



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chavez Flores, Talia del Carmen (ORCID: 0000-0001-5755-8011)

ASESORA:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (ORCID: 0000-0003-46738601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

*A mi familia, Por ser núcleo
de apoyo permanente en
toda mi existir, por sus
sabios consejos,
comprensión, amor,
solidaridad en los momentos
complejos para lograr mis
metas*

Agradecimiento

A mi asesora Nagamine Miyashiro, Mercedes, por sus valiosas orientaciones, facilitándome sus amplios conocimientos para poder llegar a mi meta.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas Los Pinos y Antenor Orrego, por su disponibilidad oportuna y apoyo para la aplicación de los instrumentos y recoger datos de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Variable y operacionalización.	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5. Procedimiento.	14
3.6. Método de análisis de datos.	14
3.7. Aspectos éticos.	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

		Pag.
Tabla 1	Validez del contenido de los instrumentos de las variables (clima y Satisfacción)	13
Tabla 2	Estadísticas de fiabilidad	13
Tabla 3	Frecuencia de la variable Clima Organizacional	16
Tabla 4	Frecuencia de variable satisfacción laboral	16
Tabla 5	Frecuencia de variable clima organizacional por dimensiones	17
Tabla 6	Frecuencia de variable satisfacción laboral por dimensiones	18
Tabla 7	Prueba de normalidad	19
Tabla 8	Prueba de normalidad	19
Tabla 9	Información de ajuste de los modelos	21
Tabla 10	Bondad de ajuste	22
Tabla 11	Pseudo R cuadrado	22
Tabla 12	Estimaciones de Parámetros de Satisfacción y Clima, relaciones, cohesión, calidad, motivación	23

Resumen

Esta Investigación titulada Clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo 2021, tuvo como objetivo establecer la incidencia entre clima organizacional en satisfacción, para ello se utilizó un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo explicativo y método hipotético deductivo de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal causal y la población fue de 118 docentes, se utilizó la técnica de encuesta a través de cuestionarios para cada variable. Obteniendo como resultados que el 77.1% de los encuestados consideraron que el clima organizacional fue regular, el 11.9 % un mal clima y el 11 % un buen clima organizacional. Respecto a la variable satisfacción laboral el 67% de los encuestados consideraron una regular satisfacción, mientras que un 22 % una buena satisfacción y 93 % mala satisfacción. Posteriormente se halló el coeficiente de correlación de Nagelkerke Los resultados indican que existen relación significativa entre las variables, Asimismo, se evidencia dependencia porcentual de la satisfacción laboral con cada una de las dimensiones del clima organizacional; así tenemos que la variabilidad de la satisfacción laboral depende de las relaciones interpersonales, de la cohesión de grupo, de la condición de la calidad de trabajo y de la motivación.

Palabras Clave: Clima organizacional, Satisfacción Laboral, Relaciones interpersonales, cohesión de grupo.

Abstract

This research entitled Organizational climate in job satisfaction, in the context of telework, in public institutions, Trujillo 2021, aimed to establish the incidence between organizational climate in satisfaction, for this a study with a quantitative approach, descriptive-explanatory level and method was used. hypothetical deductive of a basic type with a non-experimental design of causal cross-section and the population was 118 teachers, the survey technique was used through questionnaires for each variable. Obtaining as results that 77.1% of those surveyed considered that the organizational climate was regular, 11.9% a bad climate and 11% a good organizational climate. Regarding the job satisfaction variable, 67% of those surveyed considered fair satisfaction, while 22% good satisfaction and 93% bad satisfaction. Subsequently, the Nagelkerke correlation coefficient was found. The results indicate that there is a significant relationship between the variables. Likewise, percentage dependency of job satisfaction with each of the dimensions of the organizational climate is evidenced; thus we have that the variability of job satisfaction depends on interpersonal relationships, group cohesion, the condition of quality of work and motivation.

Keywords: Organizational climate, Job Satisfaction, Interpersonal relationships, group cohesion.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional, es espejo cultural de diversas organizaciones, es una de las variables más frecuentes para valorar la satisfacción laboral entre los trabajadores en una institución. Sin embargo, en el actual contexto de pandemia y teletrabajo, no existe buena reglamentación, la mayoría de los trabajadores no están capacitados para desenvolverse con eficacia y eficiencia en entornos virtuales, no hay presupuesto para capacitar e implementar con tecnología a los trabajadores, la cultura organizacional de los trabajadores no acepta el cambio del trabajo presencial al teletrabajo, hay insuficientes especialistas informáticos, hay dificultades para el monitoreo del teletrabajo, se está trabajando más de ocho horas diarias (Naciones Unidas, 2021).

Así se tiene que, a nivel internacional, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (Eurofound, Messenger y OIT, 2019) afirmaron que antes de la pandemia del COVID-19, en la Unión Europea (UE), la prevalencia del trabajo a distancia regular u ocasional cambiaba del 30 % o más en los Países Bajos, Suecia y Dinamarca, pero al 10 % o menos en Grecia, Italia, la República Checa, Italia y Polonia. Asimismo, un máximo de 20 % de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos laboraba regularmente o de manera ocasional desde su hogar u otro espacio alternativo, un 16 % en el Japón y solo un 1,6 % en Argentina.

Sin embargo, entre enero y marzo de 2020, a raíz de las normativas de aislamiento promulgadas gubernamentalmente, aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores en Europa iniciaron el teletrabajo (Eurofound, 2020b). Pero, el incremento significativamente mayor de teletrabajar tuvo lugar en los países más impactados por el SARCov 2 y en los que el trabajo a distancia estaba muy desarrollado antes del COVID-19. En Finlandia, cerca del 60 % de los trabajadores trasladaron su labor a su hogar.

Con respecto a que el teletrabajo genera más de ocho horas diarias de labor, las investigaciones comprobaron reiteradamente la tendencia que los trabajadores que laboran en casa trabajan más horas que cuando están trabajando en el mismo lugar donde se ubican las instituciones, esto es debido al tiempo para movilizarse al sitio de trabajo ahora es sustituido por actividades laborales y también a las variaciones en las rutas o protocolos del trabajo y a la anulación de

los márgenes entre la labor compensada y la vida privada. En conclusión, el teletrabajo, origina un horario laboral más extenso y a un incremento de la carga laboral durante cada noche y fin de semana (Eurofound y OIT, 2019; Mc Culley, 2020; Eurofound, 2020b; Reisenwitz, 2020).

Por otro lado, la labor con equipos y herramientas de baja calidad conlleva a una menor productividad, frustración y, finalmente, desvinculación laboral. Y, así mismo, la escasa labor en equipo también produce estrés porque no se sienten acogidos, ni escuchados, ni seguros, ni relajados y poco comprendidos. Así mismo, el teletrabajo genera fatiga, estrés, dolor muscular y tensión, agotamiento, palpitaciones, problemas respiratorios, sudoración excesiva, vértigos, mareos, etc. Asimismo, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadición. Por el contrario, la neurociencia indica que en el trabajo en equipo produce más oxitocina y se reduce el nivel de estrés (Instituto de Seguridad Laboral del Ministerio de Trabajo de Chile, 2021).

A nivel nacional, los indicadores del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), anunciaron que a las empresas privadas no le interesaba en lo más mínimo el teletrabajo y en el del sector público, recién a partir del 2016 al 2018, se observaba la idea de desarrollar esta tecnología, cómo generadora de puestos de trabajo e inclusión social (El comercio, 2018). Al respecto, el Instituto Peruano de Economía (IPE,) refiere que hasta el 2019, solo alrededor de 2000 trabajadores estaban empleados en esta modalidad (0.01 % de la fuerza laboral). Sin embargo, con la ley del trabajo remoto al 31 de julio del mismo año se registraban 220, 000 empleados remotos.

En cuanto a la supervisión, si en el centro de labores era difícil, ahora es más complicada la supervisión del teletrabajo (Yarnold, 2020). Estas afirmaciones también son corroboradas por Eaton, Kossek y Lautsch (2009) quienes afirman que la llegada del teletrabajo hace que los directivos apliquen nuevas políticas en la organización, y aprender a supervisar y mantener el contacto con sus empleados a distancia. En este contexto de pandemia y teletrabajo, es muy importante aplicar una estrategia de una supervisión adaptada a las circunstancias, que analice los beneficios y desventajas del teletrabajo tanto para la institución como para los trabajadores a distancia y se proponga un modelo de supervisión efectiva que

adapte la gestión a distintos contextos que viven los empleados de su equipo de trabajo.

