



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de
una institución educativa, Paita alta, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Chumacero Córdova, Armildo (ORCID: 0000-0002-7245-0292)

García Saldarriaga, Olga María (ORCID: 0000-0002-0316-1251)

ASESOR:

Dr. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-2860)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

PIURA -PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos esta investigación a Dios por ser el centro de nuestras vidas. A nuestros padres, porque siempre nos motivan a seguir adelante a pesar de las dificultades. Sus buenos deseos nos permiten avanzar y lograr grandes resultados para cada día aprender algo nuevo.

Agradecimiento

Agradecer a Dios y a mis padres por permitirme seguir adelante, su confianza y palabras de motivación nos ayudan a superar cualquier obstáculo.

A está casa de estudios por darme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y vivir hermosas experiencias. A nuestro asesor, el Dr. Eddy García García, por su apoyo en la elaboración de esta tesis. Muchas gracias a todos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VIII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Relación entre Clima social laboral y Satisfacción Laboral	15
Tabla 2 Relación entre Clima social laboral y Diseño del Trabajo	16
Tabla 3 Relación entre Clima social laboral y Condiciones de Vida	17
Tabla 4 Relación entre Clima social laboral y Realización Personal	18
Tabla 5 Relación entre Clima social laboral y Promoción y Superiores	19
Tabla 6 Relación entre Clima social laboral y Salario	20

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima social laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paíta Alta, 2022. Siendo un estudio de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, la muestra se conformó por una población de 132 colaboradores pertenecientes a dicha institución educativa y se utilizó como instrumentos la Escala Work Environment Scale y la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP). Los resultados ($p=,000$) mostraron que existe una relación entre ambas variables y que esta es positiva y moderada ($\rho=,459$); de igual manera, sucede con las dimensiones, es decir, existe relación positiva y moderada entre Clima Social Laboral y las dimensiones de Satisfacción laboral, es decir, Diseño del trabajo, Condiciones de Vida, Realización Personal, Promoción y Superiores. Esto permite concluir que, al existir una relación directa, mientras mayor sea el nivel de clima social laboral mayor es el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la institución educativa.

Palabras clave: clima social laboral, satisfacción laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the social work climate and job satisfaction in employees of an educational institution, Paita Alta, 2022. Being a basic type study, non-experimental design, correlational level, cross-sectional, the sample consisted of a population of 132 employees belonging to said educational institution and the Work Environment Scale and the Job Satisfaction Scale-Version for Teachers (ESL-VP) were produced as instruments. The results ($p=.000$) showed that there is a relationship between both variables and that it is positive and moderate ($\rho=.459$); in the same way, it happens with the dimensions, that is, there is a positive and moderate relationship between Social Work Climate and the dimensions of Job Satisfaction, that is, Work Design, Living Conditions, Personal Fulfillment, Promotion and Superiors. This allows us to conclude that, since there is a direct relationship, the higher the level of social work climate, the higher the level of job satisfaction in the collaborators of the educational institution.

Keywords: institutional climate, job satisfaction, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Toda institución educativa necesita que los miembros que la conforman puedan realizar sus funciones de manera correcta, tal es el caso de los docentes de instituciones educativas, a su vez es importante contar con una adecuada satisfacción laboral ya que el colaborador presenta emociones positivas donde evidencia experiencias agradables del trabajo; para ello se debe haber alcanzado la satisfacción a nivel individual y organizacional a través del trabajo.

La Organización internacional del trabajo OIT (2021), resaltó en un análisis realizado en América Latina que la tasa de empleo ha reflejado 26 millones de pérdidas de empleo, reducido de 57,45% a 51,7%, a causa de diversos factores como la ausencia de un buen Clima organizacional en las comunidades educativas, esto es importante ya que la interacción laboral beneficia al desarrollo de las actividades y metas institucionales, lo cual repercute directamente a la satisfacción laboral de forma positiva o negativa, todo dependerá de cómo se sientan los colaboradores y de la percepción que tengan de su entorno. Además la OIT (2020) pronuncia el panorama laboral sobre la tasa de desocupación debido al contexto de pandemia, el sector de servicio educativo en un 17%, causando la pérdida de empleos, frente a lo mencionado, se explica que la ausencia de distintos factores como la interacción laboral afecta la estabilidad de los colaboradores de una institución, por lo que se debe obtener un ambiente laboral saludable que permita al personal sentirse cómodo y seguro para el desarrollo de sus actividades y se comprometan con las labores a desempeñar, de esta manera evitar el aumento de tasas de desempleo.

En el ámbito nacional el Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2021) en su plan de acción, manifiestan que debe existir un índice mayor a un 86% en cuanto a comunicación, interacción en el trabajo en los colaboradores para así generar ambientes comprometidos además de la integración y satisfacción laboral que debería pronunciarse en un 91%, por lo que se infiere que actualmente las relaciones que se establecen en una organización son determinantes para la ejecución de sus labores dentro de la entidad, lo cual, puede ser perjudicial para el

docente en el desarrollo de sus planes de trabajo, ya que la eficiencia y eficacia de sus estrategias de enseñanza pueden verse alteradas por los aspectos negativos en su ambiente laboral, como las relaciones que mantenga con sus superiores o colegas. Asimismo el Instituto de Estadística e informática (INEI, 2021), realizó una encuesta en 24 departamentos del país, donde actualmente se encuentran en déficit las relaciones que se establecen, en una institución son determinantes para la ejecución de sus labores dentro de la entidad, lo cual, puede ser perjudicial para el docente en el desarrollo de sus planes de trabajo, ya que la eficiencia y eficacia de sus estrategias de enseñanza pueden verse alteradas por los aspectos negativos en su ambiente laboral, como las relaciones que mantenga con sus superiores o colegas.

En el ámbito local de la organización educativa, se espera que brinden una calidad de servicio efectiva, con el fin de obtener una buena enseñanza y beneficiar paralelamente a los estudiantes, sin embargo esto se dará sólo si existe un clima organizacional adecuado con perspectivas a potenciarse y ser competitivo; hoy en día una institución educativa abarca ciertos riesgos psicosociales, política interna, así como en la gestión administrativa y pedagógica, donde el desarrollo organizacional dentro de la institución es observable por el contexto que lo rodea .

En relación con el problema de la investigación se establece la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre Clima social laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022?

