apoyo y ambiente de afecto ($r = .68$), identidad ($r = .43$) impartido en la organización; además un 60% de los trabajadores presentó un moderado clima laboral y un 67% se perciben satisfecho laboralmente. Se concluye que, existe relación significativa entre clima y satisfacción ($r = .46$), revelando que los colaboradores percibían un clima moderado y sentían satisfacción moderada. Además, el contexto referido al resultado no es fiel a lo que se menciona en la teoría de Pope & Stremmel (1992), quienes argumentan que la satisfacción laboral y el clima organizacional son constructos diferentes, pero asociados; el primero se refiere a información vinculada a particularidades de la institución, mientras que la satisfacción laboral se orienta en las percepciones y actitudes que poseen las personas a su empleo.

Concerniente al primer objetivo específico, en donde se buscó determinar el nivel de la satisfacción laboral, demostrándose que en la institución educativa se percibió que el 70% de la población presenta una regular satisfacción laboral, no obstante, un indicador negativo da cuenta que un considerable 23% de trabajadores y docentes, presentan un parcial insatisfacción laboral, frente a solo un 6.7% con una parcial satisfacción. En lo que respecta a, las consecuencias de la insatisfacción laboral, ésta alcanza afectar al desempeño de los colaboradores y al rendimiento de la organización, por lo que las empresas deben intentar que sus trabajadores se hallen profesionalmente satisfechos. Por ende, deben priorizar que laboren en ambientes físicos apropiados y con favorables circunstancias, lugares con mucho ruido o congestionados y con calor o mal ventilados afectan al empleado y afectan su desempeño. Los resultados a nivel general también son representados en cada una de sus dimensiones, y es que se verifica que existe una regular satisfacción por las condiciones físicas o materiales en la institución (36.7%), no obstante, un grupo no tan menor (33.3%) menciona que presenta una parcial insatisfacción. Similar a lo anterior se tiene que casi la mayoría de la población (70%) transmite una regular satisfacción por los beneficios laborales y/o remunerativos por parte de la institución, y en negativo, un 26.7% parcial insatisfacción. En la misma línea, se percibe en un 43.3% una parcial insatisfacción por las políticas administrativas de la institución.

En cuanto a las relaciones sociales, poco más de la mitad (53.3%) presenta una regular satisfacción, mismos sentir se presenta para el desarrollo personal (40%). Se destaca que la población siente una regular satisfacción por el desarrollo de las tareas en la institución (70%), encontrándose el mismo sentir (50%) en cuanto a la relación con la autoridad de la misma. Estos resultados contrastan en demasía con el contrario por Rodas (2020), quien tras el desarrollo de estudio concluyó que el grado de satisfacción laboral el 57,1% se sitúa en el grado alto, el 31,2% en el regular y el 11,7% en el bajo. Entonces, de acuerdo a lo mencionado, en el estudio la satisfacción se sitúa en un alto nivel, discrepando totalmente con los resultados de la presente investigación; además, esto coincide con lo que dice Carrillo (2004), quien menciona que las causas de la insatisfacción laboral, existen componentes que perturban de modo negativo a los colaboradores y que originan una insatisfacción profunda y anhelos de renunciar o cambiar de puesto laboral.

En cuanto al objetivo sobre buscar el nivel del clima organizacional, se pudo demostrar el 50% de la población, considera que es desfavorable, frente a un considerable 33.3% que la califica en un nivel favorable. Esto demuestra claramente que el ambiente que se presenta en la institución en estudio es muy negativo, donde los integrantes de este sistema educativo no se sienten tan cómodos, y es que esto se ve reflejado en los componentes del clima organizacional, donde por ejemplo la autorrealización de acuerdo a casi la mitad de los docentes (40%) es desfavorable en la institución. Por otro lado, queda demostrado que el involucramiento laboral se da en un nivel medio (46.7%). Se da cuenta también que la mitad de la población (50%) considerable que la supervisión que se desarrolla en la institución es desfavorable. Desde la percepción de poco más de la mitad de la población (53.3%), la comunicación en la institución es desfavorable, frente a un considerable grupo (40%) que considera es favorable, como se denota sólo en este caso se da un ambiente algo positivo, pero esta comunicación hace referencia más a las relaciones entre los docentes y no a quienes dirigen la institución. Se da cuenta que hay opiniones divididas referidas a las condiciones laborales, puesto que un 36.7% considera es desfavorable, pero un 20% manifiesta que si lo es, sin embargo, otro 20% la califica como muy desfavorable. Como se evidencia, el clima organizacional en

su totalidad es desfavorable en la institución, por tanto, esto corrobora lo manifestado en el problema de investigación, donde se describe que el clima perjudica incluso el desarrollo de las actividades de los docentes, mermando su desempeño desde un alto grado de insatisfacción laboral. Estos resultados discrepan totalmente con lo encontrado por Cuadra (2021), quien en el contexto de su estudio pudo constatar que el grado de clima organizacional el 90% muestra grado alto y el 10% medio, incluso esto da lugar que se genere un grado de satisfacción laboral el 70% presenta grado alto y el 30% nivel medio. Se concluye que, existe relación entre satisfacción y clima. Además, estos resultados son explicados por Castro y Ramón (2017), quien menciona que el clima organizacional refleja claramente la vida interna de la empresa; es una concepción dinámica que se modificará de acuerdo al ambiente de la empresa y los comentarios de los individuos acerca del contexto anterior; favorece a entender la vida interna laboral de la empresa y revela las rutinas de todos informadas por la dirección, la respuesta de lineamientos, políticas o normas incide llanamente en el nivel de compromiso y el nivel de reconocimiento de los miembros de la entidad; afecta por diversas variables constituidas, como planes de gestión y políticas, estilo de gestión, sistemas de contratación y despido, promoción funcional y movilidad, etc.); el clima está desarrollado por la interacción entre sujetos en grupos informales y formales en la entidad.