A nivel regional y local, se tiene que esta realidad problemática no es ajena en las I.E. públicas, tal es así que en las instituciones N° 80892 Los Pinos y Antenor Orrego conformada por 118 docentes, existen muchos de los problemas mencionados, tales como el exceso de más horas de 8 trabajo a distancia, la mayoría de los docentes no son hábiles en el manejo de entornos virtuales, no hay presupuesto para capacitar e implementar con tecnología a los docentes, existen grupos de docentes que no aceptan el teletrabajo, no hay gente especialista que actualice la información en el sistema informático, hay trabajadores que no tienen internet en casa ni los equipos tecnológicos adecuados, predominancia del trabajo individual debido al trabajo en casa y hay dificultades para el monitoreo del trabajo a distancia.

Es por ello, que se abordó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo incide el clima organizacional en la satisfacción laboral, en el contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo, 2021? Y como problemas específicos se formuló lo siguiente: ¿Cómo incide las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral y la motivación en la satisfacción laboral, en el contexto de teletrabajo? Por otra parte, este planteamiento del problema de investigación se justifica a nivel teórico, metodológico, social y práctico.

A nivel teórico, es importante porque sistematiza las diversas perspectivas teóricas del clima organizacional desarrollado por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960 y la teoría del clima organizacional propuesta por Litwin y Stringer (1968) y (García, 2009). Del mismo modo, también se sistematiza la teoría de satisfacción laboral de Hoppock (1935) y Locke (1976). Asimismo, los resultados de esta investigación corroboraran o discreparan con otros estudios y teorías del conocimiento de dichas variables de estudio. También, se esperó conocer si ambas variables de estudio en este contexto de teletrabajo existen relación causal significativa.

Asimismo, a nivel social es importante porque de comprobarse que el clima organizacional incide de modo significativo en la satisfacción laboral entonces se beneficiarán todos los actores educativos de las instituciones educativas públicas de Los Pinos y Antenor Orrego de la provincia de Trujillo de la región La Libertad

porque los directivos y los docentes, tendrán una investigación de apoyo para crear un entorno amigable de trabajo, basada en las dimensiones reales que tienen que trabajar y fortalecer. Y, por ende, contribuir con algunos objetivos del desarrollo sostenible del milenio en América Latina como es el objetivo de paz y salud, así como también el objetivo de paz, justicia e instituciones sólidas.

Del mismo modo, tiene importancia metodológica porque las técnicas y métodos, las fichas técnicas de los instrumentos de evaluación y los baremos para recoger datos sobre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral han sido implementadas y adaptadas. Asimismo, sometidas nuevamente a pruebas de validez por juicio expertos y pruebas estadísticas de confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach; entonces toda esta metodología se puede usar para nuevas investigaciones de contextos similares. Este tipo de investigación de correlación causal aporta como referente a todos los investigadores en este tipo de estudio debido a que existen pocas investigaciones con este diseño.

Por otra parte, se planteó la siguiente hipótesis general: El clima organizacional incide en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021. Y como hipótesis específicas se planteó que las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral, la motivación incide en la satisfacción laboral. Y el objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021, cuyos objetivos específicos fueron determinar la incidencia de las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral y la motivación en la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a las variables de este trabajo de investigación se tiene diversidad de estudios. A nivel nacional, Dávila, Agüero, Ruiz y Guanilo (2021), realizó una investigación con la finalidad de precisar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa peruana. El modelo de investigación fue cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por trescientos dieciséis trabajadores a quienes se encuestó con cuestionarios de ambas variables de estudio, clima organizacional como la satisfacción laboral. Se concluyó que el clima organizacional tiene relación directa y media con la satisfacción laboral ($Rho = 0,559$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$).

Así también, Bazalar y Choquehuanca (2020), realizaron el estudio en la Universidad Nacional del Callao sobre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, con la finalidad de resolver la conexión existente entre ambas variables de estudio, la muestra estuvo determinada por 101 empleados, quienes respondieron cuestionarios sobre la percepción de ambas variables de estudio, los hallazgos encontrados comprobaron que existió una relación significativa entre ambas el clima organizacional y la satisfacción laboral y también entre estructura, liderazgo y motivación de las dimensiones de ambas variables de estudio.

Del mismo modo, Pinedo y delgado (2020), en Tarapoto, publicaron un artículo con motivo de establecer el dominio del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de las empresas estatales. El estudio fue descriptivo y cualitativo; cuya muestra estuvo compuesta por 9 artículos de revistas indexadas. Los hallazgos encontrados determinaron que el 90% de los estudios coinciden que existe correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores. La conclusión fue que los salarios o sobre carga de trabajo de los trabajadores influyen en su estado mental, que estresa a los trabajadores e influye en su desempeño.

Asimismo, Vargas (2018), hizo un estudio a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL N°03– La Victoria- 2018, sobre clima institucional y satisfacción laboral con el motivo de establecer la conexión entre ambas variables. El enfoque fue cuantitativo, sustantivo, con diseño correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes a quienes

se aplicó encuestas tipo cuestionario. La conclusión fue que existe correlación directa, alta y significativa entre clima institucional y satisfacción laboral (p -valor = 0,000), ($r_s = 0.791$),

A nivel internacional, Fabara, Jaramillo y falcón (2020), en Ecuador, realizaron una investigación cuya finalidad fue establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad del Cuerpo de Bomberos de Ambato. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional transversal. Los hallazgos encontrados determinaron una relación fuerte, significativa y directa entre las dos variables de estudio ($r=0,85$; p -valor < 0.05). La conclusión fue que los constructos de comunicación interna y toma de decisiones fueron factores fundamentales del clima de la estructura como condicionantes de la satisfacción en el trabajo.

Así también, Pedraza (2020), en México, hizo un estudio con el fin de analizar de estudiar, analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal: El estudio correspondió al enfoque racional, causal y empírico, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos arrojaron que el afecto, estándares e identidad del clima organizacional evidenciaron relaciones directas y revelador con la satisfacción interna y externa. Además, valoraciones distintas en la apreciación que ejecutan los trabajadores de instituciones particulares, solo en las conexiones de estándares e identidad con la satisfacción intrínseca. Se concluyó que el clima organizacional contribuye positivamente en la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Okoli (2018), en Nigeria, investigó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de las universidades privadas. Se empleó un diseño de encuesta. Los datos se recopilaron mediante el cuestionario auto administrado de una muestra aleatoria de 182 trabajadores. La técnica para calcular el tamaño muestra fue el muestreo por conveniencia. Los hallazgos mostraron que hay una conexión significativa entre las dimensiones del estilo de liderazgo y libertad académica del clima organizacional y las dimensiones de apoyo administrativo y condiciones laborales de satisfacción laboral. Se concluyó que la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa y positiva

Así también, Gaunya (2016), investigó sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción de los empleados del sector público, en Kisii Condado, Kenia. Los trabajadores para la muestra fueron de 271, elegidos por muestreo aleatorio simple. Los datos se recogieron mediante un cuestionario. Los resultados del estudio revelaron que ciertas dimensiones del clima organizacional tal como identidad, conflicto, administración y las recompensas tuvieron un resultado del coeficiente de correlación de Pearson y análisis de regresión positivo estadísticamente significativo con la satisfacción laboral debido a que los objetivos están en congruencia con las creencias personales de los empleados, los hombres envejecidos en el trabajo tienen sentido de identificación; alientan a cumplir la misión de la organización.

Respecto a las bases teóricas de la presente investigación están constituidas por todo el conglomerado de definiciones, características y teorías sobre las variables de estudio, así se tiene que Noriega y Pría (2011), (citado por Murrieta, Ochoa y Córdoba, 2019) definen al clima organizacional desde dos perspectivas uno es respecto a que las personas son influenciadas por otros individuos en su comportamiento y la otra, es la percepción de los individuos en la institución respecto a la satisfacción de sus expectativas.

Por otra parte, también se puede definir como la percepción, sentimiento y actitud de los individuos de la institución que tienen sobre los elementos fundamentales de la organización tales como normas, valores y actitudes de la cultura organizacional y que estos elementos influyen en los individuos manifestando un comportamiento favorable o desfavorable en la organización (Gerber, 2003). Asimismo, Moran y Volkwein (1992), definieron al clima organizacional a la característica relativamente duradera que lo diferencia de otras organizaciones respecto a dimensiones de autonomía, confianza, cohesividad, apoyo, reconocimiento, innovación y justicia.

Así también, Brunet (1999), la define como la característica singular de una institución y que se desarrolla de manera favorable y desfavorable lo que impide o hace posible las metas trazadas. Del mismo modo, Caligiore y Díaz (2003), afirma que el clima organizacional, produce impactos en la institución, éstos son positivos o negativos, y son percibidos de manera distinta por los integrantes de la organización. Asimismo, Chiavenato (2009), define al clima organizacional como

reunión de cualidades ambientales producidas por integrantes de una institución, que inciden en el comportamiento de los trabajadores y está asociado con el nivel motivacional que estos tienen.