En cuanto a la justificación teórica, se han recopilado un compendio de modelos y teorías conceptuales de ambas variables de estudio, clima organizacional y satisfacción laboral, donde se enriquece el conocimiento de las variables de estudio, acerca del estado situacional de la problemática, asimismo los resultados servirán para futuras investigaciones vinculadas a las variables realizadas en organizaciones educativas beneficiando el bagaje bibliográfico y por otro lado ayudará a la institución a mejorar aspectos importantes del clima organizacional y satisfacción laboral. En cuanto a nivel social puesto que, sirve para investigar el impacto que tiende a desarrollar un buen clima organizacional dentro de la institución pública para ejecutar estrategias de enseñanza, lo que permite a

los docentes poder generar un buen desempeño laboral y esto repercute de manera positiva en los estudiantes, de igual manera, concientizar a que ambas partes son beneficiadas (docentes-estudiantes) ampliando conocimientos enriquecedores para un futuro. A su vez este estudio es viable debido a que contamos con los recursos materiales, humanos, económicos, tiempo y fuentes de información.

Por lo mencionado anteriormente, la investigación tiene como Objetivo General: Determinar si existe relación entre Clima social laboral y Satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Como objetivos específicos se plantea lo siguiente: Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Diseño del trabajo en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Condiciones de vida asociadas al trabajo en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Realización personal en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Promoción y supervisión en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer la relación entre Clima social laboral y salario en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022.

Respecto a la hipótesis general: Existe relación entre Clima social laboral y Satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el ámbito internacional tenemos la investigación realizada por Mantilla y Lázaro (2019) la cual tuvo como objetivo general determinar el clima social organizacional en los centros educativos desde la perspectiva del profesor en escuelas de la comunidad de Madrid, así mismo la investigación contó con una población total de 12786 participantes de los cuales después de aplicar un muestreo probabilístico se obtuvo un total de 1092, como parte de la metodología de investigación su enfoque fue cuantitativo, con un diseño de tipo no experimental de tipo ex – post – facto. Los resultados obtenidos expusieron que en efecto la población investigada a manera general tiene un clima social adecuado, y que existe una relación media entre el clima social de los colaboradores desde su perspectiva como docentes hacia los alumnos, sintiéndose satisfechos en su gran mayoría 65% del diseño de trabajo llevado a cabo.

López (2018) en su investigación la cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima social y la satisfacción laboral, presento una metodología bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal a un total de 52 colaboradores, para los resultados hizo uso de la estadística inferencial de Rho de spearman donde se delibero que existe relación significativa entre ambas variables con un valor de significancia menor a 0.05 y un rho de spearman de 0.431 equivalente aun relación moderada.

Xiobelly (2017) presento una investigación la cual tuvo como objetivo medir el clima social laboral en los trabajadores de una cooperativa de transportes, como parte de la población objeto de estudio se trabajó con 32 personas con edades entre 18 y 60 años de edad, la metodología utilizada se enfocó en un diseño no experimental de corte transversal bajo un alcance de tipo descriptivo, los resultados de la investigación permiten demostrar que en cuanto a la dimensión relaciones la percepción del clima social es moderado, sin embargo existen variables que inciden de manera negativa a este resultado especialmente la cohesión y apoyo, por otro lado respecto a la dimensión autorrealización los trabajadores obtuvieron un nivel moderado donde la mayoría puntuó de manera más eficiente la variable

organización y autonomía, en cuanto a la dimensión condiciones asociadas al trabajo se observó que existe una alta relación respecto al clima social laboral con un valor $\rho = 0.797$ y una significancia inferior a 0.05, finalmente en cuanto a la dimensión estabilidad y cambio al igual que en las otras 2 dimensiones se obtuvo un nivel moderado con mayor concentración de puntaje en las variables de innovación y claridad.

En el ámbito nacional tenemos a Telles (2020) en su investigación la cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima social laboral y la satisfacción laboral en una Municipalidad, la metodología puesta en marcha para el presente proyecto estuvo enfocada en un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la población participante estuvo conformada por 40 trabajadores, como parte del instrumento aplicado se hizo uso del test psicométrico de Wes, donde los resultados demostraron que efectivamente existe una correlación positiva entre las variables de estudio con un $\rho = 0.575$ y una significancia menor a 0.05, lo que permitió concluir que efectivamente a mayor nivel de clima social mejor satisfacción laboral en los trabajadores, mejorando e impulsando la realización personal con la finalidad de cubrir las necesidades institucionales.

Pérez (2017) mencionó en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima social laboral, contó con una metodología de tipo cuantitativa – correlacional con un diseño no experimental y participaron 61 mujeres y 39 varones, en cuanto a los resultados se identificó un p-valor menor a 0.05, y un valor r de Spearman equivalente a 0.334 lo que indica una relación baja. Finalmente se concluyó que el trabajador percibe un mejor clima laboral donde haya el mayor nivel de satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones como lo son motivación esfuerzo y liderazgo.

Montoya (2017) refirió en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción y el clima organizacional presenciado. Es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional, contó con una población de 166 trabajadores, como resultado se hallaron valores de correlación de Spearman equivalente a 0.523 y un p-valor menor a 0.03.

Concluyendo que existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral.

Para el sustento de la investigación dichas teorías mencionan, dentro de la variable de clima social laboral, el autor Gellerman (1999) refiere que es una cualidad. Asimismo, Aldana (2009) define que el clima de una organización es una variable considerada multifactor que se enfoca a las características de la misma. Por su parte Litwin & Stringer (1968) explican que son elementos que se agrupan para formar un adecuado ambiente laboral, y que afectan a la satisfacción de los empleados de manera directa ya sea en las conductas o supuestos motivacionales.

Por su lado García (2014) explica que el clima de una organización es una serie de valoraciones que el personal le otorga a la organización respecto a su estructura y funcionamiento, ayudando a transformar de manera efectiva las conductas tanto buenas como malas, por lo que se recomienda la incitación a un buen ambiente laboral para el mejoramiento de la producción, es por lo que el clima organizacional abarca la atmósfera física que puede ser la infraestructura como las instalaciones y equipos, el aspecto físico, las relaciones interpersonales, que pueden originar enfrentamientos entre los subordinados o las diferentes áreas, la comunicación, habilidades, motivación, perspectivas, que tienen tanto a nivel personal y se manifiestan en los vinculo grupales; ello también es relacionado con la producción, la satisfacción, motivación, etc. Todo esto se puede ver alterado de acuerdo con la condición de las diversas clases de establecimientos como son las empresas, centros educativos y universidades.

Con respecto a Gamarra (2014) hace referencia a que el clima en las instituciones es una de las expresiones que se manejan para comprender las apreciaciones que adquiere cada sujeto en relación con sus roles de trabajo, colaboración, comunicación, métodos de administración, e incluso el modo de su interacción con diferentes individuos, a su vez como influye el ambiente de labor en el que se desarrolla y aquellas particularidades que es parte de una entidad.

