



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en psicología

AUTORES:

Martinez Huaripata, Francisco Jose Daniel (orcid.org/0000-0001-9586-2938)

Zelada Hoyos, Brenda Zuley (orcid.org/0000-0002-6983-6792)

ASESOR:

Dr. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ
2024

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a nuestras familias por su constante apoyo, comprensión y ser fuente principal de inspiración en nuestro día a día. Al mismo tiempo, a todas aquellas personas que confiaron en nosotros, nos impulsaron a seguir adelante brindándonos tiempo y apoyo durante este proceso de investigación.

AGRADECIMIENTO

A nuestro docente Salirrosas Cabada Richard Irvin, por impartir sus conocimientos, por brindarnos su apoyo y ser guía para la realización de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.", cuyos autores son ZELADA HOYOS BRENDA ZULEY, MARTINEZ HUARIPATA FRANCISCO JOSE DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 24-01-2024 10:14:01

Código documento Trilce: TRI - 0721135



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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ZELADA HOYOS BRENDA ZULEY, MARTINEZ HUARIPATA FRANCISCO JOSE DANIEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
BRENDA ZULEY ZELADA HOYOS DNI: 76142798 ORCID: 0000-0002-6983-6792	Firmado electrónicamente por: BZELADAHO el 05-01- 2024 17:11:43
FRANCISCO JOSE DANIEL MARTINEZ HUARIPATA DNI: 70199590 ORCID: 0000-0001-9586-2938	Firmado electrónicamente por: FJDMARTINEZ el 05- 01-2024 17:11:15

Código documento Trilce: TRI - 0721134

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos y Figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	10
3.2. <i>VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN</i>	10
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	12
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	13
3.5. <i>Procedimientos</i>	17
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	17
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	52

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo de clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	30
Tabla 2 Relación que existe entre clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	31
Tabla 3 Relación que existe entre la dimensión propósitos y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	32
Tabla 4 Relación que existe entre la dimensión de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	33
Tabla 5 Relación que existe entre la dimensión Mecanismos de gestión y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	34
Tabla 6 Relación que existe entre la dimensión Mecanismos de apoyo y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	35
Tabla 7 Relación que existe entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.	36
Tabla 8 Relación que existe entre la dimensión Liderazgo y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	37
Tabla 9 Relación que existe entre la dimensión propósitos y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	38
Tabla 10 Relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	39
Tabla 11 Relación que existe entre la dimensión Mecanismo de gestión y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	40

Tabla 12 Relación que existe entre la dimensión Mecanismo de apoyo y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	41
Tabla 13 Relación que existe entre la dimensión recompensa y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	42
Tabla 14 Relación que existe entre la dimensión Liderazgo y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	43
Tabla 15 Relación que existe entre las dimensiones de satisfacción laboral con las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca	44

Índice de Gráficos y Figuras

Figuras 1 Estructura factorial del modelo refinado del cuestionario de compromiso organizativo ($\chi^2/df=6,56$; CFI =0,91; GFI=0,93; RMSEA=0,08; MECVI=0,55 76

Figuras 2 Desarrollo del diseño explicativo transversal, para considerar la relación entre las variables o el conjunto de variables: Clima laboral con satisfacción laboral, clima con compromiso organizacional y satisfacción con compromiso organizacional 77

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional, el cual tuvo como objetivo de determinar la relación entre clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca, se trabajó con una muestra de 250 docentes en las siguientes instituciones educativas públicas de la ciudad de Cajamarca. Dicha población se eligió entre las edades aproximadas de 28 a 55 años de ambos sexos, con las siguientes características: contratados o nombrados y de nacionalidad peruana. La metodología es de tipo cuantitativo y tiene un diseño explicativo transversal.

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Clima laboral, Satisfacción de Minnesota- Versión corta (MSQ)- (Adaptado por Zambrano,2022) y Compromiso Organizacional - “Escala de compromiso organizacional”. Entre los resultados, se puede evidenciar una relación significativa entre Clima, Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en instituciones educativas públicas de Cajamarca.

Palabras clave: clima laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral.

ABSTRACT

This is a correlational research work, the objective of which was to determine the relationship between work environment, job satisfaction and organizational commitment in collaborators of public educational institutions in Cajamarca, working with a sample of 250 teachers in the following public educational institutions in the city of Cajamarca, chosen between the approximate ages of 28 to 55 years of both sexes, with the following characteristics: hired or appointed and of Peruvian nationality. The methodology is quantitative and has a cross-sectional explanatory design. The instruments used were the questionnaires of Work Climate, Minnesota Satisfaction - Short Version (MSQ) - (Adapted by Zambrano, 2022) and Organizational Commitment - "Organizational Commitment Scale". Among the results, a significant relationship between Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in public educational institutions in Cajamarca can be evidenced.

Keywords: work climate, job satisfaction, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Asegurar la capacidad para atender diversas necesidades, en sintonía con la estructura organizativa, favorecerá la creación de un entorno laboral positivo. Esto se complementa con la colaboración en equipo, sentirse parte de la organización y falta de necesidad de buscar otras oportunidades laborales. La satisfacción laboral emerge como un elemento emocional esencial en el análisis personal de cada colaborador, mostrándose en el desempeño de sus funciones, junto con la experiencia acumulada, impulsando así una producción efectiva dentro de la misma entidad organizativa (Triveño et al., 2022).

Con respecto al clima laboral, se entiende que procede entre el ambiente y la conducta, además de las sensaciones que experimenta cada colaborador en el desarrollo de cada actividad dentro de la organización (Patterson et al., 2005). La presencia de diferencias entre las áreas de trabajo dentro de la Institución, por la forma del desarrollo del ambiente de trabajo, es percibida por los colaboradores, quienes evalúan el desempeño dentro de las funciones laborales (Brunet, 2011). Por otro lado, el compromiso organizacional se define como conexión y la implicación que un individuo tiene con una organización específica (Barraza et al., 2008). El talento humano, al desarrollar funciones o habilidades, junto con la cultura considerada dentro de la organización, logra efectividad en producción y estabilidad en un salario remunerado, evitando despidos o rotaciones de personal, y cumpliendo metas dentro de la organización (Montoya et al., 2017). En toda organización, el éxito se produce practicando el compromiso de cada colaborador; los resultados son una mejora en las actitudes dentro de las funciones laborales y en la satisfacción laboral, aumentando su motivación y el sentirse parte de la organización (García, 2020).

La organización, al presentar un mal clima laboral, genera costos innecesarios en la selección de nuevo talento humano, una baja satisfacción laboral y desmotivación en los colaboradores, junto con rotaciones de puestos laborales y escaso rendimiento en la empresa (Castañeda, 2020).

El clima laboral es la clave para producir efectividad en las organizaciones; se puede generar compromiso organizacional y satisfacción laboral identificando conductas y comportamientos de cada colaborador con sus respectivas funciones

laborales (Bordas, 2016). El compromiso organizacional de Becker (1991) resalta la convivencia interpersonal entre la organización y el colaborador, existiendo ausencia de motivación que muchas veces genera cambios de acuerdo a las funciones laborales, sociales y económicas; como resultado, hay una pésima producción dentro de la organización (Báez et al., 2019).

No es suficiente limitarse a la reflexión interna sobre las prácticas laborales en las instituciones; es imperativo también establecer un entorno propicio para todos los colaboradores, fomentando su comodidad en la realización de diversas tareas asignadas por la organización y reconociendo la importancia del trabajo en equipo (Ministerio de Educación, 2017). Asimismo, es crucial alinearse con los principios y objetivos de cada colaborador para evitar la deserción laboral, contribuyendo así a la reducción de la rotación de personal (Polo et al., 2017). La consciencia sobre los variados esfuerzos desplegados dentro de la organización, con consideración de las fluctuaciones en intensidad y comportamiento, también es esencial (Marin & Placencia, 2017).

También, el compromiso organizacional presenta un enlace estadísticamente notorio con la satisfacción laboral. Se halló, 454 indican la existencia de correlación positiva moderada, p-valor con $<0.05 = .004$. Los colaboradores se sentirán contentos y parte de la misma organización por el desarrollo de las diferentes funciones laborales con respecto a cada cargo o responsabilidad asignada por un líder de área, además de un adecuado salario y oportunidades laborales. Disminuyendo así las probabilidades de que abandonen o se produzca rotación laboral (Muñoz et al., 2022).

Fomentar un ambiente laboral propicio no solo incrementa la satisfacción de cada colaborador, sino que también genera resultados beneficiosos para la organización. El fortalecimiento de nuestras capacidades y habilidades como miembros de un equipo organizativo contribuirá significativamente a potenciar nuestra productividad (Soto & Inga, 2019). En el ámbito social, el bienestar se conecta intrínsecamente con la capacidad de cultivar, demostrar sostenibilidad y cumplir con los requisitos organizacionales (Cáceres, 2022).

Asimismo, una entidad que participa en la operación de los individuos y eleva su autoestima, contribuye a optimizar el bienestar (Ferreyros & Padilla, 2021). Influye en las interacciones del sujeto y la organización, alcanzando objetivos, sin dejar de

lado el mantener a los empleados cómodos e importantes, mostrando una adecuada productividad (Salazar & Ospina, 2019).

Dentro de las instituciones latinoamericanas enfrentan el problema de una ausencia de recompensas y la presencia de conflictos laborales en los colaboradores, conduciendo a una pérdida general de compromiso con las instituciones (Romero, 2022). En estudios ya realizados, se encontró relación que existe entre las variables; estos se encuentran satisfechos con actitudes de estar comprometidos en sus actividades laborales. Por otro lado, los maestros al no sentirse cómodos dentro de sus funciones laborales y no presentar compromiso, por ende, no desean continuar dentro de la misma organización o institución educativa (Quispe & Paucar, 2020).

Los educadores que se encuentran satisfechos laboralmente presentan un mejor desarrollo de sus clases; es por ello que desarrollar los niveles de satisfacción en un docente puede ocasionar en el alumno un óptimo, pésimo o coincidir en el progreso del rendimiento escolar, siendo importante poder transmitir los conocimientos necesarios para poder cumplir con cada objetivo establecido por la organización (Hoque et al., 2023).

Pero es importante poder seguir indagando, ya que existen ciertos vacíos; si bien hay varios estudios que confirman la conexión entre estas dos variables, es necesario acerca de cómo el ambiente donde se encuentran también es un elemento importante en el desempeño de la labor docente.

Considerando la situación problemática abordada en esta investigación, se formuló la pregunta: ¿Cuál es la relación entre clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca?

Esta investigación se encuentra respaldado desde una perspectiva teórica, donde el conocimiento ha sido enriquecido a través de teorías y datos contextualizados a la realidad actual. Además de explorar la relación entre las variables en la muestra analizada, la justificación metodológica se sostiene en el uso de instrumentos previamente estandarizados y validados, conocidos por su confiabilidad en la recopilación de datos de los maestros.

Por ende, el objetivo general se orienta a determinar la relación entre clima, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones

educativas públicas de Cajamarca. Específicamente, se busca establecer las relaciones existentes entre las dimensiones de cada variable.

Desde una perspectiva social, este estudio tiene el potencial de contribuir a la creación de un buen clima y fortalecer las relaciones entre los colaboradores. Además, se espera obtener una mayor satisfacción y compromiso en la población antes considerada, logrando así las expectativas y metas de la entidad.

Con el propósito de validar la relación en las variables consideradas en esta investigación se propone una hipótesis general: encontrar la correlación o no entre las variables consideradas en colaboradores de instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca. En consecuencia, se establece el siguiente objetivo general: de nuestra investigación.

II. MARCO TEÓRICO

En un trabajo de investigación realizado en 2014, se buscó la correlación entre el clima y satisfacción hacia docentes de colegios estatales en Ate Vitarte. La muestra comprendió la participación de 122 maestros provenientes de diversas instituciones educativas. Consideraron Spearman para el producto, revelaron una conexión significativa entre ambas variables en docentes. Estos hallazgos indican que, cuando mejora de ambas variables tiende a ser positiva (Cruz & Condor, 2018). Un estudio sobre el clima y satisfacción laboral del personal en Institución Educativa de Chilca, se empleó un enfoque descriptivo correlacional. La investigación consideró a 120 individuos, siendo la encuesta la principal técnica de recopilación de datos. Los resultados, evaluados, revelaron una relación altamente significativa, alcanzando un valor de 0,762. Este hallazgo indica conexión sustancial entre las variables consideradas; en donde experimentan un aumento (Acuña & Ceras, 2019). Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativamente alta entre el clima y la satisfacción laboral en la muestra seleccionada, con un valor significativo. Asimismo, se concluyó trabajar en equipo contribuyen positivamente a la creación de un clima de ambas variables (Saltos & Asian, 2020).

Un centro educativo en Ecuador, se exploró la vinculación entre satisfacción y compromiso organizacional, involucrando la participación de 290 educadores. Dentro de los resultados se notó la presencia adecuada de un 70.9% de experiencias adquiridas para la adecuada productividad en sus labores, el sentirse parte de la entidad con un 69.9%. Siendo la conexión favorable junto con los cambios entre dichas variables (Salazar, 2018).

La satisfacción y clima en una institución religiosa en Colombia, cuyo objetivo principal es establecer la correspondencia entre ambas, llevó a cabo una investigación descriptiva. Su análisis concluyó relación significativa entre variables. Revelando una interrelación de dependencia, indicando que la satisfacción y el clima organizacional están intrínsecamente vinculados (Sierra, 2015 como se cita por Acuña & Ceras, 2019).

Si una persona no experimenta motivación, esto repercute directamente en su desempeño laboral y, posteriormente, en su nivel de satisfacción. Este fenómeno puede desencadenar un adormecimiento institucional, una falta de compromiso y

de identificación, afectando negativamente a todos los involucrados en la dinámica organizacional.

En un análisis centrado correlación entre satisfacción y compromiso de los profesores en colegios. La muestra consistió en la participación de 59 docentes del Colegio de Bachilleres, abarcando ambos turnos. Conexión entre las variables de los instructores (Velásquez & Macías, 2020).

El propósito de una investigación estableció una conexión entre clima y satisfacción laboral de los maestros en instituciones pedagógicas en Tahuamanu, involucrando una muestra de 59 profesores. Los hallazgos señalan una correlación moderada entre las dos variables, evidenciando que cada docente experimenta una mayor satisfacción cuando perciben un clima laboral adecuado, y viceversa (Estrada & Chura, 2019).

En una investigación que examinó los factores determinantes conexión de ambiente y satisfacción laboral de docentes en Tumbes, muestra de 110 profesores. Los resultados revelaron que el 36.4% de los educadores señaló que su clima laboral es percibido como deficiente, mientras que un 33.6% considera que es regular y expresa satisfacción con la organización. Estas percepciones de insatisfacción se atribuyen principalmente a deficiencias en la infraestructura, así como a limitaciones en la disponibilidad de equipos y materiales (Gálvez, 2020). En una investigación evaluó los niveles de estas variables en los docentes, se tuvo una muestra de 185 profesionales de enseñanza. En conclusión, se afirma que los maestros se muestran altamente contentos con su labor (Salas, 2021).

Compromiso y satisfacción laboral. Considerando 30 docentes, utilizando una hoja censal como instrumento para cada variable, conteniendo 17 ítems en satisfacción laboral y 15 ítems para compromiso organizacional. Concluyendo una relación directa y significativa entre las variables y población seleccionada en este estudio (Ruiz & Silvera, 2019).

Dentro de una encuesta realizada a docentes sobre la satisfacción dentro de las funciones laborales, se obtuvo que dos tercios de los evaluados mencionaron que se sienten cómodos con sus condiciones laborales dentro de sus centros laborales.

Además, el 67% de estos se sienten insatisfechos y, por lo que representa la profesión dentro de la sociedad, existe cierta desvalorización de los docentes (Méndez & Martínez, 2017).

En el marco de un estudio enfocado en docentes de diversas instituciones educativas en Lima, muestra de 103 colaboradores educativos. Durante la investigación, se aplicaron varios cuestionarios específicamente relacionados con clima laboral, satisfacción laboral y desempeño profesional, pasaron por un proceso de validación de contenido. Indicando que las variables relacionadas con clima, satisfacción laboral y desempeño de los docentes presentaron niveles significativos, resaltando la importancia de estos aspectos en el contexto educativo analizado (Huaita & Luza, 2018).

Una muestra conformada por 166 docentes de una universidad pública, las cuales estaban conformadas por docentes y administrativos. Con respecto a la conexión de las variables satisfacción y clima, un 92,1% se encuentran satisfechos; por otro lado, un 30,7% está algo satisfecho dentro de su organización, el 50,6% se encuentra bastante satisfecho y, por último, un 10,8% está muy satisfecho (Montoya et al., 2017).

En un estudio realizado con una muestra de 49 maestros de un colegio en Cusco, dicho trabajo fue un diseño no experimental. Se utilizaron dos cuestionarios: Satisfacción Laboral de Minnesota y Compromiso de Allen y Meyer. Además, obteniendo correlación altamente significativa 0,8 para compromiso y satisfacción laboral, fue un instrumento confiable para ambas variables (Juiro, 2022). En una investigación fue determinar clima y compromiso en personal docente de una I.E ubicada en Cuenca – Azuay. Buscando relación entre las variables consideradas. Es inductivo y la compara con un universo existente. Detalla el entorno específico basándose en información recopilada a través de encuestas. Dos cuestionarios fueron empleados como instrumentos de investigación para la recopilación de datos. Los resultados obtenidos tras analizar las encuestas en el ámbito educativo, mencionamos que un buen clima laboral ejerce una influencia significativa en compromiso organizacional de los docentes; presenta índices muy altos en comparación con los rangos establecidos en cada instrumento. Experimentando un entorno propicio que facilita su desarrollo profesional (Marín, 2018).