Por otra parte, al terminar el siglo XIX e inicio del XX algunos investigadores indicaron la relevancia del aspecto humano en el éxito de una organización, y fueron Owen, Munsterberg, Follett y Bernardo citado por Robbins y Coulter (2005), a pesar que sus contribuciones fueron distintas, todos ellos pensaban que los empleados son el activo fundamental de las instituciones y por tanto debía ser administrada. Sus ideas cimentaron habilidades gerenciales como técnicas de selección de trabajadores, los programas motivacionales, los equipos de trabajo y los procedimientos de manejo del clima laboral. También, entre las teorías del clima organizacional se tiene a Litwin y Stringer, 1968; citados por Okoli, 2018), quienes propusieron nueve dimensiones.

Según Litwin y Stringer, la primera dimensión es la estructura y se refiere a cómo los trabajadores se sienten acerca de las restricciones y normas de la organización. La segunda, es la responsabilidad y se refiere a que los trabajadores se sienten capaces de tomar decisiones sin ser supervisados por el gerente. La tercera, es la recompensa y esta se enfoca sobre cómo los empleados perciben ser recompensado por la labor que ellos realizan; se pone énfasis al reforzamiento positivo y a la percepción de justicia en cuanto a políticas de pago y promoción del empleo. La cuarta, es el riesgo y trata sobre la descripción del desafío asociado con la especialidad del trabajo. La quinta, es la calidez; es decir, son los sentimientos de simpatía hacia el grupo de la organización. La sexta, es el soporte, la cual es un indicador de cómo los trabajadores perciben al gerente y colegas respecto a la disponibilidad para ayudar y brindar apoyo. La séptima, son los estándares que se refiere al logro de metas en función del estándar para hacer un trabajo sobresaliente. La octava, es el conflicto, que trata sobre el grado de apertura entre gerentes y empleados para discutir cuestiones o preocupaciones bastante postergadas y explorar diferentes puntos de vista y la novena dimensión es la identidad, es decir mide el nivel en que los trabajadores perciben que son valorados en el grupo y hasta qué punto se sienten parte de la organización.

Respecto a las teorías del clima organizacional es necesario resaltar que la teoría del Desarrollo Organizacional fue promovida por Bradford, y ampliada

después por Lewin, quienes fortalecieron la concepción del clima organizacional, haciendo hincapié a las fases del cambio en las instituciones (Chiavenato, 2007). Por otro lado, respecto a la relevancia del clima organizacional en las instituciones educativas, es conveniente detallar los factores que la componen, muchos autores indican a la motivación como uno de los más importantes. Así se tiene que Ceja (2015), (citado por Blanco, Cerdas y García, 2021), quien consideró como dimensiones del clima organizacional a las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y la motivación.

Las relaciones interpersonales; cuyos indicadores son comunicación, compañerismo y colaboración se basan en la confianza existente entre los empleados de la organización, de manera que ésta pueda promover la participación grupal. La cohesión de grupo; cuyos indicadores son el trabajo en equipo y la productividad; es un proceso en que los integrantes de la organización tienden a permanecer en grupo y mantenerse unidos con la finalidad de alcanzar todos sus objetivos y satisfacer las necesidades grupales, valorando tanto a las actividades por ejecutar como al bienestar del grupo (Picazo, Zornoza y Peiró, 2009).

Continuando con la definición de cohesión de grupo es corroborada también con Carron y Brawley (2000) citados por Debita y Barbarito (2016), quienes la definen como el desarrollo activo que se manifiesta en la orientación de un sector a continuar unidos en el logro de objetivos operacionales y/o para la satisfacción de necesidades efectivas y posee bases instrumentales y afectivas. Además, nos dicen que la cohesión en un grupo cambia a lo largo del tiempo, respecto a sus dimensiones en forma gradual, además no están presentes en la historia de un grupo en el mismo nivel ni tiempo.

Respecto, a la calidad de vida laboral, trata sobre la valoración de los servidores respecto a casuísticas que provocan satisfacción en la organización. Sus indicadores son el bienestar, salud física y las condiciones de trabajo (Donawa, 2018). Por otra parte, respecto a la motivación psicológicamente es una condición de hombre que influye de modo directo en el acuerdo de un trabajador y además es activador, orientador y de la conducta de los trabajadores de la organización hacia el cumplimiento de las actividades de manera que se logren los objetivos

deseados. Sus indicadores son el sentido de pertenencia y la satisfacción personal; (López, 2005).

Por otro lado, en cuanto a las definiciones de satisfacción laboral se tiene Robbins y Coulter (2005), quienes la definen como la disposición general de un empleado respecto a su labor. Un empleado con un mayor nivel de satisfacción en el cargo de trabajo tiene una postura positiva hacia el mismo; un individuo que está insatisfecho con su cargo tiene actitudes desfavorables hacia él. También, Anaya y Suárez (2007), la definen como un estado de emociones positivas que evidencia una reacción emotiva al trabajo. Asimismo, García, Moro y Medina, 2010; Gil, 2017 y Rice et al., 1991; (citados por Pedraza, 2020), la definieron como la apreciación que percibe el empleado basado en las aspiraciones y anhelos que quiere cumplir con la función desempeñada y los servicios que auténticamente logra (oportunidades de promoción, autonomía, remuneración).

Así también, Kreitner y Kinicki, (1997), definieron a la satisfacción laboral como la reacción emocional hacia respecto a varios aspectos de la labor de la persona. Sin embargo, Carron, Widmeyer y Brawley (2000), refieren a la satisfacción laboral como la apreciación cognitiva de la persona frente a la calidad de vida y sus dimensiones, a las probabilidades y pretensión, a los objetivos logrados, fundamentada en los peculiares juicios del trabajador y que se ejecuta de modo positivo. Por otro lado, Torres González (2010), en el campo educativo, la define como el efecto de confrontar lo que la existencia le incita a ser y lo que según sus probabilidades debería ser.

Por otro lado, las dimensiones de la satisfacción laboral, son las cinco dimensiones siguientes: El diseño laboral que es la colaboración del docente en la resolución de objetivos y actividades asociadas a su función. La segunda dimensión se refiere a la facilidad espacio-tiempo que la labor facilita, y con los servicios y las condiciones de calidad del trabajo. La tercera dimensión, se trata de la visualización laboral como algo de valor y pertinente para el desarrollo personal, y con el sentir de adecuarse entre cualidad personal y la característica laboral. La cuarta dimensión, trata de las posibilidades de un ascenso justo, y a la capacidad y la equidad de los directivos. Y la quinta dimensión, trata de las recompensas económicos por un buen desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico con diseño no experimental de corte transversal correlacional causal, de nivel descriptivo explicativo y método hipotético deductivo. Fue cuantitativo se recogieron los datos para demostrar la hipótesis fundamentándose en la medición numérica y el estudio con métodos estadísticos, con el fin de implantar modelos de comportamiento y demostrar teorías. El nivel de estudio fue explicativo porque estudia las relaciones del fenómeno para comprender su estructura y los aspectos que intervienen. El diseño fue correlacional causal porque el objetivo es comprobar si entre dos variables existe causa y efecto.

Una correlación entre dos variables no supone causalidad. Sin embargo, existe entre las dos variables correlación causal, estas deben estar correlacionadas. Asimismo, fue de corte transversal porque se observó el fenómeno en un solo instante (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En cuanto a la aplicación del método hipotético deductivo se justificó en se utilizó una técnica que parte de proposiciones verdaderas o falsas en calidad de hipótesis y se trata de corroborar las hipótesis, las conclusiones deben compararse con los hechos.

El esquema del diseño, fue:



Dónde:

VI : Variable independiente (Clima organizacional)

VD: Variable dependiente (Satisfacción laboral)

3.2 Variables y operacionalización

La definición conceptual de la variable independiente Clima organizacional es un dinamizador de los procesos de gestión de las I.E. y permite comprender los factores que intervienen en estos procesos (Salazar, Peña, Ceja y Del Río, 2015). La Definición operacional de Clima organizacional Según, Salazar et. al (2015), es la medición de las dimensiones de Relaciones interpersonales (comunicación, colaboración y compañerismo), cohesión de grupo (productividad y trabajo en equipo), calidad de vida laboral (salud física, bienestar y condiciones de trabajo) y motivación (satisfacción personal y sentido de pertenencia).