Según Aguado (2012) manifiesta que el clima organizacional es una agrupación que evidencia una entidad singular donde será impulsado según la

manera en cómo la institución se relaciona con los socios y su ambiente, de este modo se manifestará las emociones de los colaboradores frente a determinadas situaciones en conjunto con su grupo de trabajo

Likert (1969) en su teoría menciona que el clima organizacional, son comportamientos cooperantes o comportamientos específicos que se dan por el trato que estos reciben por parte de las áreas administrativas, por lo que se debe precisar y exhortar a que el ambiente en donde se labora sea uno en que el trabajador se encuentre satisfecho, que se le brinden las herramientas adecuadas y sobre todo que el área administrativa sea cordial y empática con las labores asignadas a cada uno, no sobrecargando ni mucho menos explotando. Igualmente, por ello el clima es sumamente importante, ya que se debe sumergir en un ambiente de mutuo respeto, practicando los distintos valores para que el entorno sea afable y de este modo sea beneficioso para la productividad.

Martín (2012) relata que el clima es un ambiente de factores significativos que ayudan de manera eficiente los procedimientos de la organización y gestión, así mismo, es bueno señalar que la innovación y los cambios tecnológicos y estructurales ayudan a llevar un mejor ambiente laboral a los trabajadores conllevando a la organización de tareas y sobre todo que ninguno de ellos se perjudique con sobrecarga, dado que se van dinamizando las condiciones de su entorno ambiental que lo diferencia de su centro educativo. Por lo que se puede definir que el clima social laboral, va de la mano con el entorno, en este caso de un centro educativo donde se desarrollan vivencias diarias entre las personas que la conforman, por lo que cada grupo cuenta con motivaciones y actitudes en donde predomine el respeto y los valores.

En cuanto a lo mencionado por Rodríguez (2011) este explica que el clima de una institución demuestra de manera inmediata los valores, actitudes que tienen los trabajadores sobre esta, por otro lado, Rivera (2012) explica que el clima desde una perspectiva generada por las instituciones se sustenta en el positivismo y en el adecuado ambiente integrado por los trabajadores.

En cuanto el tema de cuestión existen distintas teorías: La teoría de Rensis Likert (1946) refiriéndose a patrones de conducta que afirman los dirigentes de los

diferentes sectores productivos y los de producción mínima, sacando a relucir que el liderazgo trae consigo distintos resultados con respecto a la productividad, ya que si se encuentra en un ambiente en el cual haya presión laboral no generará la producción correspondiente, puesto que se denota autoritarismo y exigencia, generando desmotivación y desmoralización en el ambiente; sin embargo cuando se observa un aumento considerable en la producción hablamos de un líder, el cual presta atención a las necesidades de sus empleados, asimismo es empático y sobre todo delega las funciones correspondientes, brindando las accesibilidades para poder llegar con lo acordado. Junto con su esposa Jane Gibson Likert, concluyeron que el entorno de la organización no se determina por el grado del logro del trabajador si no que se evidencia dentro de la institución, ya que en la forma en la que establece relaciones con otros trabajadores dentro de su clima laboral, pues a raíz de esto genera una buena comprensión y sobre todo una comunicación eficiente.

Teoría de Litwin y Stringer (1968) explica la motivación de un empleado dentro de una institución, esta teoría se fracciona en tres categorías, las cuales producen las necesidades motivacionales; siendo que una de las primordiales, es el poder que puede tener un colaborador en su centro de labores y como este puede hacer uso de este, el segundo es la afiliación, que refiere a la identificación con la que el trabajador se mantiene en su lugar de trabajo.

García et al. (2014) explica que el clima de una organización es una serie de valoraciones que el personal le otorga a la organización respecto a su estructura y funcionamiento. El Clima Social Laboral WES de Moos, para García et., al 2014, quienes evidenciaron que la variable Clima Social Laboral manifiesta dimensiones que son la causa que evidencian en la actualidad las empresas. Por ello es importante analizar dichas dimensiones, la cual van a tener una estructura diferente a la que se refieren los autores:

Clima laboral: es la característica que evidencia la unión que se dan entre el jefe y los trabajadores, es decir cómo influye la toma de decisiones, por lo que se evidenciara cómo se integran en el trabajo.

Aspectos Físicos: es espacio físico que apoya o crea obstáculos para extender actividades que los colaboradores realicen, por ello el espacio físico será su ambiente laboral, por tanto, será iluminado, fuera de ruidos, contar con buen mobiliario y herramientas, ya que así la empresa aumentará su productividad.

Normatividad Organizacional: La normativa de una empresa va permitir que no necesariamente un jefe o accionista tenga que revisar constantemente los temas administrativos, ya que se cuenta con el apoyo de diversos comités para generar nuevas estrategias y así desarrollar adecuadas gestiones de ambiente compartido, donde se optimizan las leyes, reglas, normas y pautas que ayuden a mejorar el comportamiento del trabajador, donde las normas pueden adecuarse al orden jurídico, moral e inclusive pegarse a las costumbres.

Ante ello el modelo psicológico ambientalista y el clima social laboral, se relaciona, ya que ambas buscan entender las experiencias que pretenden motivar en ambiente laboral para cada persona, por ello el ambiente juega un rol importante, por lo que se pretende una interacción positiva y un ambiente estable, puesto que el colaborador pasa mayor tiempo lo que significa que evidencia todo de su entorno, donde refleja el buen o mal clima.

Con relación a la variable Satisfacción Laboral, Robbins (2011), citado por Álvarez (2010) & Amorós (2011), mencionaron que los niveles de satisfacción e insatisfacción están vinculados a que el trabajador al realizar sus labores se encuentra conforme con ellos, puesto que muchas veces, el colaborador realiza un trabajo en el que no se encuentra conforme ni mucho menos satisfecho.

Con el tema de la satisfacción, trae consigo dos teorías dadas por McGregor (1960), que se da en dos modelos; el trato que se da al personal y los fundamentos en que descansa cada uno

Teoría X; refiere que las nociones muy básicas, ya que la persona siente antipatía por el trabajo que realiza y de otra forma desea eludirlo, ante ello la razón que en su gran mayoría de trabajadores manifiestan sentirse obligados a realizar trabajos; teniendo ese fundamento, por lo que la persona común opta a ser dirigida, constantemente volviéndolos sin ambiciones y deseos de superación.

Teoría Y, esta teoría se fundamenta en el principio de integración, si la persona se le va ser sencillo adecuarse o habituarse a las diferentes circunstancias, dicha teoría busca la adaptabilidad del trabajador integrando sus necesidades del individuo dentro la organización.