Una Publicación en la revista "Investigación Administrativa", sobre clima y compromiso, con una muestra 384 educadores, a quienes se les administraron dos cuestionarios distintos: el de Domínguez, et al. (2010), evaluando las variables consideradas. Los resultados revelaron que maestros de las principales

instituciones educativas de Puerto Vallarta informaron de un clima organizacional favorable. Sin embargo, los niveles de compromiso variaron, ya que tanto el compromiso normativo como el continuo se situaron en niveles medios, mientras que el afectivo se encontró en un nivel medio-alto. Es importante destacar que esta investigación es de diseño transversal, enfoque cuantitativo y un alcance correlacional, utilizando un muestreo aleatorio estratificado (Ramírez & Dominguez, 2012 citado por Fernández & Mejía, 2019)

La investigación se ejecutó en profesores de una Universidad Pública en Perú, cumpliendo con los objetivos de este estudio. Se logró la participación de 236 docentes, con edades que abarcan desde los 25 hasta los 70 años, quienes presentan diversas condiciones laborales. En el proceso de recopilar antecedentes, se consideró el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá et al. (1990), adaptado por Mena (2016). Los resultados obtenidos indicaron una correlación entre ambas variables consideradas (Mena, 2016).

En una investigación se midió la calidad en una institución educativa rural ubicada en Perú, su muestra estuvo conformada por 60 docentes. Los resultados del clima laboral muestran que un 48.1% es regular; por otro lado, un 35.2% es bueno, mientras que un 16.7% es muy deficiente. Con respecto a los resultados de satisfacción, nos menciona que un 58.2% tiene satisfacción laboral elevada; un 36.4% evidencia un nivel promedio y, por último, el 5.5% un bajo nivel. De acuerdo con los resultados, podemos mencionar que estas dos variables se relacionan de manera significativa (Zeta et al., 2020).

También, dentro del clima laboral en las instituciones educativas, lo que ayuda es poder generar un nivel de conductas adecuado, siendo este medio para que los docentes se sientan cómodos en sus áreas de trabajo y, al mismo tiempo, generar los objetivos y eficiencia propuesta por la organización (Méndez & Martínez, 2017). En su estudio con una muestra de 31 docentes en la ciudad de Arequipa, utilizando un diseño no experimental, se emplearon dos instrumentos: compromiso organizacional y satisfacción laboral. Se reveló que un 51,6% de los maestros exhibieron un nivel medianamente satisfactorio, y un 67.7% mostraron un compromiso favorable. Esto indica una relación demostrativa entre las variables analizadas (Mamani, 2016).

También, se considera teorías relacionadas con el proyecto. Será importante para la fundamentación en la discusión de resultados obtenidos una vez desarrollada. La teoría sobre el clima laboral está conformada por la escuela Gestalt, donde la conducta de los colaboradores depende mucho de las sensaciones generadas por la presencia de terceras personas, además de tener esta adaptación a su medio ya que no cuenta con otra opción disponible dentro de su trabajo. Por otro lado, la escuela funcionalista en la que las diferencias de ambiente dentro de funciones laborales específicas dentro de una organización, sino la importancia de las diferencias individuales producidas entre colaboradores, siendo importante para la adaptación dentro de una organización (Brunet, 1987 citado por Pérez, 2018). La teoría de Satisfacción nos menciona que las personas, desde lo afectivo, pueden desarrollar sus diferentes funciones en la organización. De la misma manera, una adecuada satisfacción laboral se orienta hacia lo que los colaboradores sienten dentro de sus funciones laborales realizadas en la organización (Vroom, 1964 como se citó en Pacheco, 2017). La teoría de metas indica que las personas logran sentirse satisfechas dentro de las labores cuando perciben facilidades dentro de sus funciones laborales, además de estar orientadas con los objetivos, siendo estos la consecuencia en el rendimiento del talento humano, además de orientar al comportamiento del sujeto. Además, el autor menciona que la intención de poder trabajar está relacionada con el logro de objetivos y aumentar el ritmo de trabajo en beneficio de la organización (Locke, 1976 como se citó en Guevara, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dicho estudio es de tipo cuantitativo, este enfoque es identificado junto con la formulación en el problema, es así que se explora el tema que servirá para construir el marco teórico, formulación de hipótesis, considerando instrumentos para la presente investigación (Hernández ,2014)

El diseño considerado a trabajar en el actual proyecto de investigación es explicativo transversal, se desea establecer las relaciones que existen entre un conjunto de variables (Ato & Benavente, 2013)

Es así que como investigadores consideramos la relación entre las tres variables ya mencionadas anteriormente en docentes de centros educativos públicos de Cajamarca.

3.2. Variables y operacionalización

CLIMA LABORAL:

Definición Conceptual: Es la evaluación del entorno de trabajo, siendo fundamental para analizar medidas preventivas y correctivas que mejoren o refuercen los procesos y resultados organizacionales (Salinas, 2014).

Definición operacional: La evaluación del ambiente laboral en instituciones educativas públicas se llevará a cabo mediante el uso del Cuestionario de Clima Laboral el cual comprende 16 ítems distribuidos en seis dimensiones y se organiza en 6 dimensiones. Los participantes evalúan cada ítem en una escala, donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo (Ortega, 2017).

Escala de medición: Likert

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Definición Conceptual: Con respecto al compromiso se puede mencionar que es un sentido de conexión que el colaborador debe cultivar en su lugar de trabajo para establecer relaciones significativas (Zegarra, 2014).

Definición operacional: La evaluación del compromiso en los docentes en colegios públicos se llevará a cabo mediante un cuestionario de la variable considera, cuenta con 18 ítems y organizado en tres dimensiones: afectiva, continuidad y normativa, utilizando una escala de medición tipo "Likert". Las respuestas se clasifican en cinco categorías, desde Totalmente de acuerdo (5) hasta totalmente en desacuerdo (1) (Allen & Meyer, 1997).

Escala de medición: Likert

SATISFACCIÓN LABORAL

Definición Conceptual: Abarca la dimensión emocional y subjetiva de la experiencia laboral, explorando cómo las personas se sienten en su trabajo y las implicaciones que esto tiene para su bienestar y desarrollo personal (Caballero,2002)

Definición operacional: La medición de satisfacción en maestros de instituciones educativas públicas se realizará mediante el uso del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), que incluye 17 ítems y evalúa una dimensión específica, la satisfacción general. Las respuestas se dieron en cinco categorías que hace referencia a que la persona está muy satisfecha que su puntuación es 5, en contraste que el sujeto está muy insatisfecho que su puntuación es 1 (Weiss et al., 1967).

Escala de medición: Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es un conjunto de principios determinados, limitados y accesibles. Con respecto a los criterios de mejora de calidad metodológica y los resultados conseguidos. En nuestro proyecto de investigación, tomando en cuenta a profesores de colegios estatales en Cajamarca (Arias et al., 2016)

Criterios de inclusión:

Docentes con edades de 28 a 55 años.

Ambos sexos.

Nacionalidad peruana.

Experiencia más de 5 años.

Docentes nombrados o contratados.

Criterios de exclusión:

Completar el instrumento con la edad no correspondiente a la población.

Docentes que no deseen participar del estudio.

Muestra

López et al. (2017) es un subconjunto de componentes específicos de una localidad, seleccionadas al azar y sometidas a ser observadas de manera constante para que obtengan resultados válidos. La muestra consiste en 200 empleados originarios de la ciudad de Cajamarca que se incorporaron en los primeros momentos de integración y que responden adecuadamente al instrumento. Algunos autores como Mas Grimaldi et al, (2018) que dentro de la consideración de su muestra fue de 200 participantes, además de mencionar que no debe ser menor a esta cantidad antes mencionada (Roco & Silva, 2021).

Muestreo

Se utilizará un muestreo no probabilístico, siendo el medio de selección de los partícipes objeto de investigación. Este enfoque no se basa en la probabilidad, sino que se determina a partir de caracteres predefinidas por los investigadores (Otzen et al., 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica Encuesta

Consideramos un método de investigación y recolección altamente eficaz por medio de la encuesta, ya que son instrumentos versátiles que posibilitan la exploración de diversos aspectos individuales o grupales, abarcando desde hechos y actitudes hasta afirmaciones y hábitos. Al indagar profundamente las encuestas facilita la obtención de datos valiosos para comprender y analizar distintos fenómenos, proporcionando una visión completa y detallada de la realidad investigada. (Casas et al., 2003 citado por Katz et al., 2019).

Instrumento

3.4.1 Cuestionario

Según Silva y Vásquez (2020), herramienta que brinda resultados importantes para mejorar la investigación. Se trata de un procedimiento que forma parte de la investigación, enfocado en medir cada variable a través de instrumentos validados y con confiabilidad (Villavicencio et al, 2018)

Cuestionario sobre Clima laboral

El "Cuestionario del Clima Laboral". Este instrumento, confeccionado a través de la técnica Likert y compuesto por 16 ítems, aborda diversos aspectos relacionados con el entorno laboral. Los elementos evaluados incluyen la distribución de tareas, la responsabilidad, las recompensas, los retos, las relaciones interpersonales, la colaboración, los esquemas, y los conflictos (Litwin & Stringer 1968 citado por Ortega 2016)

Este cuestionario se estructura en diferentes dimensiones y propósitos, distribuyendo los ítems de la siguiente manera: Propósito (7,11); Relaciones interpersonales (9, 10, 15, 17); Mecanismos de gestión (1, 3, 12, 16); Mecanismos de apoyo (2); Recompensas (4, 8, 13, 14) y Liderazgo (5, 6).