En el caso del objetivo que buscó determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la autorrealización en la institución objeto de investigación, se pudo constatar que el hallazgo que permitió verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.418$), de igual manera, se identificó que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la primera hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia. Es claro que en toda institución u organización se debe dar vía libre y apoyar la autorrealización de sus colaboradores, y es que esto dará que puedan mejorar su desempeño debido a su constante capacitación, lo que en consecuencia generará que el

colaborador o en este caso docente, se sienta satisfecho en su centro de laborales. Estos resultados guardan parcial relación con lo obtenido por Bueso (2016), en donde sus resultados permitieron concluir que, existe relación entre, identidad ($r = .78$); autorrealización ($r = .79$); estructura ($r = .58$); ambiente laboral ($r = .77$); y control ($r = .69$) con la satisfacción laboral, siendo positiva, alta y significativa; además el 89% de los trabajadores perciben un clima altamente favorable y el 79% se sentían satisfechos en su labor. Se concluye que, hay relación significativa entre clima y satisfacción ($r = .807$). Entonces, se denota que en específicamente existe relación entre la satisfacción y la autorrealización. Además, esto sigue la línea teórica de Palma (2004), quien menciona que la autorrealización, está referida a la percepción colaboradora como las facilidades que promete el medio de trabajo para un integro desarrollo de forma profesional y personal en relación a su futuro laboral

En cuanto al objetivo que da cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral en la institución objeto de investigación, en donde se constató que el hallazgo que permitió verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.509$), de igual manera, se identificó que la relación fue significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se pudo corroborar la validez de la segunda hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia. Entonces, la relación se explica en el contexto en que se da, puesto que el docente que se sienta satisfecho con las condiciones que se dan en su centro de labores, hará que este se involucre más y se identifique; si bien es cierto se tiene una relación, se muestra con los resultados descriptivos un contexto negativo que inicia por una baja satisfacción laboral. Estos resultados guardan parcial relación con Soto y Vidarte (2021), quien destaca su hallazgos una relación significativa y directa entre satisfacción laboral y clima organizacional ($r_s = 0.731$, $p < .01$); además se halló relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción como intrínseca ($r_s = 0.686$) y prestaciones ($r_s = 0.692$); así también la satisfacción presentó relación moderada con los ocho componentes del clima

organizacional como apoyo y unión ($r_s = 0.716$) y relaciones sociales ($r_s = 0.643$). No obstante, los resultados encontrados no están dentro de la línea teórica de Palma (2004), quien menciona que el involucramiento laboral, está referido al medio en el cual el trabajador internaliza valores y cultura de la entidad, comprometiéndose a cumplir con las metas de la entidad.

Respecto al objetivo donde se da cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y la supervisión en la institución objeto de investigación, se pudo constatar que el hallazgo que permitió verificar la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.453$), de igual manera, se identificó que la relación fue significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la tercera hipótesis específica de la investigación, en donde se estableció la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos fueron validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia. Estos resultados guardan relación con lo contrario por Pedraza (2018), cuyos resultados indicaron que, existe relación positiva moderada y significativa entre apoyo, identidad y ambiente de afecto con satisfacción laboral, revelando que la moderada satisfacción es debido a componentes ambientales como apoyo y ambiente de afecto ($r = .68$), identidad ($r = .43$) impartido en la organización; además un 60% de los trabajadores presentó un moderado clima laboral y un 67% se perciben satisfecho laboralmente. Se concluye que, existe relación significativa entre clima y satisfacción ($r = .46$), revelando que los colaboradores percibían un clima moderado y sentían satisfacción moderada. Por otro lado, el resultado es explicado por Palma (2004), quien sobre la supervisión, destaca su importancia por la función y significado de la empresa en el control dentro del trabajo en dirección a la orientación y apoyo en las labores del día a día en la entidad.

En cuanto al objetivo que da cuenta de la correlación entre la satisfacción laboral y la comunicación en la institución objeto de investigación, demostrándose la existencia de tal relación, la cual se establece en un nivel moderado y directo o positivo ($r = 0.423$), de igual manera, se identificó que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se pudo corroborar la validez de la cuarta hipótesis específica de la

investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia. Estos resultados guardan relación con Montoya et al. (2017), quien demostró en sus resultados que existe relación significativa entre cohesión ($r = .427$); autonomía ($r = .385$); apoyo ($r = .498$); comunicación ($r = .461$); equidad ($r = .444$); reconocimiento ($r = .381$); innovación ($r = .410$) y la satisfacción laboral en los colaboradores; además el 92.1% de los colaboradores se hallaban satisfechos y el 73.5% presentaron un clima organizacional alto. Se concluye que, hay relación significativa entre satisfacción y clima en los empleados ($r = .487$). Sin embargo, esto no está dentro de la línea de lo que manifiesta Palma (2004), que argumenta que la comunicación, muestra el nivel de percepción en sinceridad, coherencia y fluidez informativa que se ofrece en la organización como en el funcionamiento interno y para la atención a los pacientes. En este caso la comunicación en la institución solo se da entre los docentes en una buena manera.