En las dimensiones de la satisfacción laboral se tiene a la motivación, la cual según Satey (2014) esta es entendida como un factor esencial el cual permite que las personas interactúen de manera efectiva con un grado específico de esfuerzo y compromiso guiados por motivos internos o externos. Robbins (2011) declara que la motivación también se da bajo el pago siendo justo dentro de los parámetros que dictamina la sociedad, teniendo como resultado la satisfacción, hablamos aquí de una equidad a partir del desenvolvimiento del trabajador de acuerdo al cargo asignado, siendo que se le otorga un pago justo de acuerdo a lo realizado y este pago ya se encuentra constituido; generando la satisfacción del colaborador por el buen desempeño y por el buen pago.

Como parte de la segunda dimensión de estudio las relaciones interpersonales según Loitegui (1990) esta se da entre dos sujetos a partir de una buena comunicación, permitiendo así que la interacción sea satisfactoria, de la misma manera, Silveira (2014) explica que esta dimensión la importancia del ser humano dentro de su naturaleza es sociable y al serlo implica que realizará un tipo de comunicación para darse a entender, en este caso dentro del ambiente laboral va mucho más allá de comunicar lo concerniente o lo relacionado a las actividades laborales, puesto que al compartir ideas de distinta índole generará una mejor comunicación y por ende una mejor relación.

Finalmente, en cuanto a la dimensión incentivos Guey (2014) explica que esta hace hincapié al reconocimiento que se le hace a cada uno de los trabajadores cuando estos superan las expectativas de los procesos encargados dentro de sus instituciones.

Se comprende que el estado emocional es la parte positiva que reflejara una respuesta afectiva dentro del trabajo es decir que la gente se relaciona no solo con el trabajo si con los diferentes aspectos relacionados al trabajo llegando a la

conclusión que siente agrado de su centro laboral Belkelman (2004); Dinham & Scott (2000) citados por Anaya & Suárez (2010). Se encuentran cinco dimensiones:

Diseño del trabajo: es la satisfacción laboral que se relacionan con la participación del docente con los objetivos y tareas relacionados con el puesto de trabajo.

Condiciones del trabajo: va relacionado con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite.

Realización personal: es la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como la parte fundamental en el desarrollo personal adecuado en las cualidades y características del trabajo, es decir si se ajusta la persona al trabajo.

Promoción y superiores: refiere a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y equidad de los superiores

Salario: Esta dimensión se encarga de las recompensas dinerarias del trabajo y queda definida por las facetas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, puesto que empleó teorías relacionadas a las variables, de esta manera Hernández y Mendoza (2018) refieren que permite adquirir información nueva, conocimientos en relación con las variables.

Diseño de investigación

Contó con un diseño no experimental puesto que la variable de estudio no fue manipulada. Además, Hernández et al. (2018) expresaron que es cuando no se maniobra la variable, es decir que puede ser observada o medir un fenómeno para analizarlo, pero no controlarlo.

También, el estudio es de nivel correlacional ya que se identifica la asociación entre dos o más variables en un grupo determinado. Según Hernández et al. (2018), manifestaron que es el nivel de relación entre dos o más variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Social organizacional

Definición conceptual: García et al (2014) citados por Chacón (2018) explica que el clima de una organización es una serie de valoraciones que el personal le otorga a la organización respecto a su estructura y funcionamiento.

Definición operacional: La variable está conformada por las siguientes dimensiones:

Clima Laboral. - Que se refiere a la unión entre el jefe y los trabajadores, la influencia de la toma de decisiones, y cómo se integran en el trabajo. (1,2,3,4,5,6,7,8,9)

Aspectos Físicos. - Que se refiere al espacio físico, al ambiente laboral, iluminación, ruidos, inmobiliario, herramientas, etc. (10,11,12)

Normatividad Organizacional. – se refiere al apoyo de diversos comités para generar nuevas estrategias y gestiones de ambiente compartido, que ayuden a mejorar el comportamiento del trabajador. (13,14,15,16,17,18)

Indicadores: relaciones laborales, toma de decisiones, espacio físico.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: La satisfacción laboral se comprende como un estado emocional positivo que evidencia una respuesta afectiva al trabajo; esto manifiesta que la gente relaciona el trabajo con los diferentes aspectos de su desempeño (Belkelman, 2004; Dinham y Scott,2000) citados por Quispe (2019).

Definición operacional: De acuerdo con Dinham & Scott (2000) citados por Anaya & Suárez (2010). Se encuentran cinco dimensiones:

Diseño del trabajo: que tiene que ver con la satisfacción laboral que se relacionan con la participación del docente, con los objetivos y tareas relacionados con el puesto de trabajo, dicha dimensión esta conformado por los siguientes ítems (3,4,8,15,21,23,24,25,26,28)

Condiciones del trabajo: va relacionado con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite. (5,14,16,17,20,22,32)

Realización personal: es la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como la parte fundamental en el desarrollo personal adecuado en las cualidades y características del trabajo, es decir si se ajusta la persona al trabajo. (1,6,7,10,11,13,19,30)

Promoción y superiores: refiere a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y equidad de los superiores. (12,27,29,31)

Salario: Esta dimensión se encarga de las recompensas dinerarias del trabajo y queda definida por las facetas. (2,9)

Indicadores: participación, objetivos y tareas, recursos formativos, recursos humanos, condiciones de seguridad laboral, desarrollo personal, características del trabajo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

La población de estudio está conformada por un total de 132 colaboradores pertenecientes a la institución educativa de la ciudad de Paita en donde se aplicará la investigación. Para Arias (2006) la población es definida como un grupo o subgrupo de elementos los cuales pueden ser finitos o infinitos quienes tienen características similares y nos permiten obtener las conclusiones necesarias para nuestra investigación. Se trabajó con toda la población.

Criterio de inclusión: Se tomó en cuenta a los trabajadores que tienen contrato permanente, trabajadores que se encuentren en el momento de la evaluación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que concierne a la técnica es preciso señalar que se hará uso de la encuesta de acuerdo con Baptista et al. (2020) es una técnica que almacena datos por medio de preguntas con el propósito de recoger información que ayude a identificar la problemática.

Para la variable de clima social laboral se utilizará la escala Work Environment Scale de Moos y Trickett (1979) en la versión adaptada a Perú por Chacón (2018) en esta escala es preciso señalar que de 90 ítems, 72 de ellos lograron obtener 0.60 de alfa de Cronbach para lo cual Chacón (2018) propone hacer uso solo de 18 ítems con un valor de alfa de Cronbach superior a 0.85 dado que estas después de la aplicación de un análisis de componentes principales pasan a ser las más representativas.

Para la variable de satisfacción se empleará, la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), donde Anaya y Sánchez (2003) evaluó un total de 44 ítems los cuales después del análisis correspondiente se redujeron a 32 con un valor de alfa de Cronbach equivalente a 0.818.