En cuanto a la validez y confiabilidad de este cuestionario, es importante destacar que se sometió a prueba en una investigación en Guayaquil. En este estudio, se aplicó a un grupo de 209 colaboradores, y los resultados revelaron un coeficiente de 0,976. Este valor sugiere que el cuestionario posee una alta validez y confiabilidad, ubicándose en un rango considerablemente elevado (Guzmán et al., 2021).

Se analizó los datos estadísticos mediante el programa SPSS 23. Se aplicó el indicador Alpha de Cronbach para fiabilidad. Para Clima Laboral, con un valor de 0.971, demostrando que es altamente aceptable y confiable. Este resultado respalda consistencia interna de los ítems en la escala, indicando que el instrumento es fiable (Zambrano & Zambrano,2022)

Cuestionario sobre satisfacción laboral

El instrumento de Zambrano en el año 2022, el cual se basó en el de Satisfacción de Minnesota, siendo una abreviatura. Esta nueva creación consta de 17 ítems y aborda la Satisfacción General. Cada ítem se evalúa en cinco categorías de respuestas, donde una puntuación de (5) indica satisfacción y (1) insatisfacción.

El cuestionario fue aplicado en instituciones educativas privadas ubicadas en zonas urbanas del Cantón Bolívar, involucrando la participación de 156 docentes.

Se utilizó la metodología de medición "Likert", centrándose en la evaluación de la Satisfacción General a través de los ítems 1 al 17 (Zambrano & Zambrano, 2022),

En cuanto a la confiabilidad y validez del cuestionario de Minnesota- MSQ (2021), se realizó una investigación con la participación de 266 colaboradores. Los resultados indicaron una alta confiabilidad (alfa > 0,9) y correlación entre clima y satisfacción de colaboradores). Estos hallazgos respaldan la utilidad y fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral (Cornejo, 2022).

Factorizando la matriz se consideró viable, el instrumento de Bartlett resultó significativo ($\chi^2= 1263,814$; $p < .000$), con un índice de adecuación muestral de Kaiser-MeyerOlkin, un valor de .89. El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) todos los ítems saturaron en un único factor, explicando el 56.39 % de la varianza total del constructo La escala, incluyendo los pesos factoriales de cada ítem y el correspondiente coeficiente alpha de Cronbach. Se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para verificar la adecuación del modelo obtenido. Los resultados respaldan la confiabilidad de la escala en la investigación (Salessi, 2016).

Cuestionario sobre compromiso organizacional

Desarrollada por Allen y Meyer en 1997 ha sido sometida a validación por Figueroa De La Peña en 2016. Este cuestionario, presenta 18 ítems, se organiza en tres dimensiones fundamentales. La evaluación se lleva a cabo mediante la escala "Likert", en la cual las respuestas abarcan "Totalmente de acuerdo" (5) hasta "Totalmente en desacuerdo" (1).

El cuestionario fue concebido en 1993 con el propósito de facilitar la consecución de compromisos, establecer metas individuales y fomentar el desarrollo de la producción con eficacia y efectividad en las organizaciones. La escala de compromiso organizacional presenta adecuaciones específicas en sus

dimensiones, distribuyendo los ítems de la siguiente manera: Afectivo (1, 2, 3, 4, 5, 6), Continuidad (13, 14, 15, 16, 17, 18), y Normativo (7, 8, 9, 10, 11, 12) (Allen & Meyer, 1997 citado por Figueroa De La Peña, 2016).

A nivel nacional, se han llevado a cabo investigaciones que abordan la confiabilidad de esta escala, como el estudio enfocado en el "Cuestionario de Compromiso Organizacional en docentes en centros públicos". Los resultados de esta investigación revelaron una confiabilidad general del 0.80, evidenciando la solidez y confiabilidad del instrumento. Estos hallazgos respaldan la utilidad y validez de la escala de compromiso organizacional en el contexto específico de los docentes en centros públicos (Figueroa De La Peña, 2016).

Arciniega y González realizaron una adaptación positiva de los 18 ítems originales de la escala de compromiso organizacional desarrollada por Meyer y Allen. Con el propósito de validar el constructo, realizaron un análisis factorial con rotación oblicua, confirmando las tres dimensiones consideradas inicialmente por Meyer y Allen. Evaluando la consistencia interna de cada dimensión arrojó un coeficiente de 0.79 para el compromiso afectivo, 0.77 para el compromiso continuo y 0.72 para el normativo. Estos valores indican una notable consistencia y confiabilidad de la prueba. La prueba fue modificada por Arciniega y González. Este proceso fue en maestros de colegios privados en Puente Piedra. Para asegurar la calidad del instrumento, considerando diez jueces expertos en áreas clave como psicología metodológica, psicometría y psicología organizacional. Los resultados de este análisis, respaldados por la opinión de los expertos, son aplicables en el contexto de docentes de colegios privados. Asimismo, desarrollando el V de Aiken para fortalecer la validez del instrumento en el contexto específico de la investigación (Pajuelo, 2019).

3.5. Procedimientos

La recopilación de datos fue presencial en la población seleccionada. Coordinando con las autoridades de cada institución por medio de la presentación de la carta de permiso, que fue facilitada por la Universidad. Seguidamente luego de acordar fechas de ampliación se procedió a la entrega de los cuestionarios de clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional hacia los maestros de cada aula. Nos presentamos como alumnos de Psicología Organizacional realizando una explicación de las instrucciones detalladas sobre como completar los instrumentos, enfatizando la importancia de cada respuesta brindada.

Finalmente, la recopilación de datos se inició con la administración de instrumentos y una base de datos, luego siendo procesada por el programa de estadística jamovi Stats Open Now.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis descriptivo, se utilizó los programas Excel además de Jamovi Stats Open Now. El primero para organizar la base de datos recopilada a partir de los cuestionarios que fueron aplicados, asegurando la precisión de los datos. Por otro lado, Jamovi Stats Open Now se utilizará para calcular medias, desviaciones estándar y coeficientes de variación de las variables y dimensiones. Además, se considera prueba de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En lo referente al componente ético, conductas inapropiadas dentro del estudio pueden tener un impacto negativo tanto en su validez científica como en su credibilidad. La adhesión a las pautas establecidas en la investigación es crucial para mantener la fiabilidad y prestigio de los investigadores, y solo los autores que cumplan con dichas pautas serán considerados en este estudio (Espinoza, 2019). Se considera el código del colegio de Psicólogos del Perú (2017). Aplicada correctamente en profesión de psicología para el presente estudio se considera lo

siguiente: La búsqueda de un beneficio, evitando cualquier daño o maleficio, por medio de un trato con empatía, lealtad, compasión, responsabilidad, considerando además la protección de los datos adquiridos, así como de la misma identidad de los participantes, junto con la libertad de poder abandonar si lo considera oportuno. Por eso solicitaremos el consentimiento, brindando información y respetando las decisiones de los participantes. Además de mencionar que se solicitara el permiso necesario hacia los colegios públicos para la aplicación de cuestionarios con la población considerada.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo de clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

	N	R	M	DE	g1	g2
Compromiso Organizacional	250	71	72,28	14,573	-,302	-,139
Afectivo	250	27	25,04	5,944	,024	-,670
Continuidad	250	30	25,52	6,603	-,286	-,558
Normativo	250	29	21,73	5,548	-,444	-,083
Satisfacción laboral	250	40	39,79	6,799	-1,165	3,217
Clima laboral	250	60	63,34	13,200	-,915	,438
Propósitos	250	8	7,92	1,993	-,856	,145
Relaciones interpersonales	250	12	11,90	2,588	-1,016	,579
Mecanismos de gestión	250	16	16,19	3,226	-,929	,783
Mecanismos de apoyo	250	5	3,88	1,218	-1,106	,783
Recompensa	250	16	15,88	3,479	-1,100	,992
Liderazgo	250	10	7,56	2,260	-1,061	,930

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; R: Rango; g1: Simetría; g2: curtosis

En la tabla 1, se evidencia de los índices de distribución, siendo no normal.

Tabla 2

Relación entre clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.

Variables	rs	Magnitud
Clima laboral-Satisfacción laboral	,235**	,000
Clima laboral-Compromiso Organizacional	,231**	,000
Satisfacción laboral-Compromiso organizacional	,260**	,000

Nota: Rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 2 evidencia una la relación de Clima y Satisfacción laboral de intensidad baja positiva .235, con conexión significativa con compromiso organizacional. Por otra parte, se revela una relación altamente significativa $p=.000$ de intensidad baja positiva .260 entre satisfacción y compromiso.

Tabla 3

Relación entre la dimensión propósitos y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variab les		rs	Magnitud
Clima Laboral	Satisfacción laboral		
Propósitos	Satisfacción Laboral	,201**	,001

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 3 se identificó una correlación significativa entre las variables.

Tabla 4

Relación la dimensión de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables			
Clima Laboral	Satisfacción laboral	rs	Magnitud
Relaciones interpersonales	Satisfacción Laboral	,287**	,000

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 4 hay una relación significativa de intensidad baja entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Mecanismos de gestión y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables			
Clima Laboral	Satisfacción laboral	rs	Magnitud
Mecanismos de gestión	Satisfacción Laboral	,176**	,005

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 5 relación significativa entre Mecanismos de gestión y satisfacción.

Tabla 6

Relación entre la dimensión Mecanismos de apoyo y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables			
Clima Laboral	Satisfacción laboral	rs	Magnitud
Mecanismos de apoyo	Satisfacción Laboral	,168**	,008

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 6 relación entre Mecanismos de apoyo y satisfacción.

Tabla 7

Relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables			
Clima Laboral	Satisfacción laboral	rs	Magnitud
Recompensa	Satisfacción Laboral	,293**	,000

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 7 relación entre recompensa y satisfacción.

Tabla 8

Relación entre la Liderazgo y satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.

Variables			
Clima Laboral	Satisfacción laboral	rs	Magnitud
Liderazgo	Satisfacción Laboral	,128*	,042

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 8 entre liderazgo y satisfacción.

Tabla 9

Relación entre la dimensión propósitos y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables			
Clima Laboral	Compromiso Organizacional	rs	Magnitud
Propósitos	afectivo	,086	,177
	Continuidad	,228**	,000
	Normativo	,200**	,001

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 9 relación entre propósitos, continuidad y normativos.

Tabla 10

Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.

Variab			
Clima Laboral	Compromiso Organizacional	rs	Magnitud
Relaciones interpersonales afectivo		,098	,121
	Continuidad	,180**	,004
	Normativo	,174**	,006

En la tabla 10 relación entre relaciones interpersonales, continuidad y normativos.

Tabla 11

Relación entre la dimensión Mecanismo de gestión y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

VARIABLES			
Clima Laboral	Compromiso Organizacional	rs	Magnitud
Mecanismos de gestión afectivo		,098	,122
	Continuidad	,196	,002**
	Normativo	,159	,012*

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 11 relación entre los mecanismos de gestión, continuidad y normativo.

Tabla 12

Relación entre las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas dimensión Mecanismo de apoyo y las públicas de Cajamarca

Variables			
Clima Laboral	Compromiso Organizacional	rs	Magnitud
Mecanismos de apoyo	afectivo	,107	,093
	Continuidad	,256	,000**
	Normativo	,209	,001**

En la tabla 12 relación entre los mecanismos de apoyo, continuidad y normativo.

Tabla 13

Relación entre la dimensión recompensa y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables		rs	Magnitud
Clima Laboral	Compromiso Organizacional		
Recompensa	Afectivo	,115	,070
	Continuidad	,254	,000**
	Normativo	,207	,001**

En la tabla 13 correlación entre recompensa, dimensiones continuidad y normativo.

Tabla 14

Relación entre la dimensión Liderazgo y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables		rs	Magnitud
Clima Laboral	Compromiso Organizacional		
Liderazgo	afectivo	,061	,340
	Continuidad	,182	,004**
	Normativo	,181	,004**

En la tabla 14 relación entre liderazgo, dimensiones continuidad y normativo.

Tabla 15

Relación entre las dimensiones de satisfacción laboral con las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca

Variables		rs	Magnitud
Satisfacción laboral	Compromiso Organizacional		
Satisfacción laboral	afectivo	,149	,018
	Continuidad	,252	,000
	Normativo	,217	,001

Nota: rs Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 15 entre la satisfacción laboral, normativo y afectivo.

V. DISCUSIÓN

En relación con el propósito general de analizar la conexión de clima laboral, satisfacción y compromiso en profesores de instituciones educativas públicas de Cajamarca, se identifica una correlación significativa entre clima l y satisfacción laboral ($p > .00$, .235), entre clima y compromiso ($p > .00$, .231), y finalmente, entre satisfacción y compromiso.

Ayudando las conclusiones sobre los estudios previos, estableciendo correlación entre el ambiente laboral y satisfacción en docentes: cuando el clima mejora, la satisfacción también aumenta (Cruz & Condor, 2018). En un estudio centrado en un centro educativo en Ecuador, se observó un desempeño satisfactorio por parte de cada docente en sus funciones, los resultados revelaron una relación entre estas dos variables (Salazar, 2018). Además, se reafirma que un clima laboral positivo en las instituciones educativas aumenta satisfacción en los docentes, destacando que un entorno laboral favorable influye directamente en la satisfacción y viceversa (Estrada & Chura, 2019).

La teoría de los dos factores busca revelar la conducta de los individuos en diversas situaciones laborales. La satisfacción resulta principalmente de algunos factores que contribuyen a elevar el desarrollo personal. El primero está relacionado con las sensaciones internas del individuo y calificaciones para el desempeño del cargo, generando una satisfacción duradera. El segundo conjunto de factores aborda aspectos externos que influyen en el entorno laboral de los individuos, como el ambiente de trabajo, políticas organizacionales, remuneración, beneficios sociales, entre otros (Herzberg, 2005).

Por otro lado, la teoría de recompensas busca aclarar varias facetas del comportamiento de los colaboradores que forman parte de una institución, utilizando percepciones como clima y satisfacción. Asimismo, ofrece explicaciones sobre los factores situacionales y ambientales que ejercen una fuerte influencia en la conducta y apreciación de las personas (Litwin & Stringer 1968 citado por Ortega 2016)

En lo concerniente al primer objetivo específico, que busca establecer las conexiones entre dos dimensiones que son clima y satisfacción laboral en la población seleccionada, se identificaron relaciones significativas. Se observó una relación significativa ($p < .01$, .201) en la dimensión de propósitos y satisfacción

laboral, así como en relaciones interpersonales y satisfacción laboral ($p < .01$, $.287$). De manera adicional en mecanismos de gestión y satisfacción laboral ($p < .01$, $.176$), mecanismos de apoyo y satisfacción laboral ($p < .01$, $.168$), recompensa y satisfacción laboral ($p < .01$, $.293$), y liderazgo y satisfacción laboral ($p < .01$, $.128$). Estas variables elevan satisfacción laboral entre los docentes. Este planteamiento se alinea con la teoría metas de Locke (1976), que sostiene la claridad en las funciones laborales orientadas hacia metas genera satisfacción entre los empleados, influyendo positivamente en su rendimiento dentro de la institución. En referencia al segundo objetivo específico, se evidencia correlación entre las dimensiones de clima y compromiso en la población examinada. En consecuencia, se anticipa que los colaboradores exhibirán un compromiso sólido, abarcando tanto la continuidad como el apego a las normas organizacionales. Es fundamental que la claridad en los objetivos, relaciones saludables entre colegas, recompensas adecuadas y un liderazgo efectivo, desempeñan un papel crucial en la construcción de un buen ambiente laboral dentro de la institución (Méndez & Martínez, 2017). Las dimensiones antes mencionadas que no presentan correlación significativa podemos indicar algunos factores, como la falta de autoestima en profesores y equipos directivos, junto con la incapacidad para ser asertivos, además de diversas consecuencias negativas, la presencia de miedo o temor de colaborar, presentar propuestas y aceptar críticas constructivas, la resistencia a reconocer fallos propios, a ser humillado por colegas competitivos, asumir cargos importantes produciendo rechazo y la falta de asertividad y el enfrentar conflictos (Subaldo, 2012).

En el tercer objetivo específico, se observa una relación significativa en la tabla 15 entre las dimensiones de satisfacción con continuidad y normativo. Por otro lado, se nota una relación significativa baja entre dimensiones de satisfacción y afectiva en docentes de instituciones educativas públicas de Cajamarca. La satisfacción del colaborador se encuentra en niveles elevados, su compromiso se manifiesta en los aspectos de sus dimensiones en la relación con la institución. Los hallazgos obtenidos concuerdan con un estudio previo llevado a cabo sobre satisfacción laboral y compromiso en un colegio educativo ecuatoriano. Dicho estudio reveló una relación positiva entre estas variables (Salazar, 2018).

Estas dinámicas tienen importantes implicaciones para la retención de docentes, la productividad y el clima laboral, los colaboradores comprometidos suelen aportar positivamente al éxito y la estabilidad de la institución (García, 2020).

Limitaciones del estudio, en algunos docentes se pudo identificar dificultades para contestar los instrumentos de evaluación, se encontraban dentro de horas de clase o actividades de las respectivas instituciones, una institución educativa no nos permitió la aplicación de los instrumentos por no tener tiempo y evitar distracciones innecesarias hacia los docentes.

En síntesis, se evidencia una conexión positiva generalizada entre sus dimensiones del clima y el compromiso organizacional. No obstante, es crucial señalar que ciertas dimensiones específicas no han exhibido una correlación significativa con ciertos aspectos del compromiso organizacional. Este descubrimiento destaca la complejidad de las interacciones en el entorno laboral y subraya la necesidad de un análisis más detallado para comprender completamente la naturaleza de estas asociaciones particulares. La diversidad en las relaciones entre las dos variables subraya la importancia de abordar estas dinámicas de manera individualizada y contextualizada al diseñar estrategias para mejorar el compromiso en el ámbito laboral.

En el contexto del propósito general de conexión entre clima, satisfacción y compromiso en maestros de instituciones educativas públicas de Cajamarca, se ha identificado una relación significativa en las dimensiones. En primer lugar, hay correlación significativa entre clima y satisfacción ($p < .001$, $r = .235$), de igual modo entre clima y compromiso ($p < .001$, $r = .231$). Identificando así una correlación entre satisfacción y compromiso.

Las conclusiones de estudios anteriores que han establecido la conexión en un ambiente laboral y satisfacción en docentes. Se ha observado que cuando el clima laboral mejora, satisfacción también tiende a aumentar, como lo señalan estudios previos realizados en contextos educativos similares (Cruz & Condor, 2018; Salazar, 2018; Estrada & Chura, 2019).

En relación con las teorías que abordan la satisfacción laboral, se destaca la teoría de los dos factores que sugiere que tanto los aspectos internos como los externos actúan en satisfacción laboral. Asimismo, la teoría de recompensas, respaldada por

(Litwin y Stringer 1968, citado por Ortega, 2016), ofrece explicaciones sobre los factores situacionales y ambientales que impactan en la percepción de clima y satisfacción.

En el cumplimiento del primer objetivo específico, se establecieron conexiones significativas entre dimensiones específicas del clima y satisfacción laboral considerando la población. Estas relaciones incluyen la dimensión de propósitos, relaciones interpersonales, mecanismos de gestión, mecanismos de apoyo, recompensas y liderazgo, todas asociadas con satisfacción laboral alta entre los docentes. Estos resultados coinciden con la teoría de metas de Locke (1976), que enfatiza la importancia de objetivos claros para generar satisfacción en los empleados.

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha observado una correlación entre la dimensión de clima y compromiso en la población examinada. Se anticipa que los colaboradores exhibirán un compromiso sólido, destacando la importancia de aspectos fundamentales como la claridad en los objetivos, relaciones saludables entre colegas, recompensas adecuadas y liderazgo efectivo.

Aunque se identificaron algunas dimensiones del clima laboral que no presentaron correlación significativa con ciertos aspectos del compromiso organizacional, es fundamental reconocer la complejidad de las interacciones en el entorno laboral. La diversidad en estas relaciones subraya la importancia de abordarlas de manera individualizada y contextualizada al diseñar estrategias para mejorar el compromiso en el ámbito laboral.

En el tercer objetivo específico, se observó una conexión importante de las dimensiones de satisfacción con continuidad y normativo. Evidencio una mínima correlación entre la dimensión afectiva con satisfacción y compromiso en docentes de colegios públicos de Cajamarca.

Finalmente, en resultados sugieren que niveles elevados de satisfacción entre los docentes se correlacionan con un compromiso sólido en aspectos afectivos, normativos y de continuidad en la relación con la institución. Estas dinámicas tienen importantes implicaciones para la retención de docentes, la productividad y el clima laboral, contribuyendo positivamente al éxito y la estabilidad de la institución.

No obstante, se reconocen algunas limitaciones del estudio, como las dificultades para obtener respuestas de algunos docentes debido a sus horarios ocupados, así

como la negativa de una institución educativa para la aplicación de los instrumentos. Estas limitaciones podrían influir en la generalización de los resultados.

En síntesis, este estudio ha revelado una conexión positiva generalizada entre las dimensiones del clima y compromiso en profesores de instituciones educativas públicas. La comprensión de estas relaciones específicas es esencial para diseñar estrategias efectivas que mejoren tanto clima laboral como compromiso en el ámbito educativo.

VI. CONCLUSIONES.

- Se puede evidenciar una relación significativa ($p=.000$) entre clima y satisfacción laboral, con una intensidad baja pero positiva de .235.
- Se obtuvo relación Clima Laboral altamente significativa $p=.000$ con el compromiso organizacional de intensidad baja positiva .231
- Se identifican las conexiones entre la dimensión de clima con las de satisfacción laboral en la población analizada, encontrándose una relación significativa ($p<.01$) de intensidad baja pero positiva, con un valor de .201.
- Se detecta la existencia de relaciones entre las dimensiones de clima laboral y del compromiso en la población examinada, observándose una relación significativa ($p<.01$) de intensidad baja pero positiva.
- Se constata la presencia de relación entre las dimensiones de satisfacción y las dimensiones del compromiso organizacional en la población examinada.
- El estudio realizado considerando las variables antes mencionadas será importante para investigadores en futuro y así aumentar la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Se pide a directivos de cada institución llevar a cabo reuniones mensuales en colaboración con el departamento de psicología, con el propósito de evaluar diversas necesidades personales y profesionales de los docentes. Esto servirá para proyectar y elaborar talleres de sensibilización destinados a mejorar tanto el clima laboral como la productividad en cada institución.

Se sugiere que los directivos, en colaboración con el área de psicología, introduzcan un programa de círculos de calidad que incluya documentos como el acta de conformidad, la espina de Ishikawa y un informe de alternativas de solución. La finalidad de este programa es proporcionar respaldo a los profesores que trabajan en diversas áreas, como matemáticas, lenguaje, ciencias sociales, entre otras, mejorando el clima laboral. Esto se logrará mediante el desarrollo de las actividades diarias dentro de la institución.

Se propone a los directivos de las instituciones que pongan en práctica o refuercen un enfoque de trayectoria profesional para sus colaboradores. Este enfoque no solo contribuirá a mantener elevados niveles de satisfacción y compromiso entre los empleados, sino que también, al recibir reconocimiento por su labor, se reduce la probabilidad de que abandonen la institución. De este modo, se fomenta un ambiente favorable para incrementar la productividad.

Es crucial dar continuidad a la investigación, en los estudios considerados no se tienen en cuenta las tres variables fundamentales, especialmente en la población seleccionada. Resulta imperativo poder identificar el adecuado desarrollo personal y profesional de cada docente dentro de las instituciones educativas públicas de nuestro país.

REFERENCIAS

- Acuña, A., & Ceras, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/o_lorte_gui_pee.pdf
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., y LaoLeón, O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S1815-59362019000100014yIng=esynrm=isoytIng=es
- Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

https://books.google.com/books/about/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL.html?hl=es&id=7ICxCwAAQBAJ

Brunet (2011). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=C85A0E6AAC57D78C2BF D687 9E2AC4A14.jvm1?sequence=1>

Caballero Rodríguez, K., (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 6(1-2), 1-10.

Caceres Tiquillahuanca, G. D. R. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Una revisión teórica. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5794/1/TIB_CaceresTiquillahuancaDelRosario.pdf

Castañeda Daniels, H. A. (2020). Aspectos a nivel operativo que influyen en el fortalecimiento del clima laboral en las empresas. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/35228>

Cornejo (2022). Análisis de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los conductores de empresas de transporte público medido mediante el cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) en Lima Metropolitana https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661227/Cornejo_ME.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Cruz Condor, M. I. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014. Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12998>.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. Colegio de Psicólogos del Perú - Consejo Directivo Nacional.
<https://www.cpsp.pe/codigo-de-etica-y-deontologia>
- Espinoza, D. M. (2019). CONSIDERACIONES ÉTICAS EN EL PROCESO DE UNA PUBLICACIÓN CIENTÍFICA. Revista médica Clínica Las Condes, 30(3), 226–230. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.04.001>
- Estrada, E., Mamani, H., & Chura, J. (2019) Organizational climate and job satisfaction: Case of teachers of basic education educational institutions. Conocimiento para el Desarrollo, 10(2), 221-226.
<https://doi.org/10.17268/cpd.2019.02.08>
- Fernández Montalvo, L. W. J., & Mejía Vallejos, W. F. J. (2019). "Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Adeu – 2019." Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20500.12423/2653>
- Ferreyros De La Mata, N., & Padilla, A, (2021). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de educación inicial de la UGEL 01 de Lima, 2020.Ucv.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20500.12692/61938>
- Figuroa De La Peña, C. A. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/263>

Gálvez, F. E. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19-28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226602&info=resumen&idioma=ENG>

García Tamariz, P. (2020). El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización. Universidad de Navarra. https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_Garcia_Tamariz20.pdf

Guevara Pazmiño, X. (2018). Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>

Guzmán Reyes, M., Ancín Adell, I., & Prieto Coello, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 8(2), 22-44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>

Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20e d.pdf>

- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y., & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: a review (2010–2021). *Humanities y Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7>
- Huaita & Luza (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Juiro (2022). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de la Institución Educativa Miguel Grau Seminario – Cusco. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6857/253T20220341_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Katz, M.G., & Abiuso, F. (2019). CARRERA DE SOCIOLOGÍA -UBA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CÁTEDRA: MORENO CUADERNO DE CÁTEDRA No 7 La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto. Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsoccuan_cap3-5a2015.pdf

- Mamani (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa
2015.https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/429/Andar_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín (2018). EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL PERCIBIDA POR LOS COLABORADORES DE LA PLANTA LECHERA TACNA S.A., 2018.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/997/Maquera-Urre-Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marín Samanez HS & Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med* 17(4):42-5.
<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/688>
- Mas Grimaldi, D., & Velarde Vidaurrázaga, C. (2018). Autoestima y motivación en el uso de Facebook en adultos de 18 a 37 años de Lima Metropolitana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
<http://hdl.handle.net/10757/623036>
- Mena Nevado, T. M. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú. Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3355>
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*,7(1),161–177.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278&info=resumen&idioma=SPA>

Montoya Cáceres, Pamela; Beiiio- Escamlila, Natalia; Bermúdez Jara, Nikol; Burgos Ríos, Felicinda; Fuentealba Sandoval, María; Padilla Pérez, Alejandro (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7–13. doi:10.4067/S0718-24492017000100007

Muñoz Palomar, D., Vazquez de la Cruz, P., Roque Martínez, K., Aguilar Ramírez, M., Cajero Dimas, A., Delgado Pardo, J., y Compeán Padilla, V. (2022). Satisfacción Laboral en Relación a Compromiso Organizacional en Suplentes de Enfermería de un Hospital General. *Revista Ene De Enfermería*, 16(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004

Ortega (2017). Incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados: Análisis para dos instituciones de educación superior [IES] en Ecuador. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18533>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Poblacióna Estudio. *Revista Internacional de Morfología [International Journal of Morphology]*, 35(1),227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>

Pacheco Zamora, T. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6297>

Pajuelo Ayambo, J. M. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018. Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69065>

- Patterson et al., (2005). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Pérez Cubas, M. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018. Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Ferguson Fama, L., y Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universidad Business Review*, (54), 110-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43351179004>
- Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Roco Videla, Á., Hernández Orellana, M., & Silva González, O. (2021). What is the appropriate sample size to validate a questionnaire? *Nutricion hospitalaria: órgano oficial de la Sociedad Española de Nutricion Parenteral y Enteral*,38(4),877-878. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0212-16112021000400877#B8
- Romero Ore, L. M. A. (2022). Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99601/Romero_OLMA-SD.pdf?sequence=1

- Ruiz Villena, R. G. del P., & Silvera Peña, B. Y. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23097>
- Salas Alva, S. M. (2021). Satisfacción laboral y compromiso en docentes de educación básica en la Ciudad de Huaraz 2020. Universidad CésarVallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70687/S_alas_ASM-SD.pdf? Sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70687/S_alas_ASM-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar Cueva, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019) Satisfacción laboral y desempeño. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. Salessi, Solana Magalí; Omar, Alicia Graciela; Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla; Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología; Alternativas en Psicología, 20, 34; 2. <http://hdl.handle.net/11336/53885>
- Salinas, V. N. J. (2014). ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual 1o Edición. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORA_CL_SPC_manual_1o_Edici%C3%B3n
- Saltos, Pilaloo y Asian (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en una institución de Huacho. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba56816-32b4-4483-9286-91047eb1f92d/content>

- Silva Paredes, W. W., & Vásquez Cotrina, L. E. (2020) Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los Colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. Universidad CésarVallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60464>
- Soto, C., & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Subaldo Suizo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. <https://roderic.uv.es/items/03d2039e-ad6d-4fdb-bd60-55d6b8bf8582>
- Treviño Reyes, R., y López Pérez, J.F. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*, 67(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Velázquez, F. J. R., & Macías, A. S. (2020). LA SATISFACCIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COBACH EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ – MÉXICO. *NOVUM*, 2(10), 284-297. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893>
- Villavicencio Caparó, E. (2018). VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS. *Odontología Activa Revista Científica*, 1(3), 71–76. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v1i3.200>

WEISS, D.J.; DAWIS, R. V.; ENGLAND, G.W, & LOFQUIST, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII egarra, F. (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de san juan de Lurigancho http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra_rf.pdf

Zambrano Álvarez, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. Podium, 42, 151–168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

Zeta Vite, Adolfo, Benites Guerrero, César Damiand, Jiménez Chinga, Regina, & Abanto Cerna, Lemin. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. Conrado, 16(76),113-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lng=es&tlng=es

ANEXOS

ANEXO I: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Problema de investigación	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>¿Cuál es la relación entre clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral, la satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.</p>	<p>Clima laboral</p>	<p>Apreciación sobre el Ambiente de trabajo, para evaluar acciones preventivas y el funcionamiento de procesos y resultados dentro de la organización (Salinas,2014).</p>	<p>El clima Laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas se medirá a través del Cuestionario de Clima encuentra medida en seis dimensiones.</p>	<p>Propósito Relaciones interpersonales Mecanismos gestión Mecanismos apoyo Recompensas Liderazgo</p>	<p>P 7; P11 P9, P10, P15 P1; P3, P12; P16 P 2 P 4; P8; P13; P14 P5; P6</p>	<p>Escala Likert</p>

	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer las relaciones existentes entre las dimensiones del clima laboral con las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en la población estudiada.</p>	<p>Compromiso laboral</p>	<p>El compromiso organizacional un nivel de identidad y pertenencia que cada colaborador debe tener dentro de la organización para que se relacione dentro de ella (Zegarra, 2014).</p>	<p>El compromiso en colaboradores de instituciones educativas públicas se midió a través de un cuestionario de Meyer y Allen (1997), que consta de 18 ítems, se encuentra medida en 3 dimensiones.</p>	<p>Afectivo</p> <p>Continuidad</p> <p>Normativo</p>	<p>P8, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P19, P20, P23 y P29</p> <p>P1, P3, P4, P5, P6, P7, P21, P22, P24, P25 y P30.</p> <p>P2, P9, P10, P18, P26, P27 y P28.</p>	
--	--	---------------------------	---	--	---	---	--

		Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral está referida al nivel en la que seres humanos adquieren experiencias sentimentales positivas con miras a sus labores (Scherhum y Osborn, 2005).	La satisfacción laboral en colaboradores de instituciones educativas públicas se medirá a través del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) conformada por 17 ítems medidas en una dimensión que es satisfacción general	Satisfacción general	P1; P2; P3; P4; P5; P6; P7; P8; P9; P10, P11; P12; P13; P14; P15; P16 y P17.	
--	--	----------------------	--	---	----------------------	--	--

ANEXO II INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado: “De acuerdo o Desacuerdo” con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con una ASPA (X) su número de elección y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de los siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de acuerdo	7
De Acuerdo.	6
Levemente de Acuerdo	5
Ni de Acuerdo; ni en Desacuerdo	4
Levemente en Desacuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ÍTEMS	TD	ED	LD	NAD	LA	DA	TAD
1.Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2.En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mi							
7. Por ahora permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora incluso si desearía dejarlo							
9. Gran parte de mi vida seria afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización seria la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso su recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15.Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16 La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido.							

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.
1	2	3	4	5

N°	Contenido de ítems	
1	Me llevo bien con mis jefes y supervisores.	
2	En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.	
3	La empresa se preocupa por mí.	
4	En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.	
5	Me siento bien trabajando para esta empresa.	
6	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	
7	Mi trabajo me da seguridad laboral	
8	Creo que trabajar es bueno para mi salud.	
9	Mi salario es apropiado	
10	Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo.	

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

N°		1	2	3	4	5
1	Se definen los objetivos y resultados esperados en cada nivel.					
2	Todas las áreas y niveles de la entidad son tomadas en cuenta en la elaboración del presupuesto.					
3	Los objetivos que se pretenden alcanzar son coherentes con los recursos asignados para ellos					
4	Se realiza una evaluación sobre la dificultad de conseguir los objetivos antes de establecerlos formalmente.					
5	Existe la posibilidad de negociar el presupuesto con las otras áreas de la empresa.					
6	La misión de la empresa esta siempre presente en el establecimiento de los objetivos					
7	Mi opinión es considerada para el establecimiento de objetivos, dentro de mi área o departamento					
8	En la entidad siempre se nos comunica los resultados obtenidos en el periodo anterior.					
9	Las autoridades colaboran en la mejora de alguien, cuando algo hace mal					
10	La comunicación con los jefes inmediatos es fluida, oportuna, clara y siempre hay retroalimentación					
11	El jefe inmediato comunica a tiempo las indicaciones y disposiciones que da la máxima autoridad					
12	Cuando se da alguna situación que me afecta, el jefe inmediato está disponible para escuchar.					
13	Mi jefe inmediato genera la confianza para decirle cuando algo afecta el trabajo.					
14	El espacio físico es adecuado					
15	Da gusto llegar a trabajar a la entidad.					
16	Los puestos de trabajo son cómodos y agradables					

ANEXO III CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima laboral y su relación con la Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca.

Investigadores: Martínez Huaripata, Francisco José Daniel y Zelada Hoyos, Brenda Zuley.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima laboral y su relación con la Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional en colaboradores de instituciones educativas públicas de Cajamarca". cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el clima laboral con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores en instituciones educativas públicas de Cajamarca. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología o programa Académico., de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con los permisos que serán emitidos luego de la aprobación del proyecto de tesis hacia las diferentes instituciones educativas públicas de la ciudad de Cajamarca. La investigación concluirá que los siguientes investigadores utilicen el estudio para un antecedente de sus investigaciones, no obstante, obtendrán el conocimiento de la relación y validez en personas o poblaciones que puedan manifestar las mismas características, con la terminación de obtener efectos que tengan una similitud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Cuestionario sobre Clima laboral, Cuestionario sobre satisfacción laboral y Cuestionario sobre compromiso organizacional.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos por cada uno y se realizará en el ambiente de cada institución considerada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores: (Martinez Huaripata, Francisco José Daniel o Zelada Hoyos, Brenda Zuley), email: fjdmartinez@ucvvirtual.edu.pe o bzeladah@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor (Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth) gmail: ptirado@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora.....

ANEXO IV

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

El cuestionario de compromiso organizacional, satisfacción laboral y clima laboral tienen un acceso abierto por lo que cuentan con la aprobación del autor. Por lo que no requiere la autorización de los autores.

Cuestionario	URL.
Compromiso organizacional (Castillo y Pillaca, 2018)	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Satisfacción Laboral	https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53885/CONICET_Digital_Nro.6a8cda4c-58bf-46da-8ba0-81575d9b51e0_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Cuestionario de Clima y Satisfacción Laboral (Saavedra,2018)	http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692022000200151&lang=es

Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa De Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018



Resumen

El presente estudio se realizó para determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, donde se consideró como hipótesis: Si se eleva el clima laboral y entonces se mejorará el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco. La población estuvo compuesta por 42 docentes, el tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos de medición empleados fueron dos, un Cuestionario de Clima laboral con un total de 49 ítems y un Cuestionario de Desempeño Docente con un total de 24 ítems. Los datos obtenidos se tabularon y se procesaron usando medidas estadísticas, empleando la prueba SPSS, permitiendo el conocimiento eficaz y rápido del comportamiento de las variables de estudio. Para demostrar la relación entre las variables de estudio se empleó la Prueba Chi Cuadrada. Las conclusiones a las que se llegó fueron las siguientes: Existe relación estadística significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco. En la relación del clima laboral con el desempeño laboral, se encontró que cuando el clima laboral es alto también se presenta un alto nivel en de desempeño laboral en el 75.00% de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, opuestamente, cuando se presenta un nivel bajo del clima laboral el 66.67% de los docentes en este grupo calificó al desempeño laboral como bajo.

Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.

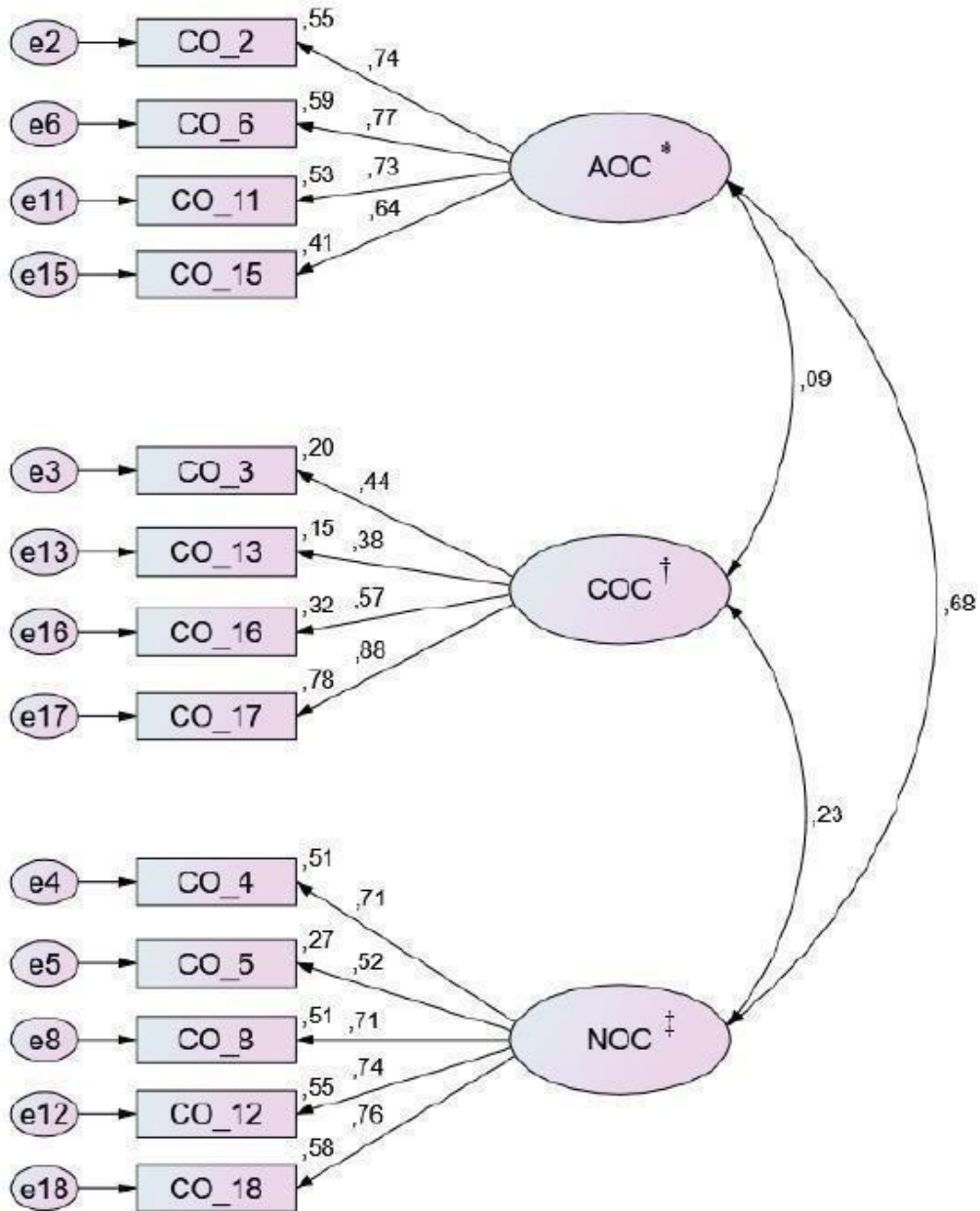


Resumen

El objetivo de la presente investigación es conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016. La investigación es no experimental, tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. Teniendo una muestra de 64 individuos pertenecientes a una población de 77 trabajadores municipales a quienes se les aplicó un cuestionario del tipo escala de Likert. Para diagnosticar la satisfacción laboral se empleó el instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", elaborado por Palma (1999), mientras para diagnosticar el compromiso organizacional se empleó el instrumento llamado "Escala de compromiso organizacional" elaborado por Allen & Meyer (1997). En la confiabilidad de los instrumentos se recurrió al uso del alfa de Cronbach teniendo como resultado un 0.861 para el instrumento de satisfacción laboral y 0.852 para el instrumento de compromiso organizacional, resultados que en general son buenos. Los resultados mostraron una prevalencia del nivel de satisfacción laboral media con un 67.2% y un predominio del nivel media de compromiso organizacional con un 73.4%. Según el resultado la correlación "Rho" de Spearman, presenta una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016 ($r_s = 0,576$; $p = 0,00$).

Figuras 1

Estructura factorial del modelo refinado del cuestionario de compromiso organizativo ($\chi^2/df=6,56$; CFI =0,91; GFI=0,93; RMSEA=0,08; MECVI=0,55)



Figuras 2

Desarrollo del diseño explicativo transversal, para considerar la relación entre las variables o el conjunto de variables: Clima laboral con satisfacción laboral, clima con compromiso organizacional y satisfacción con compromiso organizacional.



Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional			
Afectivo	,059	250	,037
Continuidad	,079	250	,001
Normativo	,072	250	,003
Satisfacción Laboral	,101	250	,000
Clima laboral			
Propósitos	,167	250	,000
Relaciones interpersonales	,179	250	,000
Mecanismos de gestión	,132	250	,000
Mecanismos de apoyo	,220	250	,000
Recompensa	,144	250	,000
Liderazgo	,153	250	,000

En las pruebas de normalidad de ambas bases de datos, se identifica no normalidad en las tres variables, por tanto, para relacionar las variables se empleará la prueba no paramétrica inferencial de Rho Spearman.

Confiabilidad

Compromiso organizacional	ítems	ω de McDonald
Normativo	6	0.803
Afectivo	6	0.723
Continuidad	6	0.921

Clima laboral	ítems	ω de McDonald
Propósitos	2	0.833
Relaciones interpersonales	4	0.811
Mecanismos de gestión	4	0.891
Mecanismos de apoyo	1	0.72
Recompensa	4	0.901
Liderazgo	2	0.728

Satisfacción laboral	ítems	ω de McDonald
Satisfacción	6	0.803

En el anexo se puede comprobar que las dimensiones de compromiso, clima laboral y satisfacción se encuentran con un valor de Omega mayor a 0.70, por lo tanto, la base es confiable