Por último en el objetivo que buscó determinar la correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales en la institución objeto de investigación, el resultado permitió verificar la existencia de tal relación, la cual se estableció en un nivel muy bajo y directo o positivo ($r = 0.367$), de igual manera, se identificó que la relación es significativa, esto comprobado por el p – valor obtenido, el cual es inferior a 0.05. Con lo obtenido se puede corroborar la validez de la cuarta hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre las variables. Por otro lado, estos hallazgos son validados con la representación del gráfico de dispersión, el cual demuestra una asociación entre la nube de puntos con la línea de tendencia. Estos resultados son similares con lo concluido por Belizán (2015), quien encontró que existe relación positiva moderada y significativa entre los componentes supervisión ($r = .547$); comunicación ($r = .475$); motivación ($r = .508$) y satisfacción laboral; además un 88% de docentes presenta clima moderado y un 78% satisfacción laboral de nivel medio. Se concluye que, existe relación significativa entre clima y satisfacción ($r = 5.88$). Además, Palma (2004), explica que las condiciones laborales: compromiso de la organización en ofrecer los recursos físicos, monetarios y sociales que ayuden

en el progreso de las labores, del mismo modo, Litwin y Stringer (1968, citado en Acosta y Venegas, 2014), recomiendan que en un grupo de particularidades del ambiente de trabajo que se valoran directa o indirectamente por los empleados que laboran en este escenario, y su influencia en su motivación y comportamiento.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación moderada, directiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, puesto que se obtuvo un valor $Rho = 0.501$ y un p – valor inferior a 0.05.
- Segunda.** La satisfacción laboral que se percibe en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, se encuentra en un nivel regular (70%); en el mismo nivel de satisfacción se precisa en cuanto a las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas de la institución, desarrollo personal, desarrollo de las tareas en la institución y autoridad.
- Tercera.** El clima organizacional que se encuentra presente en la institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, es percibida por el 50% en un nivel desfavorable; del mismo modo, se obtuvo igual percepción para la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación en la institución y condiciones laborales.
- Cuarta.** Existe relación moderada, directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autorrealización en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, puesto que se obtuvo un valor $Rho = 0.418$ y p – valor inferior a 0.05.
- Quinta.** Existe relación moderada, directa y significativa entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, puesto que se obtuvo un valor $Rho = 0.509$ y un p – valor inferior a 0.05.
- Sexta.** Existe relación moderada, directa y significativa entre la satisfacción laboral y la supervisión en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, puesto que se obtuvo un valor $Rho = 0.453$ y un p – valor inferior a 0.05.
- Séptima.** Existe relación moderada, directa y significativa entre la satisfacción laboral y la comunicación en una institución educativa privada de

Nuevo Chimbote, en el año 2022, puesto que se obtuvo un valor Rho = 0.423 y un p – valor inferior a 0.05.

Octava. Existe relación muy baja, directa y significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, en el año 2022, puesto que se obtuvo un valor Rho = 0.367 y un p – valor inferior a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al personal directivo, reforzar el trabajo institucional, esto mediante reuniones mensuales conjuntamente con los docentes, con el propósito de que se puedan tratar y dar soluciones a quejas o sugerencias, de esta forma se contribuirá a mejorar el clima y la satisfacción laboral en la institución.
- Segunda.** Al personal directivo, crear jornadas de confraternidad, en donde los docentes puedan mejorar sus relaciones interpersonales y conjuntamente a ello puedan expresar sus opiniones en beneficio del trabajo que se hace en la institución, esto finalmente contribuirá a una mejor gestión comunitaria de los docentes.
- Tercera.** Al personal directivo, aprovechar la experiencia de los docentes en el desarrollo de la calidad académica, para ello se deben establecer reuniones en donde se propongan nuevas metodologías de aprendizaje, beneficiando así a la mejora del rendimiento educativo.
- Cuarta.** Al personal directivo, promover y dar las facilidades a que los docentes puedan autorrealizarse, esto mediante un cronograma en acuerdo con los docentes, en donde se debe permitir para que puedan desarrollar los deberes relacionados a estudios de pre o pos grado, contribuyendo a la mejora de su desempeño en la institución.
- Quinta.** Al personal directivo, fortalecer los lazos en la institución, incluyendo a los docentes en actividades escolares y comunitarias, de esta forma generará que los docentes se sientan incluidos hasta en la más mínima actividad que se desarrolle en la institución, contribuyendo así a un mejor clima organizacional.
- Sexta.** Al personal directivo, monitorear el desempeño de los docentes, para ello se debe planificar un cronograma de supervisión de las actividades de los docentes, con el propósito de identificar cuáles son sus necesidades y trabajar de manera conjunta para suplir ello.
- Séptima.** Al personal directivo, fomentar la creación de comunidades profesionales entre los docentes, esto con el fin de reforzar las

relaciones y la comunicación, de esta forma se contribuye también al intercambio de experiencias que ayudan a mejorar la calidad de enseñanza.

Octava. Al personal directivo, buscar identificar necesidades de la institución, para ello se debe llevar a cabo un diagnóstico mensual de las necesidades y requerimientos urgentes de la institución, esto con el fin de crear propuestas de mejora y así contribuir a un mejor ambiente y clima.

REFERENCIAS

- Acosta, B., y Venegas, C. (2014). Clima organizacional de una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología* 13(1):163-172.
https://www.researchgate.net/publication/319473266_Clima_organizacion_al_en_una_empresa_cervecera_un_estudio_exploratorio
- Adenike, A. (2011). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: evidence from Covenant University. *Business Intelligence Journal*, 4(1),151-165.
https://www.researchgate.net/publication/49605172_Organizational_Clim_ate_as_a_Predictor_Of_Employee_Job_Satisfaction_Evidence_from_Cov_enant_University
- Ahmad, S. y Schroeder, R. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), 19-43.
<https://pdfs.semanticscholar.org/cd5c/fe4d46d2f4c1f42993499610f4ee07cf34b4.pdf>
- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4),259-267.
https://www.researchgate.net/publication/267227131_A_Comparative_St_udy_of_Organizational_Climate_and_Job_Satisfaction_in_Public_Private_and_Foreign_Banks
- Alcázar, Y. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, M. (2018). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funciones de atención primaria de salud de una comunica en Chile*. Universidad del Bio Bio.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>

- Arbulú R. (2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales* – Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/#:~:text=Lima%2C%2022%2F07%2F2021,estudio%20de%20la%20Consultora%20Dench.>
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III. La población de estudio*. Revista Alergia México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R. (2017). Mediating effect of ethical climate between organizational virtuousness and job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 35-48. https://www.researchgate.net/publication/316605641_Mediating_effect_of_Ethical_Climate_between_Organizational_Virtuousness_and_Job_Satisfaction
- Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseño de investigación en psicología*. [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/publication/304625860_Disenos_de_investigacion_en_psicologia
- Belizán, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. [Tesis Licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Argentina]. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf>
- Bueso, S. (2016). *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*. [Tesis de Maestría, Universidad de Honduras, Honduras]. <http://www.uth.hn/wpcontent/uploads/2012/03/tesisclimaorganizacionalys>

[atisfaccion-laboral.pdf](#).