3.5. Procedimiento

Se coordinaron reuniones previas con las autoridades de la institución educativa, para la presentación y autorización de la investigación a realizar, se hicieron las derivaciones con los docentes y colaboradores, se programaron horarios y duración de las sesiones para la aplicación de los instrumentos a través de formularios online, las cuales se realizaron en tres etapas, se contó con la accesibilidad de los trabajadores, no existieron obstáculos o dificultades, además se les informó sobre los objetivos de la investigación y se contó con los consentimientos informados respectivos.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al método de análisis de datos, una vez completos, se procedió a la depuración, se desarrollaron en el software Excel y se exportó para su procesamiento estadístico al software estadístico SPSS, se aplicaron las pruebas de normalidad con el test de kolmogorov-Smirnov obteniendo un valor de 0.28 y 0.40 para clima social laboral y satisfacción laboral respectivamente, concluyendo que los datos siguen una distribución normal, así mismo cabe señalar que las estadísticas inferenciales se llevaran a cabo con el estadístico de rho de spearman, lo cual se trabajará de acuerdo con los objetivos, los cuales se presentan en tablas de acuerdo con lo especificado.

3.7. Aspectos éticos

Según el código de ética, se consideró el principio de no maleficencia, mediante la privacidad de información recolectada para la investigación y confidencialidad, el principio de autonomía por medio del consentimiento informado en la cual se hizo conocer el objetivo de la investigación. El principio de beneficencia por que el estudio tiene como objetivo mejorar la condición laboral de los

trabajadores del contexto educativo, por último, el principio de justicia, dirigiéndose a los participantes sin discriminación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral

Relación entre Clima <i>Social Laboral</i> y Satisfacción Laboral según Spearman	
Coefficiente de correlación	,459**
Sig. (bilateral)	,000
N	132

En la tabla 1 se puede observar que la significancia es de ,000, que al ser menor a ,05 indica que existe relación entre las variables; el coeficiente de correlación de Spearman es de ,459 lo que evidencia una relación positiva moderada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre Clima Social Laboral y Diseño del Trabajo

Relación entre Clima *Social Laboral* y Diseño del trabajo según Spearman

Coeficiente de correlación	,443**
Sig. (bilateral)	,000
N	132

En la tabla 2 se puede observar que la significancia es de ,000, que al ser menor a ,05 indica que existe relación entre las variables; el coeficiente de correlación de Spearman es de ,443 lo que evidencia una relación positiva moderada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre Clima Social Laboral y Condiciones de Vida

Relación entre Clima <i>Social Laboral</i> y Condiciones de Vida según Spearman	
Coeficiente de correlación	,444**
Sig. (bilateral)	,000
N	132

En la tabla 3 se puede observar que la significancia es de ,000, que al ser menor a ,05 indica que existe relación entre las variables; el coeficiente de correlación de Spearman es de ,444 lo que evidencia una relación positiva moderada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4*Relación entre Clima Social Laboral y Realización Personal*

Relación entre Clima <i>Social Laboral</i> y Realización Personal según Spearman	
Coefficiente de correlación	,437**
Sig. (bilateral)	,000
N	132

En la tabla 4 se puede observar que la significancia es de ,000, que al ser menor a ,05 indica que existe relación entre las variables; el coeficiente de correlación de Spearman es de ,437 lo que evidencia una relación positiva moderada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5*Relación entre Clima Social Laboral y Promoción y Superiores*

Relación entre Clima <i>Social Laboral</i> y Promoción y Superiores según Spearman	
Coefficiente de correlación	,413**
Sig. (bilateral)	,000
N	132

En la tabla 5 se puede observar que la significancia es de ,000, que al ser menor a ,05 indica que existe relación entre las variables; el coeficiente de correlación de Spearman es de ,413 lo que evidencia una relación positiva moderada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6*Relación entre Clima Social Laboral y Salario*

Relación entre Clima <i>Social Laboral</i> y Salario según Spearman	
Coefficiente de correlación	,433**
Sig. (bilateral)	,000
N	132

En la tabla 6 se puede observar que la significancia es de ,000, que al ser menor a ,05 indica que existe relación entre las variables; el coeficiente de correlación de Spearman es de ,433 lo que evidencia una relación positiva moderada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución educativa en Paita Alta, en cuyos resultados se obtuvo una relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,459$) entre ambas variables, por lo que, se rechaza la hipótesis nula. Esto implica que, a mayor nivel de clima social laboral mayor es el nivel de satisfacción laboral en colaboradores. Similares fueron los resultados encontrados en el estudio de Abarca (2018), donde se evidenció que existe relación significativa y positiva ($p<,05$; $\rho=,797$) entre ambas variables en trabajadores de una institución; también, Acha (2018) halló una relación positiva alta ($p<,01$; $\rho=,896$) entre el clima y la satisfacción laboral.

Cuando se habla de Clima Social Laboral, hace referencia a las percepciones y valoraciones que el trabajador atribuye a la organización en relación a su estructura y funcionamiento García (2014). Así mismo, engloba la atmósfera física, que incluye la infraestructura en cuanto a las instalaciones y equipos, el aspecto físico, las relaciones interpersonales, las habilidades, la comunicación, motivación y perspectivas, que existen tanto a nivel personal como en las relaciones grupales; todo ello relacionado con la productividad, satisfacción y la motivación laboral, entre otros García (2014). Por otro lado, la Satisfacción Laboral hace referencia al estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo; es decir, cómo se siente la personas acerca de su labor o de los muchos aspectos de su trabajo Belkelman, (2004); Dinham y Scott (2000). En tanto, el nivel bajo o alto de satisfacción se relaciona con que, si el trabajador se siente conforme al realizar sus actividades como parte de sus labores, pues muchas veces el colaborador cumple una tarea con la que no está satisfecho ni conformado Robbins (2011) como se citó en Amorós (2011).

Respecto al primer objetivo específico, se obtuvo que Clima Social Laboral se relaciona de manera positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,443$) con diseño del trabajo, lo que conlleva a que se rechace la hipótesis nula e implica que, a mayor clima social laboral mayor es el diseño de trabajo en cuanto a los materiales y recursos que realizan y utilizan los colaboradores respecto a su puesto de trabajo.

Estos hallazgos se asemejan a lo encontrado por Lázaro (2019), en la que obtuvo que un 65% de los docentes se sienten satisfechos por el diseño de trabajo llevado a cabo lo que ha permitido generar un clima social adecuado y una relación media en los docentes de dicha institución.