La Definición conceptual de Satisfacción laboral, que es la variable dependiente es el estado emocional positivo que representa una reacción de afecto a la labor (Anaya y Suarez, 2007). En cuanto a la definición operacional de satisfacción laboral es la medición numérica de cinco dimensiones, éstas son el diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores y salario (Anaya y Suarez, 2007).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Luego que se definió la unidad de muestreo se delimitó la población. Es decir, se definió a la población de manera clara sus cualidades de contenido, tiempo y lugar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), En tal sentido la población fue finita y estuvo constituida por 118 docentes estables y contratados de las I.E. públicas Los Pinos y Antenor Orrego de la provincia de Trujillo, en el transcurso de los meses de octubre a diciembre del 2021.

La muestra estuvo conformada por toda la población ($n = 118$ docentes). Los criterios de selección de inclusión fueron de sexo masculino y femenino de condición laboral nombrados y contratados durante el año 2021. Asimismo, que acepten voluntariamente participar del estudio y que firmaran la declaración de consentimiento informado. En cuanto a los Criterios de exclusión no firmar el consentimiento informado, el muestro será de tipo no probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger datos Se utilizó la técnica de la encuesta datos y consiste en acopiar información de la muestra de estudio de modo que sujeto preguntado comprenda la pregunta lo mismo que los demás encuestados (Behar, 2008). El instrumento que se aplicó fueron dos cuestionarios para medir ambas variables de estudio. El primer instrumento fue de clima organizacional y sirvió para medir dimensiones de relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación. Respecto a la validez del cuestionario, la investigadora validó el instrumento mediante el análisis de expertos en un número no mayor de 2, quienes son conocedores en el tema y validaron los cuestionarios planteados.

Tabla 1

Validez del contenido de los instrumentos de las variables (clima y Satisfacción)

Grados académicos Nombres y apellidos	Institución donde labora	Calificación
Director Mag. Carlos Cedrón León	I.E. Los Pinos	Aplicable
Director Mag. Homero Lenin León Pretel	I.E. Antenor Orrego	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Clima organizacional		Satisfacción laboral	
Alfa de crombach	N. de elementos	Alfa de Crombach	N. de elementos
,947	45	,957	32

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E los Pinos y Antenor Orrego

Este coeficiente de alfa de Crombach indica una confiabilidad muy alta, tal como se puede observar en la siguiente tabla. Por lo general, un coeficiente se considera aceptable cuando por lo menos está por en el límite superior (0,80) de la categoría alta. Del mismo modo, el segundo instrumento sirvió para medir la satisfacción laboral sus dimensiones como; diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores y salario. Este cuestionario de satisfacción laboral fue elaborado por Anaya y Suárez (2007) y estuvo constituido por 32 ítems. Pero, este cuestionario fue nuevamente revalidado mediante criterio de expertos y se aplicó una muestra piloto de 30 trabajadores de las I.E. y se determinó su confiabilidad por medio de la prueba de Alfa de Crombach y se logró un coeficiente de 0,957, es decir, alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Primero se gestionó la autorización para realizar el estudio mediante una solicitud a las instituciones educativas públicas Los Pinos y Antenor Orrego, precisando el objetivo y solicitando la data de los correos y número de celular de los usuarios y el consentimiento para la aplicación de los instrumentos digitales a los trabajadores, a continuación, se realizará la selección de la muestra considerando los criterios de inclusión y exclusión. Se les hizo saber que la participación es voluntaria y los que acepten participar deberán firmar la carta de consentimiento informado. Finalmente, las informaciones serán organizados en una base de datos y procesados según los objetivos que se plantearon.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio de los datos tuvo como base principal el método descriptivo e inferencial y para este propósito se utilizó el software de estadística SPSS. Luego se organizaron los datos en tablas descriptivas de frecuencia. Para la discusión de los resultados se analizó mediante la contrastación entre ambos y con las conclusiones de los estudios citados en los antecedentes y con respecto a los fundamentos de las diversas teorías.

Para comprobar la normalidad de la muestra se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y para el análisis de regresión logística ordinal

se verificó las hipótesis que se usa para tratar variables independientes cuando los eventos cuya posibilidad se desea explicar son variables categóricas ordinales, es decir, aquellas cuyos valores no solo diferencian a los sujetos, sino que también permiten establecer un orden entre estos (Heredia, Rodríguez y Vilalta, 2014).

3.7 Aspectos éticos

Este estudio tomará en cuenta la declaración de Helsinki donde se aplicará el principio 21 en el que se respeta la intimidad y confidencialidad del encuestado, anulando lo más que se pueda el efecto emocional, mental y físico desfavorable (Manzini, 2000).

Así mismo cada encuestado firmará un documento de consentimiento informado. También se aplicarán los protocolos del informe Belmont que protegen a los sujetos durante el estudio, como el respeto; la autonomía a cada participante; también el principio de beneficencia; la cual va más allá del respeto de sus decisiones, sino que también se le debe proteger de todo potencial daño.

IV. RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

Frecuencia de la variable Clima Organizacional

		f	%	% acumulado
Válido	Mal clima	14	11.9	11.9
	Regular clima	91	77.1	89.0
	Buen clima	13	11.0	100.0
	Total	118	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

En la tabla descriptiva N° 02, se evidenció que de los 118 docentes encuestados (100%), de los cuales 105 docentes (89%) perciben que el clima organizacional en las I.E. Los Pinos y Antenor Orrego, no son las más adecuadas debido a la escasa relación interpersonal, una cohesión de grupos débil, una inadecuada calidad de vida laboral y la falta de motivación por parte de los docentes y no contribuye para nada en la dinámica y cumplimiento eficaz y eficiente de los procesos de gestión, en el actual contexto de teletrabajo. mientras que una cantidad menor, 13 docentes (11%) manifestaron que todos los procesos educativos se gestionan adecuadamente debido al buen clima organizacional en la organización y no contribuye para nada en la dinámica y cumplimiento eficaz y eficiente de los procesos de gestión, en el actual contexto de teletrabajo.

Tabla 4

Frecuencia de variable satisfacción laboral

		f	%	% acumulado
Válido	Mala satisfacción	11	9.3	9.3
	Regular satisfacción	80	67.8	77.1
	Buena satisfacción	27	22.9	100.0
	Total	118	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

En la tabla descriptiva N° 03, se interpreta que la mayoría de los profesores 67.8 % distinguen que la labor que realizan les produce estados emocionales poco favorables y se sienten un poco insatisfechos con el trabajo que realizan en las instituciones educativas de Los Pinos y Antenor Orrego, mientras que una cantidad menor de 22.9 % de los docentes encuestados tienen un gran afecto por la labor que realizan en todas sus dimensiones (condiciones de calidad de vida, salario, diseño del trabajo y realización personal) contraponiéndose una cantidad mucho menor de docentes que sienten rechazo por el trabajo realizado en el actual contexto de teletrabajo.

Tabla 5

Frecuencia de variable clima organizacional por dimensiones

	Nivel	Relaciones		Cohesión		Calidad		Motivación	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Malo	10	8.5	17	14.4	14	11.9	12	10.2
	Regular	92	78.0	80	67.8	73	61.9	78	66.1
	Bueno	16	13.6	21	17.8	31	26.3	28	23.7
	Total	118	100.0	118	100.0	118	100.0	118	100.0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

En la tabla descriptiva N° 04, Se interpreta la mayoría de los docentes consideran que las relaciones interpersonales (78.0 %), la cohesión de grupo (67.8%), la calidad de vida laboral (61.9 %) y la motivación (66.1 %) son de nivel regular; esto significa que dichos docentes perciben que aún falta mejorar el nivel de las relaciones interpersonales respecto a compañerismo, colaboración y comunicación entre ellos, lo cual conlleva a un inadecuado trabajo en equipo con disminución de la productividad en el desempeño docente; es decir, se debilita la cohesión del grupo porque no trabajan con el mismo propósito y a su vez estas deficiencias conduce a una disminución de la calidad de vida y cierto malestar en

la salud física de los docentes que finalmente se sienten afectados y disminuye la motivación y satisfacción por el trabajo que realizan. Sin embargo, una cantidad mucho menor de docentes, aproximadamente entre 13 % y 27 %, perciben que las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral y la motivación es buena mientras que otro grupo, aproximadamente entre 8 % y 15 %, se contrapone a esta percepción afirman que es mala, en el actual contexto de teletrabajo.

Tabla 6

Frecuencia de variable satisfacción laboral por dimensiones

	Diseño		Condiciones		Realización		Promociones		Salario	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
malo	5	4.2	30	25.4	5	4.2	12	10.2	8	6.8
regular	79	66.9	59	50.0	81	68.6	75	63.6	67	56.8
malo	34	28.8	29	24.6	32	27.1	31	26.3	43	36.4
Total	118	100.0	118	100.0	118	100.0	118	100.0	118	100.0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

En la tabla descriptiva N° 03, se interpreta que la mayoría de los docentes consideran que el diseño de trabajo (66.9 %), la condición de vida laboral (50.0%), la realización personal(68 %), la promoción (63.6%)y el salario (56,8 %) son de nivel regular; esto significa que dichos docentes perciben que aún falta mejorar el nivel de colaboración del docente en la resolución de objetivos, actividades asociadas a su función, falta facilitar su labor en cuanto a espacio-tiempo, las condiciones de servicio y la seguridad en el trabajo. Es por ello que la mayoría de los docentes no perciben buena visualización del trabajo ni buen sentimiento de adecuación a la labor que realizan.