- Caballero, L., (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevista
Documento de docencia course work, 3.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017_NC_El%20camino%20del%20%C3%A9xito%20de%20las%20encuestas_Caballero.pdf
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cañola C., Franco V., Rodas E., Gutiérrez L., & Chaverra M. (2020). *Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar Mental*. Una propuesta para fortalecer el sistema de Bienestar laboral en la organización. – Tecnológico de Antioquía.
<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, S. (2004). *La academia*.
https://www.academia.edu/37885697/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC
- Castro P., Cruz E., Vargas R., Luis K., Gatica, L. y Tepal I., (2018). *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral* – Revista Iberoamericana de Ciencias ISSN 2334-2501 Vol. 5 No. 6 127.
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Castro, F. y Ramón, S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en lima – 2016* [Tesis para título profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2900>
- Castro, M. & Martins, N. (2010). The relations between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization, *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/47740066_The_relationship_between_organisational_climate_and_employee_satisfaction_in_a_South_African_information_and_technology_organisation

Chandra, S. (2010). A study of the organizational climate in relation to job satisfaction of senior secondary school teachers of Haridwar District in Uttarakhand. *International Journal of Education and Allied Sciences*, 2(2), 01-18.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=09758380&AN=67146335&h=kHBFkTOqZ ZVsPqGkvYuJdB37TN8W4geoMPZeFTUQz1Hnmq3EEJsyzkitUhrc2QX qGhHMuDXflM75F%2FEzQ1xpPw%3D%3D&crl=f>

Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A 57 acidad structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v33n57/0120-4645-cuadm-33-57-00048.pdf>

Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontífica Comillas. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

Chiang, M.; Salazar, C., & Núñez, A. (2007) Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16 (2), 61-76. <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

Chiang, M.; Salazar, C.; Martín, M. y Núñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*, 19(1), 5-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>

Cuadra, R. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Nº 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69769/Cua%20dra_GFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, S. M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. Doi:

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Ghosh, S., & Joshi, P. (2016). How organizational climate influences job satisfaction in educational sector- a theoretical perspective. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(6), 34-43.

[https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(5\)7/version-2/E057203443.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(5)7/version-2/E057203443.pdf)

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw-Hill education.

https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_book_other_versions

Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. *Industrial Data*, 6(2), 75-78.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/11924/10669>

Info Capital Humano (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. [https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-](https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Un%2076%25%20de%20peruanos%20respondi%C3%B3,est%C3%A1%20conforme%20con%20su%20remuneraci%C3%B3n%20)

[humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Un%2076%25%20de%20peruanos%20respondi%C3%B3,est%C3%A1%20conforme%20con%20su%20remuneraci%C3%B3n%20](https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Un%2076%25%20de%20peruanos%20respondi%C3%B3,est%C3%A1%20conforme%20con%20su%20remuneraci%C3%B3n%20)
[C](https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Un%2076%25%20de%20peruanos%20respondi%C3%B3,est%C3%A1%20conforme%20con%20su%20remuneraci%C3%B3n%20)

Jiang, K., Hu, J., Liu, S., & Lepak, D. (2017). Understanding employees' perceptions of human resource practices: effects of demographic dissimilarity to managers and coworkers. *Human Resource management*, 56(1), 69-91. Doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21771>

Kehoe, R., & Wright, P. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391. Doi:<https://doi.org/10.1177%2F0149206310365901>

Kronberg, I. (2013). *Employee Satisfaction on Cruise Ships*. Alemania: GRIN Verlag.

https://books.google.com.pe/books/about/Employee_Satisfaction_on_Cruise_Shops.html?id=PwvBmnn-9GEC&redir_esc=y

- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_and_Organizational
- Manobanda, K. (2020). *Clima laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20736/1/T-UCE-0007-CPS-237.pdf>
- Merino, M.; Carrera, F.; Roca, M.; Morro, M.; Martínez, A. y Fikri, N. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 1-10. Doi:
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Minaya, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40030/Mina%20ya_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo* 19(58) pp 7-13. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
<https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- OIT (2020). *Regresar al trabajo de forma segura: Guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744784.pdf

- OIT (2021d). “El trabajo doméstico remunerado en América Latina, a 10 años del Convenio núm. 189”. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf
- Palma S. (2004). Escala Clima laboral CL- Manual SPC (1ª. Edición) https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_S_P%20C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Parke, M. R., & Seo, M. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334-360. Doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN* 15 (1) pp 90-101. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Pérez, J. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un centro de salud público*. Universidad de las Américas-Escuela de Negocios-Posgrados. http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/4.Articulo_Perez_Cadena_FINAL.pdf
- Permarupan, P., Ahmad, R., Raja, R., & Balakrishnan, B. (2013). The impact of organizational climate on employee’s work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care workers. *Child Youth Care Forum*, 21(1), 39-52. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00757347>
- Rodas, Y. (2020). *El clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49925/Rod>

[%20as_RY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Ruvalcaba, F., Selva, C., & Sahagún, M. (2017). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación*. https://www.researchgate.net/profile/Javier-Ruvalcaba-Coyaso/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion/links/56e713ae08ae85e780cfc941/Satisfaccion-laboral-una-revision-teorico-historica-de-su-investigacion
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124,51-58. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.459>
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464-478. Doi: <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.680209>
- Silveira Luz, R. (2003). *Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para a realização de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas no Rio de Janeiro*. [Tesis de Maestría, Universidade Federal Fluminense, Brasil]. <https://app.uff.br/riuff/handle/1/21182>
- Soto, J. y Vidarte, T. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3097949>
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/4083275/>
- Thakre, N., & Shroff, N. (2016). Organizational climate, organizational role stress

and job satisfaction among employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469-478. <https://www.semanticscholar.org/paper/Organizational-Climate%2C-Organizational-Role-Stress-Thakre-Shroff/d0d7a8b6a0645adc17a064f9a5f0c3048a24fa50>

Tsai, C. (2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of shipping and Logistics*, 30(3), 373-392. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.007>

Velarde, R. (2015). *Diagnóstico del clima laboral en el área de operaciones de una financiera de la ciudad de Arequipa, para la formulación de estrategias para la mejora del desempeño, Arequipa 2015* [Tesis para título profesional, Universidad Católica Santa María]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_88fa2a9af13937e511cf41ceff442ce0

Zamani, P. A., & Karimi, F. (2016). The relationship between organizational climate and the organizational silence of administrative staff in education department. *International Education Studies*, 9(6), 120-129. https://www.researchgate.net/publication/303594410_The_Relationship_between_Organizational_Climate_and_the_Organizational_Silence_of_Administrative_Staff_in_Education_Department

Zurita, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., Manzano, J., & Ramírez, M. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada*. REIDOCREA., 17-25. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/31291>

ANEXOS

Anexo 1: Autorización para la recolección de datos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
Señor de la Vida
Resolución Directoral N° 02576 - SREP - 10-06-02



“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Nuevo Chimbote, 27 de mayo 2022

Señora:
DRA. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ
Jefa de la escuela de postgrado
Universidad Cesar Vallejo – Chimbote

Asunto: Autorización para la recolección de datos mediante instrumento tipo cuestionario por motivos del proyecto de investigación en satisfacción laboral y clima organizacional.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente en nombre de la IEP Señor de la Vida, y para deseárselo el continuo éxito en la gestión que viene desempeñando. A su vez, aprovecho para informarle que, en mérito a la solicitud presentada para la autorización de la evaluación, nuestra institución está presta a colaborar con el mencionado proyecto de investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE NUEVO CHIMBOTE, ANCASH, 2022", por lo que se autoriza a la Bach. TATIANA KATIUSCA MARCHAN PRECIADO, con DNI 43556987, pueda llevar a cabo la recolección de los datos solicitados con el fin de desarrollar con éxito la presente investigación para los fines que estime pertinentes.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresar mis sentimientos de especial consideración.

Atentamente,



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Lic. Rosario Ycaza Silveira
IEP SEÑOR DE LA VIDA

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles
Clima organizacional	El Clima organizacional o laboral se entiende como una percepción de los aspectos que se vinculan al ambiente del trabajo, además porque permite ser parte del diagnóstico que debe orientar a actividades de carácter preventivas y correctivas que son necesarias para mejorar y reforzar el trabajo, y los resultados organizacionales (Palma, 2004).	La variable será medida a través de la Escala de clima laboral de Palma (2004) la misma que cuenta con 50 ítems, cinco factores: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales y comunicación; las alternativas de respuesta se especifican como Nunca, poco, regular, mucho y siempre	Autorrealización	Aprecio del trabajador, posibilidades de desarrollo laboral y perspectiva de futuro;	Ordinal y categórica	Muy Favorable Favorable Media Desfavorable Muy Desfavorable
			Involucramiento laboral	valores organizacionales, compromiso y desarrollo organizacional		
			Supervisión	funcionalidad, significación, apoyo y orientación en tareas		
			Comunicación	fluidez de la comunicación, precisión de mensajes, información pertinente;		
			Condiciones laborales	Reconocimientos, beneficios económicos y psicosociales.		

Satisfacción laboral	Es una actitud que tiene el colaborador hacia su trabajo, que está vinculado a las posibilidades y desarrollo personal, que incluyen beneficios, políticas, relaciones con colaboradores, con las autoridades, y las condiciones materiales, físicas y el desempeño en las tareas (Palma, 2004).	La satisfacción laboral se mide a través de una escala de 35 ítems, siete factores que son: Condiciones físicas/materiales, beneficios laborales, políticas remunerativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad	Condiciones físicas o materiales	Materiales, infraestructura	Ordinal y categórica	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Complacencia, incentivos económicos o adicionales		
			Políticas administrativas	Normas y lineamientos. Regulación laboral		
			Relaciones sociales	Complacencia en las relaciones con los otros trabajadores		
			Desarrollo personal	Oportunidades y autorrealización		
			Desempeño de tareas	Valoración de las tareas y de la organización		
			Relación con la autoridad	Apreciación y valor hacia los jefes o superiores		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos 1

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Género: M () F () Fecha. _____

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: **TA** De Acuerdo: **A** Indeciso: **I** En Desacuerdo: **D** Total Desacuerdo: **TD**

Nº.	Ítems	TA	A	I	D	TD
Dimensión condiciones físicas o materiales						
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2.	El ambiente donde trabajo es confortable					
3.	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
4.	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Dimensión beneficios laborales y/o remunerativos						
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión políticas administrativas						
10	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					

12	Me disgusta mi horario					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Dimensión relaciones sociales					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
16	Me agradan trabajar con mis compañeros					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
	Dimensión desarrollo personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
23	Mí trabajo me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
	Dimensión desempeño de tareas					
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me gusta el trabajo que realizo					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
	Dimensión relación con la autoridad					
31	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con m i(s) jefe(s)					

36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

Muchas gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

Escala de satisfacción laboral

I. Datos Informativos:

- Autora : Sonia Palma Carrillo
- Adaptación Preciado : Tatiana Katusca Marchan
- Tipo de instrumento : Ordinal, tipo Likert
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : Hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 36 reactivos de opinión con alternativas que miden el nivel de satisfacción en los trabajadores de empresas u organizaciones, cuyo propósito es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Condiciones físicas o materiales	1. Materiales	14%	1-5	1 – 5
	2. Infraestructura			1 – 5
Beneficios laborales y/ o remunerativos	3. Complacencia	14%	6-9	1 – 5
	4. Incentivos económicos o adicionales			1 – 5
Políticas administrativas	5. Normas y lineamientos	14%	10-14	1 – 5
	6. Regulación laboral			1 – 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Relaciones sociales	7. Complacencia en las relaciones con los otros trabajadores	14%	15-18	1 – 5
Desarrollo personal	8. Oportunidades y autorrealización	14%	19-24	1 – 5
Desempeño de tareas	9. Valoración de las tareas y de la organización	14%	25-30	1 – 5
Relación con la autoridad	10. Apreciación y valor hacia los jefes superiores	14%	31-36	1 – 5
	TOTAL	100%	36 ítems	36 – 180

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 36	- Total Acuerdo	5
	- De Acuerdo	4
	- Indeciso	3
	- En Desacuerdo	2
	- Total Desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

Condiciones físicas o materiales (5 ítems) Beneficios laborales y/ o

remunerativos (4 ítems) Políticas administrativas (5 ítems)

Relaciones sociales (4 ítems) Desarrollo personal (6 ítems) Desempeño de

tareas (6 ítems) Relación con la autoridad (6 ítems)

CATEGORÍAS DIAGNOSTICAS DE LA ESCALA DE “SATISFACCIÓN LABORAL” SEGÚN FACTORES

SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta Satisfacción	23 - +	18 - +	23 - +	19 - +	29 - +	29 - +	29 - +	168 - +
Parcial Satisfacción	20 - 22	15 - 17	20 - 22	17 - 18	26 - 28	26 - 28	25 - 28	149 - 167
Regular	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	20 - 25	19 - 24	112 - 148
Parcial Insatisfacción	11 - 14	7 - 8	11 - 14	10 - 11	14 - 18	14 - 19	14 - 18	93 - 111
Alta Insatisfacción	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0 - 92



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Valerio Alfonso Corzo Urrutia

DNI: 32812277

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Cesar Vallejo	Doctor en Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente Universitario	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH	2006-2022
02	Coordinador de Segunda Especialidad En Educación Especial	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH	2016-2022
03	Tutor de la Escuela de Educación	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH	2018.2022

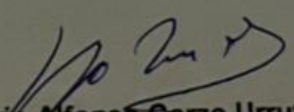
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 25 de junio del 2022


Dr. Valerio Alfonso Corzo Urrutia

Nombre y firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Norma Amparo Chacón Enriquez**

DNI: 33261353

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	PRITE La Victoria	2019-2020
02	Directora de Gestión Pedagógica	Dirección Regional de Educación de Ancash-UGEL Santa	2011-2012
03	Especialista	Ministerio de Educación	2021

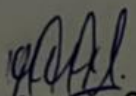
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 25 de junio del 2022


Mg. Norma Amparo Chacón Enriquez
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: George Ivan Chávez Hernandez

DNI: 32953692

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	San Pedro	Ciencias de la Educación Superior
02			

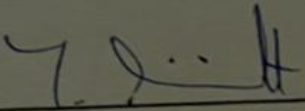
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente universitario	Católica Los Ángeles de Chimbote -ULADECH	2000- 2022
02	Docente Nombrado	IE 88042	2011
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Chimbote, 30 de junio del 2022


George Ivan Chávez Hernandez

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos 2

ESCALA DE CLIMA LABORAL – SPC

DATOS PERSONALES

Género: M () F () Fecha: _____

Tiempo de servicios: _____ Situación laboral: nombrado () contratado ()

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Dimensión autorrealización						
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La institución educativa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
Dimensión involucramiento laboral						
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del					

	personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	Dimensión supervisión					
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
	Dimensión comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal					

	de las diversas oficinas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
	Dimensión Condiciones laborales					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos del trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas gracias por su colaboración

TOTAL	Supervisión
Autorrealización	Comunicación
Involucramiento laboral	Condiciones laborales

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2

Escala de clima laboral

I. Datos Informativos:

- Autora : Sonia Palma Carrillo
- Adaptación : Tatiana Katusca Marchan Preciado
- Tipo de instrumento : Ordinal, tipo Likert
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 50 ítems con alternativas que miden el nivel de clima en los trabajadores de empresas u organizaciones, cuyo propósito es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional endocentes de una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote, 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Autorrealización	11. Aprecio del trabajador	20%	1-10	1 – 5
	Posibilidades de desarrollo laboral			1 – 5
	13. Perspectiva de futuro			1 – 5
2. Involucramiento laboral	14. Valores organizacionales	20%	11-20	1 – 5
	15. Compromiso y desarrollo organizacional			1 – 5
3. Supervisión	16. Funcionalidad, significación	20%	21-30	1 – 5
	17. Apoyo y orientación en tareas			1 – 5
4. Comunicación	18. Fluidez de la comunicación	20%	31-40	1 – 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	Precisión de mensajes, información pertinente			1 – 5
5. Condiciones laborales	Reconocimientos	20%	41-50	1 - 5
	Beneficios económicos y psicosociales			1 - 5
	TOTAL	100%	50 ítems	50 - 250

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 50	- Todo o Siempre	5
	- Mucho	4
	- Regular o Algo	3
	- Poco	2
	- Ninguno o Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

Condiciones físicas o materiales (10 ítems) Autorrealización (10 ítems)

Involucramiento laboral (10 ítems) Supervisión (10 ítems)

Comunicación (10 ítems) Condiciones laborales (10 ítems)

Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Valerio Alfonso Corzo Urrutia**

DNI: 32812277

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Cesar Vallejo	Doctor en Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente Universitario	Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH	2006-2022
02	Coordinador de Segunda Especialidad En Educación Especial	Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH	2016-2022
03	Tutor de la Escuela de Educación	Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH	2018-2022

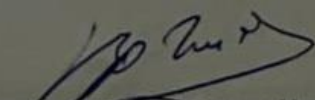
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 25 de junio del 2022


Dr. Valerio Alfonso Corzo Urrutia
Nombre y firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Norma Amparo Chacón Enriquez

DNI:33261353

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	PRITE La Victoria	2019-2020
02	Directora de Gestión Pedagógica	Dirección Regional de Educación de Ancash-UGEL Santa	2011-2012
03	Especialista	Ministerio de Educación	2021

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Chimbote, 25 de junio del 2022

Mg. Norma Amparo Chacón Enriquez
Nombre y firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: George Ivan Chávez Hernandez

DNI: 32953692

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	San Pedro	Ciencias de la Educación Superior
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente universitario	Católica Los Ángeles de Chimbote -ULADECH	2000- 2022
02	Docente Nombrado	IE 88042	2011
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 30 de junio del 2022

George Ivan Chávez Hernandez

Anexo 5: Base de datos

Base de datos
Satisfacción laboral

Unidad muestral	V1. SATISFACCIÓN LABORAL																																											
	Dimensión condiciones físicas o materiales					Total	Dimensión beneficios laborales y/o remunerativos				Total	Dimensión políticas administrativas					Total	Dimensión relaciones sociales				Total	Dimensión desarrollo personal						Total	Dimensión desempeño de tareas						Total	Dimensión relación con la autoridad						Total	Total
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36								
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	4	24	3	4	4	4	5	4	24	145
2	5	5	5	5	5	25	5	2	4	4	15	2	2	2	2	2	10	4	5	2	4	15	4	4	4	5	4	4	25	5	5	2	2	4	5	23	4	4	3	4	2	3	20	133
3	4	5	5	5	5	24	5	5	4	2	16	1	4	2	4	2	13	3	4	4	5	16	4	3	4	4	3	1	19	4	4	2	1	2	4	17	4	2	2	1	3	4	16	121
4	1	1	1	1	1	5	5	3	1	1	10	5	5	5	5	5	25	2	4	3	1	10	5	3	1	4	5	5	23	5	5	3	3	5	4	25	1	1	5	3	1	1	12	110
5	4	4	3	4	3	18	2	2	4	4	12	2	2	2	2	3	11	4	4	2	4	14	4	4	3	4	4	4	23	4	4	2	2	4	4	20	5	4	5	5	2	4	25	123
6	4	4	2	4	2	16	5	2	2	2	11	2	5	4	4	4	19	2	4	4	2	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	4	4	20	2	2	4	4	3	2	17	119
7	4	4	3	4	4	19	5	2	2	1	10	1	3	1	2	3	10	3	5	1	4	13	3	5	5	5	5	5	28	5	5	1	1	5	5	22	4	4	5	5	1	4	23	125
8	4	4	2	4	2	16	4	2	1	2	9	2	4	2	2	2	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	4	4	20	4	4	4	4	2	4	22	117
9	4	3	3	4	4	18	5	3	1	1	10	3	4	5	5	5	22	3	4	1	4	12	5	4	4	4	4	4	25	4	4	2	1	5	5	21	3	4	4	4	3	2	20	128
10	4	4	4	5	5	22	5	1	2	2	10	2	2	1	1	2	8	4	5	1	5	15	4	5	5	5	5	5	29	5	5	1	1	5	5	22	4	4	4	5	1	5	23	129
11	2	2	4	2	2	12	5	4	1	1	11	4	4	4	2	4	18	2	3	3	2	10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	4	4	20	2	2	3	4	4	2	17	112
12	2	2	5	5	2	16	4	2	2	3	11	1	2	2	2	4	11	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	4	4	20	4	4	4	4	2	4	22	118
13	4	3	4	3	3	17	5	2	2	2	11	5	5	2	2	5	19	2	3	4	5	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	1	5	5	22	2	3	5	3	5	2	20	133
14	4	4	5	5	4	22	4	2	4	4	14	2	2	4	2	2	12	4	5	2	4	15	5	5	5	5	5	4	29	5	5	2	1	5	5	23	4	4	5	5	1	4	23	138
15	5	4	5	5	4	23	5	4	2	2	13	4	2	4	2	4	16	4	4	1	5	14	3	4	4	4	4	4	23	4	4	2	2	4	4	20	4	4	4	4	2	4	22	131
16	4	5	5	4	4	22	5	2	2	2	11	5	2	4	2	2	15	4	4	2	4	14	4	2	4	5	4	5	24	4	5	2	1	5	4	21	4	5	5	5	2	5	26	133
17	2	2	4	4	4	16	4	2	2	2	10	2	2	2	2	4	12	5	4	2	4	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	2	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	137
18	5	2	5	4	2	18	5	1	1	5	12	5	5	5	5	5	25	1	4	2	1	8	4	5	5	5	5	5	29	5	5	1	1	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24	138
19	5	2	5	2	4	18	5	2	2	2	11	4	2	2	2	4	14	4	4	2	4	14	4	4	5	5	4	4	26	5	5	2	2	5	5	24	4	4	5	5	2	2	22	129
20	5	1	5	4	2	17	5	1	1	4	11	2	4	5	5	5	21	2	4	2	2	10	4	4	5	5	5	5	28	5	5	1	1	5	5	22	4	4	4	4	4	3	23	132
21	5	4	5	5	5	24	5	1	1	3	10	2	4	2	2	4	14	4	4	2	4	14	5	4	4	4	5	5	27	4	5	1	1	5	5	21	5	5	5	5	1	4	25	135
22	4	2	1	2	3	12	5	1	1	1	8	2	2	1	1	5	11	1	3	2	5	11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	1	5	5	22	1	2	5	4	3	1	16	110
23	4	4	4	4	4	20	4	1	2	2	9	4	2	2	2	4	14	4	5	1	4	14	5	4	4	4	5	5	27	5	5	1	1	5	5	22	2	4	5	4	2	2	19	125
24	4	4	4	4	3	19	5	2	2	3	12	4	3	2	2	4	15	4	4	2	3	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	2	4	4	21	3	3	2	4	3	3	18	122

25	4 4 4 4 4	20	5 3 2 1	11	4 4 3 3 4	18	3 3 3 2	11	3 2 3 3 3 3	17	3 3 3 4 4 4	21	3 4 4 4 3 2	20	118
26	4 3 3 4 4	18	5 3 1 1	10	3 4 5 5 5	22	3 4 1 4	12	5 4 4 4 4 4	25	4 4 2 1 5 5	21	3 4 4 4 3 2	20	128
27	4 4 4 5 5	22	5 1 2 2	10	2 2 1 1 2	8	4 5 1 5	15	4 5 5 5 5 5	29	5 5 1 1 5 5	22	4 4 4 5 1 5	23	129
28	2 2 4 2 2	12	5 4 1 1	11	4 4 4 2 4	18	2 3 3 2	10	4 4 4 4 4 4	24	4 4 2 2 4 4	20	2 2 3 4 4 2	17	112
29	2 2 5 5 2	16	4 2 2 3	11	1 2 2 2 4	11	4 4 2 4	14	4 4 4 4 4 4	24	4 4 2 2 4 4	20	4 4 4 4 2 4	22	118
30	4 3 4 3 3	17	5 2 2 2	11	5 5 2 2 5	19	2 3 4 5	14	5 5 5 5 5 5	30	5 5 1 1 5 5	22	2 3 5 3 5 2	20	133

Clima organizacional

Unidad muestral	V2. CLIMA ORGANIZACIONAL																																																		Total	Total						
	Dimensión autorrealización										Total	Dimensión involucramiento laboral										Total	Dimensión supervisión										Total	Dimensión comunicación										Total	Dimensión Condiciones laborales										Total	Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		41	42	43	44	45	46			47	48			49	50
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	15	5	1	3	1	1	2	1	1	2	1	18	1	1	2	2	4	4	4	1	2	1	22	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	18	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	17	90		
2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	39	184			
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	4	5	4	4	3	2	2	2	3	4	33	3	2	2	2	1	2	2	2	2	22	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	22	122			
4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27	3	3	3	3	2	3	4	3	4	31	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	25	146			
5	4	3	3	3	2	4	2	2	2	1	26	5	5	5	2	2	5	5	2	3	2	36	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	28	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	25	140			
6	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	26	2	2	2	2	4	2	2	2	2	21	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	20	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	18	101			
7	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	31	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	4	4	5	5	5	4	4	4	5	43	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	38	4	3	3	3	4	5	1	4	2	1	30	189			
8	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	34	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	1	3	35	182				
9	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	17	5	3	2	2	1	2	4	1	1	4	25	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16	95			
10	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	36	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	4	3	4	3	4	4	4	4	5	39	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	32	180			
11	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	4	5	5	2	2	2	2	2	2	4	30	2	2	2	2	2	2	5	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	17	107			
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	29	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	117			
13	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	35	184			
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	184			
15	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	13	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	25	1	1	1	2	2	1	2	2	3	18	2	2	2	2	3	1	2	2	1	19	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	18	93				
16	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	22	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	2	2	2	4	4	2	4	4	2	30	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	25	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	30	145			
17	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	29	4	3	3	3	2	2	4	4	3	32	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	28	159			
18	2	4	3	3	3	2	2	1	1	1	22	2	4	4	1	1	2	3	2	2	1	22	2	1	2	1	3	2	1	2	4	19	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16	99			
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	26	117			
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	30	2	2	3	2	2	2	2	2	3	22	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23	117			
21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	17	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	3	2	3	2	2	21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	18	103			
22	1	3	3	3	2	4	2	2	2	1	23	5	5	5	2	2	5	5	2	3	2	36	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	28	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	25	137			
23	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	18	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	26	2	2	2	2	4	2	2	2	2	21	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	20	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	18	103			
24	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	31	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	4	4	5	5	5	4	4	4	5	43	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	38	4	3	3	3	4	5	1	4	2	1	30	189			
25	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	35	181			
26	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	19	5	3	2	2	1	2	4	1	1	4	25	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16	97			

27	1 4 5 4 3 4 4 3 3 3	34	4 3 4 4 3 4 3 3 4 3	35	4 3 4 3 4 4 4 4 5 4	39	4 3 4 4 5 4 4 4 3 3	38	3 3 4 3 4 3 2 4 3 3	32	178
28	2 2 2 3 2 2 2 1 2 2	20	4 5 5 2 2 2 2 2 2 4	30	2 2 2 2 2 2 5 2 2 1	22	2 2 2 2 2 2 2 2 1	19	2 2 2 2 2 2 1 2 1 1	17	108
29	3 2 2 2 2 2 2 2 2 2	21	4 3 2 2 3 3 3 3 3 3	29	2 2 2 2 3 3 3 3 3 2	25	2 2 3 2 2 2 2 2 2	21	2 2 2 3 2 2 2 2 3 2	22	118
30	2 4 3 4 4 4 4 4 4 4	37	4 4 4 4 4 4 4 3 3 3	37	4 4 4 4 4 4 4 3 4 4	39	3 4 3 4 3 4 4 4 3 3	35	4 4 4 4 4 2 3 4 3 3	35	183

Anexo 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.724	30	0.000
Satisfacción laboral	0.703	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022", cuyo autor es MARCHAN PRECIADO TATIANA KATIUSCA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 07-08- 2022 14:09:53

Código documento Trilce: TRI - 0399429