El diseño del trabajo como dimensión de la Satisfacción Laboral, comprende a la colaboración y contribución del profesor en el establecimiento de metas y tareas relacionadas con la labor que cumple, así como la claridad y variedad de su trabajo, además de los recursos humanos, educativos y materiales que cuenta para desarrollar su labor Belkelman (2004); Dinham y Scott (2000) citados por Anaya y Suárez (2010). También implica que el trabajador participe en el diseño del puesto, tenga autonomía para desarrollar sus actividades, tenga un plan de trabajo eficiente, participe de en diversas capacitaciones, se mantenga actualizado, tenga acceso a asesoramiento y ayuda por otros profesionales, que tenga la capacidad de desarrollar nuevas habilidades Anaya y Suárez (2007).

En el segundo objetivo específico, se muestra que existe relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,444$) entre Clima Social Laboral y condiciones de vida asociadas al trabajo. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula, ya que el clima social laboral mayor conlleva a que las condiciones ambientales y temporales asociadas al trabajo sean mayores en los colaboradores. Los resultados son similares a Xiobelly (2017), quien halló en su estudio un nivel moderado de clima social laboral; además, Xiobelly (2017), evidenció que existe un alto nivel de relación entre la dimensión condiciones asociadas al trabajo y el clima social laboral con un valor de $\rho = 0.797$ y un $p < 0.05$. La dimensión condiciones de vida está relacionada con el trabajo, con la flexibilidad temporal y espacial Belkelman (2004); Dinham y Scott (2000) citados por Anaya y Suárez (2010). Por lo que, implica tener suficiente tiempo libre, poder moverse entre el hogar y el trabajo, poder establecerse en un lugar específico, tener suficiente tiempo para la familia, tener un horario flexible, tener un buen sistema de seguridad social y tener una adecuada seguridad e higiene en el trabajo Anaya y Suárez (2007).

De acuerdo con el tercer objetivo específico, se evidencia que el Clima Social Laboral se relaciona de manera positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,437$) con la realización personal. Esto conlleva a que se rechace la hipótesis nula e implica que a mayor clima social laboral mayor es la sensación de realización y satisfacción personal en los colaboradores. Los datos obtenidos se asemejan a lo evidenciado por Telles (2020), quien halló un valor de $\rho = 0.575$ obteniendo una relación positiva con una significancia menor a 0.05, y concluyendo que un adecuado clima social organizacional ayuda a cubrir las necesidades institucionales de manera objetiva.

La realización personal como dimensión de la Satisfacción Laboral está ligado a la percepción del trabajo como algo fundamental y apropiado para el desarrollo personal, es decir, es la adecuación entre las cualidades personales y las características del puesto que ocupa Belkelman (2004); Dinham y Scott (2000) citados por Anaya y Suárez (2010). También, está referido a que el docente sienta que su trabajo le ayuda a cumplir sus necesidades y objetivos, que sus alumnos y padres de familia reconocen la calidad de sus acciones profesionales, a que tenga buenas relaciones de trabajo y sienta que su trabajo es apropiado Anaya y Suárez (2007).

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, los datos evidencian una relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,413$) entre Clima Social Laboral y promoción y superiores. Por ello, se rechaza la hipótesis nula, ya que, a mayor clima social laboral mayor es la promoción y supervisión, por parte de los supervisores en los colaboradores de la institución. Esto tiene una similitud a los resultados de Acha (2018), que encontró una relación positiva alta ($p<,01$; $\rho=,896$) entre ambos constructos. Esta dimensión de promoción y superiores hace referencia a trabajar bajo políticas consistentes e inteligentes, donde se tendrá superiores justos y competentes, conservar y mantener óptimas relaciones con los superiores y, por último, tener oportunidades de progreso basadas en el propio desempeño y habilidades Belkelman (2004); Dinham y Scott (2000) citados por Anaya y Suárez (2010).

Finalmente, respecto al quinto objetivo específico, se evidenció una relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,433$) entre clima social laboral y salario. Esto permite que se rechace la hipótesis nula, además implica que a mayor clima social laboral mayores son las recompensas salariales en los colaboradores de la institución. Este resultado es semejante a lo encontrado por Abarca (2018), quien halló una relación positiva moderada ($p<,05$; $\rho=,797$) entre clima social laboral y salario en trabajadores. Hablar de salario para la satisfacción laboral, implica obtener un buen sueldo o remuneración, el cual compense el reconocimiento del rendimiento laboral del colaborador Belkelman (2004); Dinham y Scott (2000) citados por Anaya y Suárez (2010).

VI. CONCLUSIONES

- Primero. – Se obtuvo una relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,459$) entre Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita Alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula, implicando que a mayor clima social laboral mayor es el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores.
- Segundo. – Clima Social Laboral y diseño del trabajo se relacionan de manera positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,443$), conllevando a que se rechace la hipótesis nula, por lo que, a mayor clima social laboral mayor es el diseño de trabajo en cuanto a los materiales y recursos que realizan y utilizan los colaboradores respecto a su puesto de trabajo.
- Tercero. – Existe relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,444$) entre Clima Social Laboral y condiciones de vida asociadas al trabajo. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula e implica que un clima social laboral mayor conlleva a que las condiciones ambientales y temporales asociadas al trabajo sean mayores en los colaboradores.
- Cuarto. – Existe relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,437$) entre Clima Social Laboral y realización personal, lo que conlleva a que se rechace la hipótesis nula. Esto quiere decir que a mayor clima social laboral mayor es la sensación de realización y satisfacción personal en los colaboradores.
- Quinto. – Se obtuvo una relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,413$) entre Clima Social Laboral y promoción y superiores. Esto permite que se rechace la hipótesis nula, conllevando a mencionar que a mayor clima social laboral mayor es la promoción y supervisión por parte de los supervisores en los colaboradores.
- Sexto. – Existe una relación positiva moderada ($p=,000$; $\rho=,433$) entre Clima Social Laboral y salario. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula e implica que a mayor clima social laboral mayores son las recompensas salariales en los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Seguir realizando investigaciones de Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral a nivel descriptivo y correlacional en poblaciones similares, ya que estas demuestran tener un adecuado nivel de relación.

Segundo. – Realizar estudios sobre el diseño de trabajo en colaboradores que pertenecen a instituciones educativas a nivel local, con la finalidad de conocer la realidad de dichas poblaciones y saber cómo estas influyen en el clima social laboral.

Tercero. – Se recomienda enfocar una mayor cantidad de trabajos de investigación a analizar y conocer las condiciones de vidas asociadas al trabajo, con la finalidad de determinar qué tan satisfechos se sienten los docentes y como esto puede afectar a su clima social laboral.

Cuarto. – Implementar y ejecutar actividades que requiera de la participación conjunta del personal de la institución mejorando y manteniendo un adecuado Clima Social Laboral en los colaboradores, para el beneficio de toda la comunidad educativa.