Es más no perciben una buena posibilidad justa de ascensos porque aún consideran que a los directivos les falta desarrollar más su capacidad y equidad. Del mismo modo la mayoría de docentes perciben que las recompensas económicas y remuneraciones por la labor que realizan no son tan justas. Sin embargo, una cantidad mucho menor de docentes, aproximadamente entre 26 % y 37 %, perciben que el diseño de trabajo, la condición de vida laboral, la realización

personal, la promoción y salario es buena mientras que otro grupo de docentes, aproximadamente entre 4 % y 25 %, se contraponen a esta percepción afirman que es mala, en el actual contexto de teletrabajo.

RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	.107	118	.002	.958	118	<.001
Satisfacción	.087	118	.028	.968	118	.006

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para el test de clima organizacional aplicado a la muestra de estudio fue de 0,002 y para la satisfacción laboral fue de 0,028 menor al p-valor de 0,05; entonces se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que los datos de la muestra de estudio no presentan una distribución normal, los datos son asimétricos. Ante esta situación, para comprobar la hipótesis se eligió una prueba no paramétrica como fue la prueba de regresión logística ordinal.

Prueba de Normalidad

Ho: Los datos presentaron una distribución normal

H1: Los datos no presento distribución normal.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la Ho.

P-valor > 0.05 No rechazó la Ho.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
PTJ Clima organizacional	,107	118	,002
PTJ Satisfacción laboral	,087	118	,028

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

En la tabla 7 se observa que, en los resultados de la prueba de normalidad, para los datos que provienen de los puntajes totales de los cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral aplicados a los docentes, la significancia bilateral es menor que el p-valor de 0.05 y por lo tanto no presentan una distribución normal. Entonces se tomó la decisión de elegir una prueba no paramétrica para probar la hipótesis; en este caso se eligió Chi cuadrado.

Prueba de hipótesis: Chi cuadrado

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021.

H₁: Existe relación entre ambas variables el clima organizacional y la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H₀ y acepto H₁.

P-valor > 0.05 No rechazó la H₀.

Regresión logística ordinal:

H₀: El clima organizacional no influye en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021.

H₁: El clima organizacional influye en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021.

Pasos:

1. Ajuste global: Desvianza y razón de verosimilitudes
2. Bondad de ajuste
3. Pseudo R²
4. Estimación de los parámetros

Solución:

1. Ajuste global: Desvianza y razón de verosimilitudes

H₀: El modelo es adecuado sólo con la constante

H₁: El modelo no es adecuado sólo con la constante

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H₀.

P-valor > 0.05 No rechazó la H₀.

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos

Satisfacción		Logaritmo de la verosimilitud			
	Modelo		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima	Solo intersección	66.857	53.739	2	<.001
	Final	13.118			
D1 Relaciones	Solo intersección	38.179	20.713	2	<.001
	Final	17.466			
D2 Cohesión	Solo intersección	46.341	30.895	2	<.001
	Final	15.445			
D3 Calidad	Solo intersección	63.673	49.564	2	<.001
	Final	14.109			
D4 Motivación	Solo intersección	50.749	35.282	2	<.001
	Final	15.466			

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de las I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

En la tabla se observa que el p-valor es $< 0.001 < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula, Por lo tanto, el significado estadístico que resulta indica que los modelos con las variables mejoran el ajuste de manera significativa, respecto al modelo con sola constante; asimismo implica la dependencia de una variable sobre la otra.

2. Bondad de ajuste

H₀: El modelo de bondad de ajuste es adecuado

H₁: El modelo de bondad de ajuste no es adecuado

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H₀.

P-valor > 0.05 No rechazó la H₀.

Tabla 10*Bondad de ajuste*

Satisfacción		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima	Pearson	.095	2	.954
	Desviación	.184	2	.912
D1 Relaciones	Pearson	1.811	2	.404
	Desviación	1.541	2	.463
D2 Cohesión	Pearson	.578	2	.749
	Desviación	1.044	2	.593
D3 Calidad	Pearson	.228	2	.892
	Desviación	.425	2	.809
D4 Motivación	Pearson	.620	2	.733
	Desviación	1.124	2	.733

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

Según los resultados de la bondad de ajuste de las variables las cuales no se rechazan en ningún caso las hipótesis nulas (p -valor $> 0,05$); por lo que los datos de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral se ajustan adecuadamente al modelo.

3. Pseudo R^2

Tabla 11*Pseudo R cuadrado*

	Clima	D1 Relaciones	D2 Cohesión	D3 Calidad	D4 Motivación
Cox y Snell	.366	.161	.230	.343	.258
Nagelkerke	.453	.200	.285	.425	.320
McFadden	.277	.107	.159	.255	.182

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la I.E Los Pinos y Antenor Orrego

Interpretación:

Según la prueba de pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual del clima organizacional y la satisfacción laboral, se tiene el coeficiente de Nagelkerke de 0.453 lo que indica que la variabilidad de la satisfacción laboral

depende del 45.3 % del clima organizacional. Asimismo, se evidencia dependencia porcentual de la satisfacción laboral con cada una de las dimensiones del clima organizacional; así tenemos que la variabilidad de la satisfacción laboral depende del 20% de las relaciones interpersonales, del 28,5 % de la cohesión de grupo, del 42, 5 % de la condición de la calidad de trabajo y del 32 % de la motivación.

Tabla 12

Estimaciones de Parámetros de Satisfacción y Clima, relaciones, cohesión, calidad, motivación

		Estimación	Desv error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfaccion1 = 1.00]	-6.666	.990	45.366	1	<.001	-8.606	-4.726
	[satisfaccion1 = 2.00]	-1.706	.769	4.923	1	.027	-3.214	-.199
Ubicación	[clima1=1.00]	-6.963	1.124	38.369	1	<.001	-9.166	-4.760
	[clima1=2.00]	-3.257	.817	15.902	1	<.001	-4.857	-1.656
	[clima1=3.00]	0 ^a			0			
Umbral	[satisfaccion1 = 1.00]	-4.483	.659	45.210	1	<.001	-5.775	-3.190
	[satisfaccion1 = 2.00]	-.529	.516	1.050	1	.305	-1.540	.483
Ubicación	[relaciones1=1.00]	-3.889	.905	18.461	1	<.001	-5.662	-2.115
	[relaciones1=2.00]	-2.056	.580	12.545	1	<.001	-3.193	-.918
	[relaciones1=3.00]	0 ^a			0			
Umbral	[satisfaccion1 = 1.00]	-4.601	.689	44.649	1	<.001	-5.951	-3.252
	[satisfaccion1 = 2.00]	-.114	.435	.069	1	.793	-.968	.739
Ubicación	[cohesión1=1.00]	-4.282	.831	26.539	1	<.001	-5.911	-2.653
	[cohesión1=2.00]	-1.531	.515	8.825	1	<.003	-2.541	-.521
	[cohesión1=3.00]	0 ^a			0			
Umbral	[satisfaccion1 = 1.00]	-5.263	.825	40.666	1	<.001	-6.880	-3.645
	[satisfaccion1 = 2.00]	.054	.358	.023	1	.881	-.649	.756
Ubicación	[calidad1=1.00]	-5.855	.994	34.715	1	<.001	-7.803	-3.907
	[calidad1=2.00]	-1.589	.476	11.142	1	<.001	-2.522	-.656
	[calidad1=3.00]	0 ^a			0			
Umbral	[satisfaccion1 = 1.00]	-4.811	.608	62.587	1	<.001	-6.003	-3.619
	[satisfaccion1 = 2.00]	-.449	.387	1.347	1	.246	-1.206	.309
Ubicación	[motivación1=1.00]	-4.187	.834	25.226	1	<.001	-5.821	-2.553
	[motivación1=2.00]	-2.418	.512	22.345	1	<.001	-3.421	-1.416
	[motivación1=3.00]	0 ^a			0			

Nota: Función de enlace: logit

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante

1. Estimación de parámetros

Prueba de hipótesis 1

H_0 : El clima organizacional incide en la satisfacción laboral.

H_i : El clima organizacional no incide en la satisfacción laboral.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H_0 .

P-valor > 0.05 No rechazó la H_0 .

Según los resultados de la significancia bilateral (p-valor < 0.05) si es significativa la incidencia porque la variable clima organizacional, en el nivel bajo y medio explica la variable satisfacción laboral también en el nivel bajo y medio, pero no explica el nivel alto.

Prueba de hipótesis 2

H_0 : Las relaciones interpersonales inciden en la satisfacción laboral.

H_i : Las relaciones interpersonales no inciden en la satisfacción laboral.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H_0 .

P-valor > 0.05 No rechazó la H_0 .

Según los resultados de la significancia bilateral (p-valor < 0.05) si es significativa la incidencia porque la dimensión relaciones interpersonales en el nivel bajo y medio explica la variable satisfacción en el nivel bajo, pero no explica el nivel alto.

Prueba de hipótesis 3

H_0 : La cohesión de grupo incide en la satisfacción laboral.

H_i : La cohesión de grupo no incide en la satisfacción laboral.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H_0 .

P-valor > 0.05 No rechazó la H_0 .

Según los resultados de la significancia bilateral (p-valor < 0.05) si es significativa la incidencia porque la dimensión relaciones interpersonales en el nivel bajo y medio explica la variable satisfacción en el nivel bajo, pero no explica el nivel alto.

Prueba de hipótesis 4

H₀: La calidad de vida incide en la satisfacción laboral.

H_i: La calidad de vida no incide en la satisfacción laboral.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H₀.

P-valor > 0.05 No rechazó la H₀.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H₀.

P-valor > 0.05 No rechazó la H₀.

Según los resultados de la significancia bilateral (p-valor < 0.05) si es significativa la incidencia porque la dimensión calidad de condición de trabajo en el nivel bajo y medio explica la variable satisfacción laboral en el nivel bajo, pero no explica el nivel alto.

Prueba de hipótesis 5

H₀: La motivación incide en la satisfacción laboral.

H_i: La motivación en la satisfacción laboral.

Regla de decisión:

P-valor ≤ 0.05 Rechazó la H₀.

P-valor > 0.05 No rechazó la H₀.

Según los resultados de la significancia bilateral (p-valor < 0.05) si es significativa la incidencia porque la dimensión motivación en el nivel bajo y medio explica la variable satisfacción laboral en el nivel bajo, pero no explica el nivel alto.

V. DISCUSIÓN

Las instituciones educativas, son organizaciones que tienen que generar un buen clima organizacional para dinamizar los procesos de gestión y prestar servicios eficaces y eficientes a una gran cantidad de estudiantes y padres de familia, lo cual hace suponer que incide de manera favorable o desfavorable en la impresión de la satisfacción laboral de los docentes; sin embargo, esta supuesta relación causal entre el clima organizacional y la satisfacción laboral debe ser probada y aún con mucha más razón en el actual contexto de teletrabajo. Es así que se analizó los resultados obtenidos producto de la relación causal entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral en contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo 2021; las cuales cuentan con 118 docentes que laboran en las instituciones educativas de “Los Pinos” y “Antenor Orrego”, de la provincia de Trujillo de la región La Libertad.

Así tenemos que, los resultados respecto al primer objetivo específico evidencia dependencia porcentual de la satisfacción laboral con la dimensión de las relaciones interpersonales del clima organizacional; así tenemos que la variabilidad de la satisfacción laboral depende del 20% de las relaciones interpersonales. Asimismo, en cuanto a la prueba de hipótesis, los resultados arrojados referente a este mismo objetivo específico el cual es determinar si las relaciones interpersonales inciden en la satisfacción laboral se pudo encontrar que existe incidencia significativa de causa efecto para la dimensión relaciones interpersonales en el nivel bajo y medio con la variable satisfacción en el nivel bajo. Sin embargo, no explica el nivel medio y alto.

Respecto a la relación de causa efecto entre ambas variables se explica porque las relaciones interpersonales implican que los docentes mantengan un cierto nivel de comunicación, compañerismo y colaboración en la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de gestión educativa en un marco de confianza lo cual incide en la percepción favorable de la satisfacción laboral de los docentes. Sin embargo, se observa una baja dependencia porcentual de la satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de los Pinos y Antenor Orrego, por lo que se deduce que existe dificultades de comunicación, compañerismo y colaboración entre los

docentes y entonces estos indicadores tiene que mejorar para que aumente el nivel de dependencia porcentual entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral ya que la hipótesis confirma que existe relación de causa efecto entre estas variables.

El resultado anterior se corrobora con los resultados de Okoli (2018), quien encontró que existe una relación significativa causal entre la dimensión del estilo de liderazgo de las variables. A partir de esta relación causal se puede deducir que para ejercer un buen estilo de liderazgo lógicamente el estilo del líder tiene que basarse en una adecuada gestión de habilidades interpersonales para que los docentes de las instituciones educativas se sientan laboralmente satisfechos. Asimismo, los hallazgos encontrados se corroboran con Fabara, Jaramillo y Falcón (2020) quienes encontraron que los constructos de comunicación interna y toma de decisiones fueron factores fundamentales del clima de la organización como condicionantes de la satisfacción en el trabajo.

Así también, Gaunya (2016), demostraron que ciertas dimensiones del clima organizacional tal como el manejo del conflicto, tuvo un resultado del coeficiente de correlación de Pearson y análisis de regresión positivo estadísticamente significativo con la satisfacción labora. A partir de este resultado se puede deducir que el manejo del conflicto requiere de una comunicación efectiva y asertiva o cual incide en la satisfacción laboral. Por lo tanto, es necesario realizar programas o talleres para mejorar el clima organizacional en el personal docente dentro de las instituciones, a fin de lograr una relación causal significativa de nivel alto entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes.

En síntesis, la investigación ha comprobado científicamente la relación causal significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones educativas Los Pinos y Antenor Orrego de la provincia de Trujillo del departamento de La Libertad y entonces si lo que se desea es lograr una mayor significatividad de la relación causal entre dichas variables entonces se debe intervenir con novedosas estrategias para mejorar el nivel dependencia porcentual y la relación causal entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los docentes.

Sin embargo, la complejidad que resulta del tratar de mejorar el nivel de dependencia porcentual y la relación causal entre el clima organizacional y la satisfacción laboral condiciona a los directivos de las instituciones educativas a elaborar un Plan de Trabajo de capacitación de cómo mejorar tanto los niveles de las dimensiones del clima organizacional como los niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral. De modo que el personal docente que se sienta satisfecho y entusiasmado con su labor y asuma el compromiso de sumar a la misión institucional, dando lo mejor de sí en la mejora del clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se comprobó que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en las I.E. Los Pinos y Antenor Orrego, 2021, Según la prueba de pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual del clima organizacional y la satisfacción laboral, se tiene el coeficiente de Nagelkerke de 0.453, lo que indica que la variabilidad de la satisfacción laboral depende del 45.3 % del clima organizacional.

Segunda: Se comprobó que existe relación entre satisfacción laboral y relaciones interpersonales, según la prueba de pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual, de satisfacción laboral y relaciones interpersonales, se tiene el coeficiente de Nagelkerke de 0.200, lo que indica la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 20% de las relaciones interpersonales.

Tercera: Se comprobó que existe relación entre satisfacción laboral y cohesión de grupo, según la prueba de pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual, de satisfacción laboral y cohesión de grupo, se tiene el coeficiente de Nagelkerke de 0.285, lo que indica la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 28.5% de la cohesión de grupo.

Cuarta: Se comprobó que existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida según la prueba de pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual, de satisfacción laboral y calidad de vida, se tiene el coeficiente de Nagelkerke de 0.425, lo que indica la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 42.5% de calidad de vida.

Quinta: Se comprobó que existe relación entre satisfacción laboral y motivación según la prueba de pseudo R cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual, de satisfacción laboral y motivación, se tiene el coeficiente de Nagelkerke de 0.320, lo que indica la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 32% de motivación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Fortalecer las relaciones laborales, afectivas, entre todos los integrantes de la comunidad educativa, a fin de afianzar el compromiso institucional con empatía, con respeto y comunicación asertiva, cumpliendo y respetando las normas de convivencia, con la finalidad de brindar una calidad educativa, la cual se verá reflejado en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Segunda: Fomentar la participación activa de los colaboradores en las diferentes áreas de trabajo, promover la cultura laboral mediante la socialización de resultados para fortalecer lazos entre los integrantes de la I.E, se le recomienda tomar en cuenta los resultados de las dimensiones analizadas a fin de mejorar las relaciones interpersonales, así mismo se sugiere una constante capacitación a fin de mejorar las competencias profesionales, lo cual va a contribuir en el mejoramiento de las relaciones de manera responsable.

Tercera: Fomentar en los grupos de trabajo, en especial en su entorno laboral, desarrollar herramientas con el fin de potenciar los índices de cohesión de grupos bajos, como la flexibilidad y adaptabilidad, liderazgo compartido, evaluación continua, mejora de las condiciones de trabajo. Lo cual va a permitir que la comunidad educativa sea más productiva y rendimiento más elevado.

Cuarta: Realizar talleres motivacionales a todos los integrantes de las I.E. los que brindarán el apoyo necesario al momento de realizar sus diferentes funciones, así como en el desarrollo de programas de promoción de la salud. Es importante escuchar sugerencias y opiniones que puedan aportar los integrantes de dichas instituciones, ya que de esta manera se podrán sentir parte importante en la toma de decisiones, para sentirse motivados al realizar sus labores.

Quinta: Proporcionar herramientas necesarias para la comunicación asertiva entre los integrantes de la comunidad educativa, además facilitar una

permanente capacitación a todo el personal y valorarla a través de reconocimientos

REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. <https://bit.ly/3z9ScC0>
- Armas, C. (2005). El Teletrabajo. Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas- UNMS. Lima, volumen 8, número 15, pp. 1-5. Consulta: 16 de agosto de 2019. <https://bit.ly/3EEemZrC>
- Banco de Desarrollo de América Latina (09 de abril de 2018). La confianza en instituciones públicas, clave para el crecimiento de América Latina. Recuperado de: <https://bit.ly/32ynqXD>
- Bazalar, M., y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Revista Llamkasun, 1(2), 35–51. <https://bit.ly/3eC7FS0>
- Blanco-López, Sandra; Cerdas-Montano, Virginia; García-Martínez, José Antonio. Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial <https://bit.ly/341R4EZ>
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3mHNK8s>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana De Gerencia, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://bit.ly/3z7vqL7>
- Debita, A. y Barbarito, M. (2016). Adaptación y validación de un test de cohesión grupal para bases antárticas: cogba. <https://bit.ly/3pE80dh>
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. NOVUM, 2(8), 43-63 <https://bit.ly/32R9asY>

- Eaton, S., Kossek, E y Lautsch, B. (2006). Teletrabajo, control y gestión de límites: correlación entre el uso y la práctica de las políticas, el control del puesto y la eficacia entre el trabajo y la familia. <https://bit.ly/3pEnIKJ>
- El Comercio. (2018). Este año habría 1000 nuevos Teletrabajadores en el Perú”. El Comercio. Lima, 04 de enero. Consulta: 26 de abril de 2018. <https://bit.ly/3qu9PbM>
- Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) 2019 - [Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI]. <https://bit.ly/3JuOLdl>
- Eurofound. y OIT. 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra: OIT. Disponible en <https://bit.ly/3EyOz9X>
- Eurofound. 2020a. COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. Dublin: Eurofound. 26 de marzo. <https://bit.ly/3FF3T6j>
- Eurofound. 2020b. Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones — Abril de 2020. Dublin: Eurofound. Disponible en <https://bit.ly/3mKhe5Q>
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6), 77-89. <https://bit.ly/3eB3wxA>
- Gamarra, L. (2020). Nuevas Tecnologías y Derechos Laborales: El caso de las plataformas digitales, en el Boletín Informativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, N° 96, Lima-Perú. <https://bit.ly/3eBMMq0>
- Gaunya, C. (2016). El clima organizacional como determinante de la satisfacción laboral entre los empleados del sector público en el condado de Kisii, Kenia. <https://bit.ly/3EE8ofZ>
- Instituto de Seguridad Laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2021). Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Recomendaciones para el Autocuidado. <https://bit.ly/3EymMq0>

- IPE (2020). ¿Trabajo remoto o teletrabajo? <https://bit.ly/3FF4k0r>
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. <https://bit.ly/3eQCNgN>
- López, G. (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36. <https://bit.ly/3iK6Ndw>
- McCulley, L. 2020. Lockdown: trabajadores hogares que ponen horas adicionales - mensajería instantánea hasta 1900%. Recuperado de: <https://bit.ly/3qD9eoj>
- Messenger, Jon C. (ed.). 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, serie "El futuro del trabajo" de la OIT. Cheltenham, Reino Unido y Ginebra: Edward Elgar y OIT. <https://bit.ly/3qtbSN6>
- Murrieta, Ochoa y Córdoba (2019). Clima Organizacional y sus Perspectivas de Medición. <https://bit.ly/3mKb8SR>
- Naciones Unidas (2019). Informe Mundial sobre el Sector Público 2021. [Informe en línea]. Recuperado de: <https://bit.ly/3eCy2au>
- Okoli, I. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48. <https://bit.ly/32vmpQe>
- OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. <https://bit.ly/3EFLh4L>
- OIT. 2019. *Digitalization and Decent Work: Implications for Pacific Island Countries*. Suva, Oficina de País de la OIT para los Países Insulares del Pacífico. Disponible en <https://bit.ly/31aDCxv>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191> <https://bit.ly/3EE9N6f>

- Picazo, C., Zornoza, A., y Peiró, M. (2009). Los procesos de participación social y participación orientada a la tarea y el aprendizaje como antecedentes de la cohesión grupal. Una perspectiva longitudinal. *Psicothema*, 21(2), 274-279. <https://bit.ly/3sJH3Xx>
- Pinedo, C. y Delgado, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas <https://bit.ly/3eDgdYN>
- Reisenwitz, C. 2020. How COVID-19 is impacting workers' calendars. Clockwise blog, 21 de abril. Disponible en <https://bit.ly/3eBVdl2>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana SA, 1987. <https://bit.ly/3FzUWLn>
- Salazar, C. Peña, C. Ceja, A. y Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del Chiangnivel superior. <https://bit.ly/3mlotuX>
- Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2) <https://bit.ly/3JuUBfe>
- Segredo, E, y, Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. doi: <https://bit.ly/3EAXXtv>
- Spataro, J. 2020. Key findings about remote work: lessons from our colleagues in China. Microsoft, 17 de abril. Disponible en <https://bit.ly/3sK9N2q>
- Vargas, V. (2018). Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria- 2018. <https://bit.ly/3pGfVqt>
- Yarnold, L. (2020). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. <https://bit.ly/319e5Vs>

Torres, t. y Otros. 019 manual de Teletrabajo – OEFA (Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. Primera edición setiembre 2019. Sitio web. www.oefa.gob.pe.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario contiene 32 ítems es parte de un trabajo de investigación, tiene como objetivo recoger información valiosa sobre CLIMA ORGANIZACIONAL, en tal sentido invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas, sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo para emprender nuevos proyectos académicos en mi institución educativa.					
2	Recibo el apoyo necesario de mis directivos cuando lo requiero.					
3	En la institución donde laboro las relaciones entre los compañeros se dan de manera cordial y respetuosa.					
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros de mi unidad académica					
5	Considero que tengo buena relación de trabajo con mis directivos.					
6	Existe buena comunicación entre el personal docente de la institución educativa.					
7	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi institución es efectiva; independientemente del tipo de cargo, escala magisterial o condición laboral.					
8	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi facultad.					

9	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización					
10	La información relevante de mi institución educativa fluye lentamente.					
11	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización					
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi plantel					
13	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.					
14	La integración entre los compañeros para el trabajo académico es positiva.					
15	En esta institución educativa los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes					
16	El liderazgo que prevalece en el plantel contribuye al trabajo en equipo.					
17	En esta institución educativa se propicia el trabajo en equipo.					
18	En las reuniones de trabajo en mi institución educativa siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
19	Me siento cómodo trabajando en equipo en mi plantel					
20	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado					
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.					
22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales.					
23	Con frecuencia me siento estresado por las actividades que realizo.					
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.					
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.					
30	Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria.					
31	La ventilación de mi espacio es la adecuada.					
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.					

33	Las aulas para la etapa presencial están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
34	Me siento orgulloso de pertenecer a este plantel.					
35	Considero que mis colegas tienen identidad institucional.					
36	Me siento partícipe de los éxitos de mi plantel.					
37	Me preocupa el prestigio de mi institución educativa.					
38	Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve mi institución educativa.					
39	Esta institución educativa es un buen lugar para laborar como docente					
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.					
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
42	Me gusta el trabajo que realizo en mi institución educativa.					
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de institución educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.					
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.					
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.					

Anexo 2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, tiene como objetivo recoger información valiosa sobre SATISFACCIÓN LABORAL, en tal sentido invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas, sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
DISEÑO DEL TRABAJO						
1	Participo activamente en la creación de los objetivos de los documentos de gestión					
2	Participo en la determinación de las funciones, actividades y objetivos de puesto de trabajo					
3	Tengo autonomía en el desarrollo de las actividades					
4	Tengo una opinión propia en las reuniones colegiadas y jornadas de reflexión docente					
5	Tengo un plan de trabajo detallado y pertinente					
6	Existe variedad en las actividades del trabajo que realizo					
7	Participo en programas de perfeccionamiento					
8	Existe la posibilidad de actualizarme permanentemente					
9	Cuento con el asesoramiento, acompañamiento y ayuda de expertos					
10	Tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
11	Cuento con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo					
CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO						
12	Dispongo de suficiente tiempo libre					
13	Tengo facilidad de desplazamiento entre mi hogar y el centro de trabajo					
14	Tengo posibilidad de establecerme en una localidad determinada conveniente respecto a la ubicación de mi centro de trabajo					
15	Dispongo de suficiente tiempo para mi familia					
16	Tengo un horario flexible					

17	Dispongo de una buena seguridad social					
18	Cuento con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo					
REALIZACIÓN PERSONAL						
19	Percibo que estoy desempeñando actividades valiosas en mi trabajo					
20	Percibo que el trabajo me ayuda a satisfacer necesidades y }mis metas personales					
21	Tengo reconocimiento de la calidad de mis actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres					
22	Encuentro motivador el trabajo que realizo					
23	Tengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
24	Percibo que mi rendimiento laboral es el adecuado con los bienes, equipos y materiales que tengo					
25	Percibo que el trabajo es adecuado a mis habilidades y talentos					
26	Percibo que el trabajo es el adecuado para mí					
PROMOCIONES Y SUPERIORES						
27	Tengo la posibilidad de postular a cargos jerárquicos y directivos de mayor responsabilidad sobre la base de mi propio rendimiento y habilidades					
28	Tengo buenas relaciones con los superiores					
29	Tengo superiores competentes y justos					
30	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes					
SALARIO						
31	Obtengo un buen salario por el trabajo que realizo					
32	Tengo reconocimiento económico de acuerdo a mi rendimiento laboral					

Anexo 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VAR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un dinamizador de los procesos de gestión de las instituciones educativas y permite comprender los factores que intervienen en estos procesos (Salazar, Peña, Ceja y Del Río, 2015).	Según, Salazar et. al (2015), es la medición de las dimensiones de Relaciones interpersonales (comunicación, compañerismo y colaboración), cohesión de grupo (trabajo en equipo y productividad), calidad de vida laboral (bienestar y salud física y condiciones de trabajo) y motivación (sentido de pertenencia y satisfacción personal).	Relaciones interpersonales	Compañerismo y colaboración Comunicación	Ordinal
			Cohesión de grupo	Trabajo en equipo y productividad	
			Calidad de vida laboral	Bienestar y salud física Condiciones de trabajo	
			Motivación	Orgullo de pertenencia Satisfacción por el trabajo	
VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es el estado emocional favorable que representa una respuesta afectiva a la labor (Anaya y Suarez, 2007).	Es la medición numérica de cinco dimensiones, éstas son el diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores y salario (Anaya y Suarez, 2007).	Diseño del trabajo	Colaboración del docente en la resolución de objetivos. Actividades asociadas a su función.	Ordinal
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	Facilidad espacio-tiempo que la labor facilita. Condiciones de los servicios y seguridad del trabajo	
			Realización personal	Visualización del trabajo Sentimiento de adecuación	
			Promoción y superiores	Posibilidad de un ascenso justo. Capacidad y equidad de los directivos.	
			Salario	Recompensas económicas por un buen desempeño.	

Anexo 4



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD - UGEL Nº 01-EL PORVENIR
I.E. "ANTENOR ORREGO ESPINOZA - LAREDO"



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA"**

Laredo, 13 de septiembre del 2021.

Sra. Talía Del Carmen Chávez Flores
Estudiante del programa de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo"
Presente.

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo, el motivo de esta carta es para informarle que, se acepta su solicitud donde solicita aplicar encuesta en la I.E "ANTENOR ORREGO ESPINOZA" del distrito de Laredo; siendo Ud. estudiante del programa de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo".

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



AV. CONDEMARÍN S/N - LAREDO

Anexo 5



"I.E. N° 80892 LOS PINOS"
Primaria - Secundaria

Trujillo, 12 de setiembre del 2021.

Sra. Talía Del Carmen Chávez Flores
Estudiante del programa de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo"
Presente.

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo, el motivo de esta carta es para informarle que, se acepta su solicitud donde solicita aplicar encuesta en la I.E. N° 80892 "Los Pinos" siendo Ud. estudiante del programa de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo".

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente

Urb. Los Pinos calle Las Gaviotas 1186

Anexo 6



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cecilia del Socorro Chávez Flores

DNI:27058886

Especialidad del validador: **Magister en Educación**

16 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 7

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Carlos Nazareno Cedrón León

DNI:27145093

Especialidad del validador: Magister en Docencia y Gestión Educativa

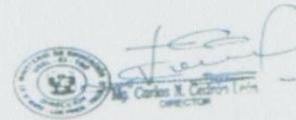
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de noviembre del 2021



Mr. Carlos N. Cedrón León
DIRECTOR

Anexo 8. Matriz de Operacionalización de la variable *Clima organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	<i>Comunicación</i> <i>Compañerismo</i> <i>Colaboración</i>	<i>1,2,3,4,5,</i> <i>6,7,8,9,10</i> <i>11,12,13</i>	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Buena (166-225) Regular (106-165) Malo (45-105)
	Cohesión de grupo	<i>Trabajo en equipo</i> <i>Productividad</i>	<i>14,15,16,</i> <i>17,18,19,</i> <i>20,21,22</i>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	Calidad de vida laboral	<i>Bienestar</i> <i>Salud física</i> <i>Condiciones de trabajo</i>	<i>23,24,25,</i> <i>26,27,28,</i> <i>29,30,31,</i> <i>32,33,</i>	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
	Motivación	<i>Sentido de Pertenencia</i> <i>Satisfacción personal</i>	<i>34,35,36,</i> <i>37,38,39,</i> <i>40,41,42,</i> <i>43,44,45</i>		

Anexo 9. Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Satisfacción laboral	Diseño del trabajo	<i>Colaboración del docente en la resolución de objetivos. Actividades asociadas a su función.</i>	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Buena (119-160) Regular (76-118) Malo (32-75)
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	<i>Facilidad espacio-tiempo que la labor facilita. Condiciones de los servicios Seguridad del trabajo.</i>	12,13,14,15, 16,17,18	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	Realización personal	<i>Visualización del trabajo. Sentimiento de adecuación.</i>	19,20,21,22, 23,24,25,26	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
	Promoción y superiores	<i>Posibilidad de un ascenso justo. Capacidad y equidad de los directivos.</i>	27,28,29,30		
	Salario	<i>Recompensas económicas</i>	31,32		

Anexo 10: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Técnica e instrumentos.						
<p>Problema general: ¿Cómo incide el clima organizacional en la satisfacción laboral, en el contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo, 2021?</p>	<p>Objetivo general: determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021</p>	<p>Hipótesis general: El clima organizacional incide en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021</p>	<p>Técnica: Encuesta</p>						
<p>Problemas específicos: ¿Cómo incide las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral y la motivación en la satisfacción laboral, en el contexto de teletrabajo?</p>	<p>Objetivos específicos: determinar la incidencia de las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral y la motivación en la satisfacción laboral. de las instituciones educativas públicas, Trujillo 2021</p>	<p>Hipótesis específicas: las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral, la motivación incide en la satisfacción laboral.</p>							
Diseño	Población y Muestra	Variable y dimensiones		<p>Instrumento: Cuestionario.</p>					
<p>Diseño: Correlacional causal</p>	<p>Población y Muestra Está conformada por 118 docentes de las I: E. Los Pinos y Antenor Orrego Trujillo</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1245 967 1453 1002">Variables</th> <th data-bbox="1453 967 1839 1002">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1245 1002 1453 1126">Clima organizacional</td> <td data-bbox="1453 1002 1839 1126">Relaciones interpersonales Cohesión de grupo Calidad de vida laboral Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1245 1126 1453 1375">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1453 1126 1839 1375">Diseño del trabajo Condiciones del trabajo Realización Personal Promociones y superiores salario</td> </tr> </tbody> </table>	Variables		Dimensiones	Clima organizacional	Relaciones interpersonales Cohesión de grupo Calidad de vida laboral Motivación	Satisfacción laboral	Diseño del trabajo Condiciones del trabajo Realización Personal Promociones y superiores salario
Variables	Dimensiones								
Clima organizacional	Relaciones interpersonales Cohesión de grupo Calidad de vida laboral Motivación								
Satisfacción laboral	Diseño del trabajo Condiciones del trabajo Realización Personal Promociones y superiores salario								