Quinto. – Proponer y ejecutar una propuesta de mejora en la satisfacción laboral en los colaboradores con apoyo de los superiores y promoción del respeto y trato justo sin hacer diferencia enmarcada por el puesto o rango salarial.

Sexto. – Establecer un comité de evaluación de remuneraciones para equilibrar los salarios en función a las variables de rendimiento, experiencia y profesionalismo, incentivando de esa manera

VIII. REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Carrion.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguado, I. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Aldana-González, O., Hernández-González, M., Aguirre-Bautista, D. y Hernández-Solórzano, S. (2009). Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 17(2), 91–96
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092f.pdf>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2010). Evaluación De La Satisfacción Laboral Del Profesorado Y Aportaciones A Su Mejora En Orden A La Calidad De La Educación. *REOP*, 2(21), 283-294.
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785010.pdf>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 3(44), 217-243.
https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional
- Arellano, R. (2017). Donde Quiero Trabajar. Perú: Diario El comercio.
<https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/quiero-2017-rolando-arellano-noticia-473329-noticia/>

- Belizan, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Docentes pertenecientes al sector público y Privado*. Argentina: (Tesis de Licenciatura) Universidad Abierta Interamericana.
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf>
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. Mexico: Trillas.
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cárdenas, N. (2018). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Repositorio, Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24325>
- Chacón, G. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25477>
- Flores, D. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada*. México: Universidad Autónoma de México. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000762293
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5650>
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P. y Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. doi: 10.1016/S2007-4719(14)70381-3. Acta de Investigación Psicológica. 4(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471914703813>
- Güel, L. (2014). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. Barcelona, España.: Universidad Internacional de Catalunya.

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf

Guzmán, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa internacional. Lima. (Tesis de Licenciatura) Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1658>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. McGRAW-HILL I. (1ra ed) 714.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. México: McGrawill-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hitpass, B. (2003). Business Process Management fundamentos y conceptos de implementación. Chile: BPM.

Huaita, D. y Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. Perú: Universidad César Vallejo. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801>

Justiniano, A. (2019). *Clima social laboral y motivación laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque*, 2019. Universidad Cesar Vallejo.Repositorio Universidad Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44367/Justiniano_YAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kotter. (2002). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Mexico: McGrawill-Hill.

Litwin, G. & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business. <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>

- Loitegui, J. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://www.worldcat.org/title/determinantes-de-la-satisfaccion-laboral-en-empleados-de-la-administracion-foral-de-navarra/oclc/802750180>
- Marín, J. (1988). El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Ediciones Deusto. [http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/RI\(pregrado\)/AA2194.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/RI(pregrado)/AA2194.pdf)
- Méndez, V. (2012). Como influye el clima laboral en la motivación de las y los trabajadores. Ecuador. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl>
- Ministerio de Educación (2021). Informe del plan de acción del clima organizacional 2021 del programa nacional de infraestructura educativa. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>
- Montoya, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, N. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad estatal chilena. *Scielo, Ciencia y Trabajo*. 19(58). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2021). Serie Panorama laboral, La región perdió 26 millones de empleos en un año de pandemia. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_779116/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). Panorama laboral. América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Programa Nacional de Infraestructura. (2021). Informe del plan de acción del clima organizacional del programa nacional de infraestructura. Perú: Ministerio de Educación.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>

Quispe, M. (2019). *Adaptación de la escala de satisfacción laboral - versión para docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5476>

Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción como predictores del desempeño*. Chile. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>

Ramírez, R., Abreú, J. y Badii, M. (2012). *La motivación laboral factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales*. Mexico. https://www.academia.edu/24950473/La_motivaci%C3%B3n_laboral_factor_fundamental_para_el_logro_de_objetivos_organizacionales_Caso_empresa_manufacturera_de_tuber%3%ADa_de_acero_Work_motivation_fundamental_factor_for_achievement_of_organizational_objectives_Case_of_a_steel_pipe_manufacture_company

Saltos, M., Pilaloe, J. y Asian, H. (2018). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa Víctor Antonio*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala Ecuador. *Investigacion educativa*, 3(12) <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>

Satey, E. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. https://www.academia.edu/31637780/INCENTIVOS_LABORALES_Y_CLIMA_ORGANIZACIONAL_ESTUDIO_REALIZADO_CON_EL_PERSONAL_DE_LA_DELEGACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_DEL_ORGANISMO_JUDICIAL_TESIS_Quetzaltenango_junio_de_2014_Campus_de_Quetzaltenango

Tamayo. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Mexico: Editorial Limusa S.A.

IX. ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre Clima social laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022?	<p>Objetivo General: Determinar si existe relación entre Clima social laboral y Satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Como objetivos específicos se plantea lo siguiente: Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Diseño del trabajo en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Condiciones de vida asociadas al trabajo en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Realización personal en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer si existe relación entre Clima social laboral y Promoción y supervisión en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. Establecer la relación entre Clima social laboral y salario en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022.</p>	Existe relación entre Clima social laboral y Satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022.	Clima Social Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima Laboral 2. Aspectos Físicos 3. Normatividad 4. Organizacional
			Satisfacción Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño del trabajo 2. Condiciones de vida asociadas al trabajo 3. Realización Personal 4. Promoción y Superiores 5. Salario

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnica e Instrumentos	
<p>El estudio fue de tipo básica, puesto que empleó teorías relacionadas a las variables, de esta manera Hernández y Mendoza (2018) refieren que permite adquirir información nueva, conocimientos en relación con las variables.</p> <p>Diseño no experimental puesto que la variable de estudio no fue manipulada. Además, Hernández et al. (2018) expresaron que es cuando no se maniobra la variable, es decir que puede ser observada o medir un fenómeno para analizarlo, pero no controlarlo.</p> <p>También, el estudio es de nivel correlacional ya que se identifica la asociación entre dos o más variables en un grupo determinado. Según Hernández et al. (2018), manifestaron que es el nivel de relación entre dos o más variables.</p>	<p>La población de estudio está conformada por un total de 132 colaboradores pertenecientes a la institución educativa de la ciudad de Paita en donde se aplicará la investigación. Para Arias (2006) la población es definida como un grupo o subgrupo de elementos los cuales pueden ser finitos o infinitos quienes tienen características similares y nos permiten obtener las conclusiones necesarias para nuestra investigación. Se trabajó con toda la población.</p>	<p>En lo que concierne a la técnica es preciso señalar que se hizo uso de la encuesta de acuerdo con Baptista et al. (2020) es una técnica que almacena datos por medio de preguntas</p> <p>Para la variable de clima social laboral se utilizará la escala Work Environment Scale. Se administra en el ámbito organizacional. En el proceso del análisis de fiabilidad, con 47 reactivos llegando a obtener 0.828. En el alfa de Cronbach, al eliminar 25 reactivos arrojó un 0.843.</p> <p>Para la variable de satisfacción se empleará, la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), donde Anaya y Sánchez (2003) refieren la importancia del modelo ya que consistió en el cálculo de la media de importancia que los profesores han otorgado a cada uno de los 44 ítems de forma experimental de la ESL-VP como componente de la satisfacción laboral.</p>	

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Social Laboral	García et al (2014) citados por Chacón (2018) explica que el clima de una organización es una serie de valoraciones que el personal le otorga a la organización respecto a su estructura y funcionamiento.	Se medirá mediante Escala de Clima Social Laboral WES, conformada por las siguientes dimensiones: Dimensión Clima Laboral, Aspectos Físicos, Normatividad Organizacional.	<p><i>Clima laboral:</i> es la característica que evidencia la unión que se dan entre el jefe y los trabajadores, es decir, cómo se integran en el trabajo.</p> <p><i>Aspectos Físicos:</i> es el espacio físico en que los colaboradores realizan su tarea, por ello el espacio físico será su ambiente laboral.</p> <p><i>Normatividad Organizacional:</i> La normativa de una empresa permite generar nuevas estrategias y así desarrollar adecuadas gestiones de ambiente compartido, donde se optimizan las leyes, reglas, normas y pautas que ayuden a mejorar el comportamiento del trabajador, donde las normas pueden adecuarse al orden jurídico, moral e inclusive pegarse a las costumbres.</p>	Relaciones laborales, toma de decisiones, espacio físico, Normas y pautas que ayuden al trabajador	Intervalo Opciones de respuesta Totalmente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Totalmente de acuerdo
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se comprende como un estado emocional positivo que evidencia una respuesta afectiva al trabajo; esto manifiesta que la gente relaciona el trabajo con los diferentes aspectos de su desempeño	La importancia del modelo ya que consistió en el cálculo de la media de importancia que los profesores han otorgado a cada uno de los 44 ítems de forma experimental de la ESL-VP como componente de la satisfacción	<p><i>1. Diseño del trabajo:</i> es la satisfacción laboral que se relacionan con la participación del docente con los objetivos y tareas relacionados con el puesto de trabajo.</p> <p><i>Condiciones del trabajo:</i> va relacionado con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite.</p> <p><i>Realización personal:</i> es la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como la parte fundamental en el desarrollo personal adecuado en las cualidades y características del trabajo, es decir si se ajusta la persona al trabajo.</p>	Elegir información apropiada, prestar atención, conversación en común, iniciativa propia, integración al grupo, pedir ayuda, persuadir a los demás, pedir disculpa, entender a los demás, identificar las emociones, solicitar	Escala de medición: Intervalo Opciones de respuesta Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto

	(Belkelman, 2004; Dinham y Scott,2000) citados por Quispe (2019).	laboral (Anaya y Sánchez, 2003)	<p><i>Promoción y superiores:</i> refiere a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y equidad de los superiores</p> <p><i>Salario:</i> Esta dimensión se encarga de las recompensas dinerarias del trabajo y queda definida por las facetas.</p>	<p>autorización para efectuar algo, preocupación por sus semejantes, ayudar a quien necesita, compartir con los demás, escuchar con atención, manejar el carácter, entender el motivo por el que se ha fracasado, sincerarse hacia el resto, decisiones realistas para iniciar tarea, identificar y solucionar la confusión, examinar las posibilidades, origen de la dificultad.</p>	
--	---	---------------------------------	---	---	--

Anexo 3

Escala de Clima Social Laboral WES

Sexo:

Edad.....

Fecha:

Nº	ITEM	ALTERNATIVAS					
		T D	M D	D	A	M A	T D
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.						
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.						
18	Las cosas siempre están cambiando.						

A continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TD= Totalmente de acuerdo

Anexo 4

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

Nombre _____ Sexo __ Edad ____
 Categoría _____ Fecha _____

Nº años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un x)

1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2.Obtiene un buen salario	1	2	3
3.Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9.Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10.Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12. Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14.Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3
15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3
17.Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18.Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tiene un horario flexible	1	2	3
21.Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3
26.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tiene una opinión propia	1	2	3
29.Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31.Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3

32. Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3
---	---	---	---

Anexo 5

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

El director de la institución educativa *NAVAL "C. de N. JUAN NOEL LASTRA"*

Hace constar que:

Se ha recolectado información de la institución educativa a través de cuestionarios los cuales pretenden medir el clima organizacional y satisfacción laboral, puesto que la investigación llevada a cabo tiene como título: Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta 2022, a cargo de los profesionales Chumacero Córdova Armildo y García Saldarriaga Olga María de la escuela profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, demostrando seriedad y comprometiéndose a manejar responsablemente la información obtenida.

Se expide la presente constancia para los fines que se crea conveniente la parte interesada.

Piura, 28 de febrero del 2022

Firma



[Handwritten signature]
DNI: *[Handwritten]*

Jorge Luis FLOREANO Castillo
DIRECTOR DEL LICEO NAVAL C. DE N.
"JUAN NOEL LASTRA"
DNI 03477894

Anexo 6

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Social Laboral	,083	132	,028	,958	132	,000
Satisfacción Laboral	,079	132	,040	,963	132	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

En la presente tabla se puede apreciar la distribución de los 132 datos recolectados, dado el tamaño de la muestra se decide trabajar con el estadístico Kolmogorov Smirnov, el cual demuestra por la significancia que ambos valores (,028 y,040) son menores a ,05, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, es decir, no tienen una distribución normal y se utiliza el estadístico de Spearman.

Anexo 7

Distribución del Clima Social Laboral

CLIMA SOCIAL LABORAL		
	fi	%
Bajo	40	30.30
Medio	51	38.64
Alto	41	31.06
Total	132	100

En la tabla se puede apreciar que el 38.64%, es decir, 51 docentes se ubican en el nivel medio, el 31.06% (41) evaluados, se encuentran en el nivel alto y por último el 30.30% (40) están en el nivel bajo.

Anexo 8

Distribución de Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL		
	fi	%
Bajo	44	33.33
Medio	59	44.70
Alto	29	21.97
Total	132	100

En la tabla se puede apreciar que el 44.70%, es decir, 59 docentes se ubican en el nivel Medio, el 33.33% (44) evaluados, se encuentran en el nivel Bajo y por último el 21.97% (29) están en el nivel Alto.

Anexo 7: Índice de Originalidad

CLIMA SOCIAL LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	1 %	6 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %