



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22333 DEL DISTRITO DE SALAS, ICA, 2022"

Presentado por:

PALOMINO ROJAS CARLOS ALFONSO

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **GESTIÓN EDUCATIVA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 26 de setiembre de 2023

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA POSGRADO



Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en
docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas,
Ica, 2022.

SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES

TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAESTRÍA CON
MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR

CARLOS ALFONSO, PALOMINO ROJAS

Ica – Perú

2023

DEDICATORIA

A mi esposa Silvia, por su constante apoyo y comprensión Ella me ayuda a lograr el equilibrio y me permite alcanzar mi máximo potencial.

Por su paciencia y amor lo que me motiva siempre a dar lo mejor de mí, en todo lo que hago y me propongo hacer.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme en todo momento fortaleza y sabiduría.

A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Luis Gonzaga por haberme enseñado todo lo que sé ahora, porque con los nuevos conocimientos que he adquirido, podré

contribuir a que se brinde una educación de calidad en mi país

A mi asesor, por sus orientaciones precisas y apoyo constante en la culminación de la presente

tesis

ÍNDICE

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
CUERPO DEL INFORME FINAL	
I. Introducción	9
II. Estrategia metodológica	28
2.1 Tipo de investigación	28
2.2 Nivel de investigación	28
2.3 Diseño de investigación	28
2.4 Población y muestra de la investigación	28
2.5 Técnicas de recolección de datos	29
2.6 Instrumentos de recolección de datos	29
2.7 Técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados	30
III. Resultados	32
3.1 Presentación e interpretación de resultados	32
3.2 Comprobación de hipótesis	46
3.2.1 Contrastación de hipótesis general	46
3.2.2 Contrastación de hipótesis específicas	47
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	54
VII. Referencias bibliográficas	55
VIII. Anexos	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Percepción del Clima organizacional	32
Tabla 2 Percepción de la dimensión liderazgo	33
Tabla 3 Percepción de la dimensión motivación	34
Tabla 4 Percepción de la dimensión reciprocidad	35
Tabla 5 Percepción de la dimensión participación	36
Tabla 6 Percepción de la dimensión comunicación	37
Tabla 7 Nivel de Satisfacción laboral	38
Tabla 8 Nivel de Condiciones físicas y/o materiales	39
Tabla 9 Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos	40
Tabla 10 Percepción de las Políticas administrativas	41
Tabla 11 Percepción de las Relaciones sociales	42
Tabla 12 Percepción del Desarrollo personal	43
Tabla 13 Percepción del Desempeño de tareas	44
Tabla 14 Percepción de la Relación con la autoridad	45
Tabla 15 Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	46
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral	47
Tabla 17 Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral	48
Tabla 18 Correlación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral	49
Tabla 19 Correlación entre la participación y la satisfacción laboral	50
Tabla 20 Correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral	51

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Percepción del Clima organizacional	32
Figura 2	Percepción de la dimensión liderazgo	33
Figura 3	Percepción de la dimensión motivación	34
Figura 4	Percepción de la dimensión reciprocidad	35
Figura 5	Percepción de la dimensión participación	36
Figura 6	Percepción de la dimensión comunicación	37
Figura 7	Nivel de Satisfacción laboral	38
Figura 8	Nivel de Condiciones físicas y/o materiales	39
Figura 9	Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos	40
Figura 10	Percepción de las Políticas administrativas	41
Figura 11	Percepción de las Relaciones sociales	42
Figura 12	Percepción del Desarrollo personal	43
Figura 13	Percepción del Desempeño de tareas	44
Figura 14	Percepción de la Relación con la autoridad	45

RESUMEN

Este estudio tiene la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. La metodología empleada en este trabajo es el cuantitativo, por su finalidad es una investigación básica de nivel descriptivo. El diseño es no experimental de tipo descriptivo. La población y la muestra estuvo constituida por 24 docentes de la Institución Educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. La técnica fue censal. Los instrumentos fueron un cuestionario sobre clima organizacional y un inventario de satisfacción laboral.

Se observan los resultados hallados, en los cuales se confirma la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman hallado fue de 0,712.

Palabras claves: Clima organizacional, clima laboral y satisfacción laboral.

ABSTRACT

This study has the purpose of determining the relationship between the organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational institution No. 22333 of the district of Salas, Ica, 2022. The methodology used in this work is quantitative, due to its purpose it is an investigation basic descriptive level. The design is non-experimental of a descriptive type. The population and the sample consisted of 24 teachers from the Educational Institution No. 22333 of the district of Salas, Ica, 2022. The technique was census. The instruments were a questionnaire on organizational climate and a job satisfaction inventory.

The results found are observed, in which the existence of a significant correlation between the organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational institution No. 22333 of the district of Salas, Ica, 2022 is confirmed. The Rho Spearman coefficient found was 0.712.

Keywords: Organizational climate, work environment and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional enfoca la base de las instituciones educativas, las personas que la integran y que es lo que se desea alcanzar, además son las características del ambiente de trabajo que guardan estrecha relación con el desempeño de los docentes.

Por otro lado, la satisfacción laboral son las actitudes que presentan los docentes hacia el cargo que desempeñan este puede estar influenciado por factores como la organización, las relaciones interpersonales, el ambiente laboral.

A nivel internacional vemos que en las instituciones educativas se encuentran funcionando en donde los integrantes se unen para lograr ayudar a conseguir las metas preestablecidas, de tal manera asegurar la eficacia del colegio como de los empleados. Es por ello que, el ambiente organizacional muestra interacciones entre los aspectos individuales y grupales; en otras palabras, mientras que los empleados sean reconocidos por sus labores y satisfacen sus necesidades, de tal manera también reunirán fuerzas para conseguir las metas de la institución, se implementa como un contrato psicológico que aumenta los grados de pertenencia e identificarse con la escuela. (Citado en Goncalves, 1999). “Cuando las personas ingresan a una organización, traen consigo valores, actitudes, costumbres, creencias y objetivos que representan su forma de ser, actuar y ver las cosas; por lo tanto, sus expectativas se orientan no sólo a la satisfacción de sus necesidades básicas, sino también a aquellas relacionadas con el reconocimiento del trabajo realizado por parte de la propia organización, en la medida en que ésta logra los propósitos para los cuales fue creada; para ello es necesario la existencia de condiciones idóneas, desde el punto de vista organizacional que le brinden estabilidad, seguridad personal y coadyuven al equilibrio físico y mental de sus trabajadores” (Barroso, 2004).

Por otro lado a nivel nacional, también se observa que la conceptualización del clima organizacional posibilita examinar las relaciones entre los factores de las instituciones con las percepciones de los sujetos que se interrelacionan en ella, ya que son los trabajadores que establecen los grados del clima organizacional; de otro lado, Brunet, (1999) manifiesta que “mediante la evaluación de estas percepciones es como se puede analizar la relación entre las características propias de la empresa y el rendimiento que esta obtiene de sus empleados”. De lo anterior, se desprende que “las percepciones que el individuo tiene de su organización, de su actuación y del trato que de la misma recibe, influyen en los grados de satisfacción que obtiene de esa relación laboral; en tal sentido es menester conocer, como la percepción del clima organizacional puede influir en los niveles de satisfacción laboral de un docente” (Bustos, 2004).

A nivel local específicamente en la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022; se han observado algunas deficiencias en el clima organizacional que se traduce en un deficiente nivel de liderazgo, bajos niveles de motivación laboral, ausencia de reciprocidad de

los actores educativos respecto a la institución a que los alberga; desinterés en mejorar la participación en las actividades institucionales y bajos niveles de comunicación asertiva entre algunos actores educativos.

La realidad problemática de la institución también refleja bajos niveles de satisfacción laboral; esta situación queda en evidencia cuando se observa la satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativos, las políticas administrativas, el deficiente desarrollo del personal y desempeño de tareas y las relaciones que establecen con la autoridad

Es por ello que se plantea como propósito de la investigación determinar la relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

A continuación, se planteó el problema de la investigación:

Problema general:

¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?

Problemas específicos

P.E.1: ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?

P.E.3: ¿Qué relación existe entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?

P.E.4: ¿Qué relación existe entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?

P.E.5: ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?

A continuación, se presenta los estudios previos relacionado a las variables de la presente investigación:

Antecedentes internacionales

Guzmán et al. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. (Artículo de investigación). El objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. El estudio fue de enfoque cuantitativo y alcance exploratorio descriptivo, con una muestra de 209 empleados. Para la recopilación de datos se aplicó el cuestionario como instrumento. En los resultados, el 58% correspondían al personal académico, que es el grupo mayoritario, seguido por el grupo «administrativo –académico», con un 19%, y por el personal de mantenimiento, con un 15%. Se concluyó que se deben implementar

estrategias en la dimensión de estructura, jerarquía y responsabilidades. Se pudo observar, además, cierta inconformidad con las capacitaciones, ya que estas no se brindan a todo el personal, y por la política de estímulos y recompensas.

Bedoya et al. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. (Artículo de investigación). Se tuvo como propósito determinar los factores que se asocian a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano. El estudio fue de tipo descriptivo y transversal, con una muestra de 100 docentes. Para la recopilación de datos se utilizó una encuesta como técnica. En los resultados, se observa que los docentes que tienen más de 35 años perviven tener una mayor participación en las decisiones de la institución; mientras que aquellos que presentan menos de 35 indican en su mayoría (58%) estar insatisfechos en este sentido. Se concluyó que los encuestados manifiestan sentimientos favorables frente a factores relacionados a su trabajo, en un alto porcentaje con la supervisión seguida de la satisfacción intrínseca que le produce su labor, luego la participación, ambiente físico y en un menor porcentaje con las prestaciones recibidas.

Barrios, et al. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. (Artículo de investigación). El objetivo general fue analizar el clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, con una muestra de 765 personas. Para la recopilación de datos se usó el cuestionario como instrumento. En los resultados, se observa que el 92,94% corresponde al género femenino, mientras que limitadamente un 7,06% corresponde a población masculina, sobresaliendo evidentemente la cantidad de mujeres que respondieron la escala, esto da cuenta en el imaginario de la comunidad, que las mujeres asumen en mayor significancia el rol de acompañantes de los estudiantes. Se concluyó que es posible relacionar los aspectos evaluados con las variables y dimensiones de clima escolar, por lo cual, más allá de la participación familiar, que involucra el área de gestión comunitaria, se puede obtener un panorama más amplio relacionando el clima organizacional con otros aspectos ya sean del área de gestión directiva, académica o administrativa.

Muñoz y López (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. (Artículo de investigación). Se tuvo como propósito determinar la existencia de dependencia estadística entre las variables mobbing y satisfacción laboral en docentes universitarios de cuatro instituciones del centro de México. El estudio fue de tipo descriptivo, explicativo y enfoque cuantitativo, con una muestra de 248 docentes. Para la recopilación de datos se usó el cuestionario como instrumento. En los resultados, el valor de p fue sumamente pequeño, siendo varios órdenes menores al nivel de significancia elegido ($p < 0.05$), por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y la alternativa aceptada. Se concluyó que existe dependencia entre la satisfacción laboral y el mobbing, como se esperaba, por lo que

generar estrategias para aumentar la primera y disminuir el segundo, resulta necesario para crear un lugar más agradable para trabajar, el cual favorezca el desarrollo de las personas y con ello de las IES.

López, et al. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. (Artículo de investigación). El objetivo general fue estacar la función que realizan los directores y equipos directivos de instituciones educativas de nivel medio superior en el plano específico de la gestión del clima organizacional y la convivencia con los diferentes actores que coinciden en la escuela. El estudio fue de tipo descriptivo y enfoque cualitativo, donde se usó un cuestionario y unas escalas de tipo Likert como instrumentos de recolección de datos. En los resultados, se puede observar que los profesores están mayoritariamente en desacuerdo con la forma en que los directivos realizan sus funciones, especialmente en lo concerniente a la reducida satisfacción con los resultados de los estudiantes y al uso inadecuado de las acciones de evaluación. Se concluyó que los directores y sus equipos directivos deben asumir para avanzar positivamente en la construcción de espacios formativos que se caractericen por su flexibilidad para integrar equipos de trabajo que puedan encarar los retos y las metas establecidas.

Antecedentes nacionales

Bada, et al. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. (Artículo de investigación). Se tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. El estudio fue tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 140 docentes. Para la recopilación de datos se utilizaron dos instrumentos de investigación: el Inventory Burnout Maslash y la Escala de Clima Organizacional. En los resultados, se encontró predominio del nivel medio (80,7 %) de estrés laboral; y del nivel alto (78,6%) para el clima organizacional. El análisis de correlación mostró una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio. Se concluyó que la relación inversamente proporcional entre las variables de estudio permitió inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado; que sea inclusivo y presente sostenibilidad en el tiempo; que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se suscitan diariamente en la jornada laboral.

Valencia (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II.EE del distrito de los Olivos, Lima. (Artículo de investigación). El objetivo general fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas de un distrito de Lima. El estudio fue tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño correlacional, con una población de 120 docentes (muestra censal). Se aplicó la técnica de la encuesta y se aplicó dos cuestionarios para recopilar datos. En los resultados, el 90% de docentes muestra satisfacción laboral en un nivel medio; en tanto, el 10% está satisfecho en un nivel alto, lo que se traduce en que los profesores se hallan medianamente

satisfechos en cuanto al clima laboral, las relaciones interpersonales y motivación laboral en las mencionadas instituciones educativas. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones educativas N° 2004 “Señor de los Milagros”, N° 2091 “Mariscal Andrés Avelino Cáceres”, “Precursores de la Independencia Nacional” y “San Vicente de Ferrer” del distrito de Los Olivos.

Simbron y Sanabria (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. (Artículo de investigación). Se tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en la universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. El estudio fue de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 35 docentes. Para la recopilación de datos se usó tres cuestionarios como instrumentos. En los resultados, se obtuvo que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,832$ para el liderazgo directivo y clima organizacional, $r = 0,834$ para liderazgo directivo y satisfacción laboral, $r = 0,902$ para clima organizacional y satisfacción laboral. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las tres variables.

Huaita y Luza (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. (Artículo de investigación). El objetivo general fue determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. La investigación fue de tipo básica, explicativa y descriptiva. El estudio fue diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal, con una muestra 103 docentes. Para la recopilación de datos se empleó tres cuestionarios como instrumentos. En los resultados, la confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach siendo los resultados 0,79, 0,87 y 0,86 respectivamente. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral juntas sobre el desempeño docente es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=115,746$; $gl=16$; $p=0.000$). Se concluyó que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos-Lima, año 2017.

Escobedo (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. (Artículo de investigación). Se tuvo como propósito determinar la caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MyPes del sector educación Tumbes. El estudio fue de método descriptivo transversal; con una población de 33 Instituciones Educativas Privadas de Educación Inicial de Tumbes y la muestra por muestreo probabilístico de 110 educadores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la entrevista y la encuesta. En los resultados, se encontró que el 36.4% de educadores considera

que el nivel de clima organizacional es malo, un 33.6% regular; y que la satisfacción con la organización respecto a las decisiones que toma el director. Se concluyó que los educadores muestran niveles de clima organizacional malo y nivel de satisfacción laboral media y bajo, debido a la deficiente infraestructura, limitados equipos y materiales. Estas desigualdades deben acatarse con mayor iniciativa por parte del director en incentivar la participación de sus educadores

Antecedentes locales

Barrios (2021). Los procesos de dirección y el clima organizacional en una Institución Educativa de Palpa, Ica – 2021. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general fue determinar la relación entre los procesos de dirección y el clima organizacional en la institución educativa Fermín Tangüis A.T. de la provincia de Palpa, 2021. El estudio fue tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, transversal, correlacional. Se consideró una población y muestra de 44 docentes para recolectar datos, empleándose dos cuestionarios. Los resultados de la opinión de los docentes sobre el clima organizacional en la institución educativa Fermín Tangüis de Palpa señalando como favorable el 36,4%; medio el 50%; y desfavorable el 13,6%. Se concluyó que existe relación significativa entre los procesos de dirección y el clima organizacional en la institución educativa Fermín Tangüis A.T. de la provincia de Palpa, Ica, 2021.

Tasayco et al. (2021). Factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa Del Distrito De Salas Guadalupe, Ica, 2020. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Ica. Se tuvo como propósito determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Salas Guadalupe de Ica. La investigación fue nivel básico, tipo descriptivo, diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 37 docentes. Para la recolección de datos, se realizó dos cuestionarios como instrumentos. En los resultados, se evidencio que existen correlaciones estadísticamente significativas entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral ($\rho=.749$; $p<.01$). Se concluyó que existe una correlación significativa ($\rho=.749$; $p<.01$) entre las variables de Factores motivacionales y satisfacción laboral aceptando la hipótesis propuesta y estableciendo relación entre estas.

Legua (2019). Estudio correlacional sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa José Gregorio Huamán Girao del distrito de Los Aquijes de Ica, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El objetivo general fue determinar las relaciones interpersonales y el clima organizacional que se da entre docentes pertenecientes a la I.E. “José Gregorio Huamán Girao” del distrito de Los Aquije-Ica; llegando a la conclusión que si existe relación entre ambas variables en estudio. El estudio fue diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 50 docentes. Para la recolección de datos, se realizó dos cuestionarios como instrumentos. En los

resultados, el 26% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional; un 34% de los docentes presentan un regular nivel de clima organizacional y el 40% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,682 puntos.

Berrocal (2018). Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Se tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Considerando la metodología cuantitativa no experimental, con diseño descriptivo correlacional, la población y la muestra de este estudio por ser pequeña estuvo constituida por 43 docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017. Se han elaborado dos instrumentos de recolección de datos un cuestionario sobre el liderazgo directivo y cuestionario sobre el clima organizacional para realizar el análisis de datos se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,745$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

A continuación, se presenta el marco teórico de las variables de investigación:

Clima organizacional

Conceptualización del clima organizacional

Según Rodríguez (2002), son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto del trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales, y las diversas regulaciones e influyen en su conducta.

Para Hall (1996), se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Por su parte, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003), lo definen como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones, siendo de permanencia relativa en el tiempo y que influyen en la conducta de las personas.

También Maldonado (2004), señala que, se comprende al clima organizacional como un elemento social que se ha construido, que logra aparecer por las interacciones sujeto-agrupación-condiciones de trabajo, ello brinda un significado a las experiencias vividas de

manera personal y en conjunto, ya que lo que sucede en la organización siempre afectará y relacionará con todos.

Importancia del clima organizacional

Según León (2009), la importancia del clima organización reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores; Pero, las percepciones mencionadas van a depender de las actividades, interactividad y distintas experiencias de los integrantes con la organización. El clima organizacional evidencia la relación entre los aspectos individuales y grupales, es por ello, que señala a los aspectos del entorno del trabajo, que se perciben de manera directa e indirecta por parte de los empleados que trabajan allí y muestran repercusiones en las actitudes laborales de aquellas personas, es por ello, que el clima se considera una variable que logra intervenir y media entre las consecuencias del sistema organizacional y la actitud personal. Dichos aspectos de la organización se encuentran permanentes en el tiempo, mantienen diferencias entre una organización y otras, inclusive de un área a otra en la misma institución. De tal manera, al clima organizacional también puede ser denominado ambiente, todo ello en la actualidad es de suma importancia para las organizaciones. Esta denominación se originó en la investigación de Lewin (1936), lo amolda como un nexo relevante y que funciona en el sujeto y su entorno. El autor, evidenció que, para lograr comprender las conductas humanas, era necesario tener en cuenta el momento total en donde ocurre los hechos; en otras palabras, el comportamiento viene a ser una acción del individuo con su ambiente en donde se encuentra.

Dimensiones del clima organizacional

Segredo (2013), establece las siguientes dimensiones de clima organizacional.

-Liderazgo: que abarca la influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados; que depende de los estándares que hay en el medio social como: valores, leyes y procesos, también es coyuntural, la significancia de poder tener las características para poder guiar un equipo, de manera democrática y coherente, teniendo en cuenta las habilidades que presentan como líderes o lideresas , que exista confianza, tolerancia en los equipos hace de ello resultados más significativos en todo ámbito o reto que se presente.

-Motivación: que abarca una serie de intenciones y perspectivas de los sujetos en la organización, grupo de reacciones y comportamiento naturales de uno mismo que se pone en evidencia en el momento establecido por los incentivos del ambiente, la mayoría de equipos o grupos que conviven para formar y buscar un bien común son muy importantes ya que será esencial esta dimensión; habrá momentos en los cuales los miembros del equipo se desmotiven

o no tengan las ganas suficientes para laborar es ahí donde entra el sentir de la motivación poseer las palabras necesarias será fundamental para hacer uso de esta dimensión.

-Reciprocidad: que comprende el accionar de entregar y recibir entre los dos que vendrían a ser el sujeto y la organización, logrando una relación de correspondencia, siempre en un conjunto de personas que forman un clima en donde puedan dar a conocer sus ideas y metas, será indispensable que ellos puedan entender esta dimensión ya que como individuos es importante que sepan ser correspondidos entre unos y otros como equipo así puedan desarrollar la confianza que se necesita para lograr las metas que se proponen y buscan.

-Participación: que abarca la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos, es decir la búsqueda de ideas, opiniones y soluciones no se buscan hipotética tienen que tener una coordinación y saber afrontar, apoyar para se dé un resultado favorable en los equipos , que cada integrante del equipo pueda dar a conocer sus manera de solucionar, aportar o contribuir con la meta trazada será fundamental en su búsqueda de el bien común que se quiere lograr.

-Comunicación: que comprende los procesos dirigidos a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización, el intercambio de palabras, mensaje que se dan será importante en la fluidez del equipo ya que es ahí donde se da la participación de cada individuo que quiere transmitir, como lo quiere transmitir y para que lo quiere transmitir. Es importante también verificar que tipo de comunicación se desarrolla porque se fundamental en el desarrollo del equipo por lo general se busca una comunicación positiva, asertiva que pueda contribuir a la fluidez del equipo.

Características del clima organizacional

Según Jeria, Muños y Torres (2006), las características del clima organizacional son:

-Dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Reflejando las condiciones en las que los trabajadores consideran que desempeñan su labor, es decir la manera que los trabajadores afloran sus conductas, pensamientos, actividades que realizan dan a conocer que tan saludable es trabajar en equipo y como pueden desarrollar esa cualidad.

- Es permanente, aunque haya pasado por diversas modificaciones en determinados momentos. Da a entender que es posible tener una estabilidad en el clima organizacional, como las modificaciones que son graduales, sin embargo, este equilibrio podría haber afectado por alguna perturbación relevante generada por decisiones que dañen de manera resaltante el devenir organizacional, los participantes del equipo pueden llegar a tener diferentes opiniones, soluciones y cambios en el equipo , ello significa un reto que todos debe afrontar no solo el líder si no también considerar las distintas formas de pensar de cada uno de los integrantes ya que en la mayoría de casos esto conducirá a que puedan tener diferentes perspectivas de la situación a analizar y se crearán fricciones entre ellos , pero se debe tener en cuenta que saber solucionar y

Llegar a un consenso es el camino más viable para el grupo de individuos colaborando para un bien común.

- Muestra un gran impacto en las actitudes de los integrantes de la compañía. Si existe un clima adecuado, esto conlleva a que los trabajadores trabajen de manera activa y eficiente en sus deberes en la empresa, los resultados colaterales que traerá un buen clima laboral serán esencial en cada uno de los participantes ya que le dará la total confianza para que puedan tener un mejor rendimiento como trabajadores, llevarse bien con los demás y saber afrontar de una manera positiva el trabajo y las metas trazadas.

- Daña el nivel de compromiso e identificación por parte de los integrantes de la organización con ello. Afectando las actitudes y comportamientos con los que los empleados desempeñan sus funciones y actividades en la empresa, las condiciones que se dan en el equipo de trabajo son importantes si el clima laboral es positivo se dará un buen resultado laboral, si el clima es negativo y poco recíproco afectará el trabajo de los participantes creando un ambiente de negatividad y estancamiento de ideas.

- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. La actitud de uno de los miembros puede afectar al conjunto de personas que tienen relación con él, las relaciones sociales que se llegan a dar serán fundamentales en el desempeño de la organización como se da el comportamiento en cada uno de los trabajadores de qué manera de enlazan con los demás como es su pensamiento y manera de ser con ellos.

- Es afectado por las diferentes variables estructurales: tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Por lo general se desenvuelven de manera recíproca pero también las condiciones en las que se encuentran serán esenciales para el desarrollo del clima laboral.

- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Lo que indica que los trabajadores no desean permanecer en el lugar de trabajo, que se quiera ir rotando como trabajadores es indispensable ya que muchos de ellos van a experimentar como se sienten en el trabajo si desean contar con ello o empiezan a sentirse incómodos por el trato que se les da o los trabajos que les son asignados.

- Es susceptible a cambio: el clima organizacional puede cambiar, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración, no solo dependerá de un cambio repentino y poco duradero si el cambio de va a realizar tiene que ser trascendental y positivo para los trabajadores ya que son ellos quienes se tendrán que adaptar a ello si es que se da un cambio repentino y fluvial, pero si esto no se realiza no se darán resultados significantes.

Componentes del clima organizacional

Según Brunet (1999), los componentes son:

-La estructura representada por el control administrativo: donde incluye la grandeza de la compañía, niveles jerárquicos, interacción entre las áreas administrativas, la determinación de actividades y tareas, el ámbito legal y de procesos e interdependencia de los sistemas, y demás, todo ello incluye a que se den los componentes necesarios para que se dé un ambiente positivo en el equipo y así se puedan conseguir los objetivos trazados y deseados.

-Los procesos referidos al estilo de liderazgo: en donde se encuentran inmersos los diálogos, la manera en cómo superar los problemas, coordinación entre jefes, el incentivo, la interacción entre los trabajadores, el modo de administración del personal, el grado de autonomía profesional, implica que los trabajadores tengan las suficientes condiciones para que puedan lograr un buen trabajo no solo acompañados de sus líderes sino también de sus opiniones como tal siempre y cuando respeten lo que ellos piensan y sean tolerantes con lo que consideran mejor para el equipo.

- El comportamiento individual y grupal: que está en razón a los valores, creencias, aprendizajes, la personalidad, las actitudes y percepciones de los integrantes de la organización, cada individuo posee un carácter una forma de pensar y emociones diferentes todo influye de acuerdo al trabajo como equipo y como personas; es esencial que tanto las personas que conforman ese equipo se conozcan y sean tolerantes con las diferencias que cada uno de ellos posee.

Aquellos elementos previamente evidenciados, se implementan y relacionan para así construir un determinado clima, que influye en los trabajadores.

Funciones del clima organizacional

Según Hinojosa (2010), las funciones del clima organizacional en la institución son:

- Espíritu: donde los integrantes perciben que sus requerimientos sociales se encuentran realizando y a la vez se encuentran satisfechos por las actividades realizadas, la mayoría de los trabajadores incluyen esta característica en las labores que realizan ya que es importante que todos puedan hacer uso de su espíritu porque es ahí de donde muestran la motivación que quieren tener.

- Intimidad: donde los integrantes de la organización tengan interacciones amicales adecuadas, que sean sanas y positivas en cada uno de ellos como individuos y trabajadores, poder relacionarse entre ellos es muy importante como seres sociales creando lazos que hagan más influyente sus labores.

- Empuje: se entiende a la actitud administrativa que se caracteriza por forzar "hacer mover a la organización", y de tal manera incentivar a los demás mediante el ejemplo, siempre van a existir momentos en los cuales se encuentre en momentos de angustia o desmotivación por parte del equipo, es normal que se den estas situaciones, pero también que se sepan manejar y se den las recomendaciones y motivaciones necesarias ya sea por parte del líder o cualquier miembro del equipo.

- Consideración: comportamiento que se inclina a tratar a los miembros como seres humanos, ser parte de un equipo implica que trabajen den ideas y propongan metas, pero también se tiene que tomar en cuenta que es esencial que ellos puedan tener sus consideraciones por que como individuos orgánicos siempre van a sentir cansancio o tener necesidades alimenticias y emocionales es ahí donde prima esta característica.
- Recompensa. Ámbito sentimental que el trabajador siente luego de haber realizado correctamente sus labores del trabajo, un reconocimiento a su adecuada labor, dando créditos a las aportaciones que se han dado tanto como equipo e individualmente, es importante que se den estos reconocimientos así se hace saber al equipo o al trabajador lo importante que es su participación en el trabajo.
- Apoyo: ayuda que logran percibir los jefes y demás trabajadores de la organización, sentir que no están solos en los trabajos asignados y ser apoyados por los lideres o supervisores da más aliento a los trabajadores para que puedan cumplir eficientemente la meta propuesta.
- Cordialidad: relación amistosa que sobresale en el ambiente de la agrupación de trabajo, poseer esta característica con los miembros del equipo es fundamental, ya que al lograrlo creamos un ambiente positivo y jovial con todos los integrantes.
- Responsabilidad: permitiendo la sensación de que cada uno es su jefe; donde no consulte las decisiones, ser capaces como trabajadores integrantes de equipo nos hace independientes de las decisiones que tomemos siempre y cuando se indispensable para el equipo, mostrando en tal punto la capacidad de cada trabajador.
- Identidad: desarrollando la sensación de pertenecer a una organización y formar parte de los integrantes valiosos en un grupo de trabajo, que los trabajadores se consideren esenciales y fundamentales en la realización del trabajo aportara mayor seguridad y eficiencia en cada uno de ellos.
- Selección basada en capacidad y desempeño: los niveles de criterio de selección se adecuan a las capacidades y rendimiento, que, de política, personalidad o nivel académico, cada uno de los integrantes del equipo son conscientes de la manera en que ha sido formados profesionalmente, como van avanzando y de qué manera se han pulido éticamente, es ahí donde se demuestra la eficiencia de cada uno de ellos.- Tolerancia a los errores: donde los niveles de errores e equivocaciones se toman del modo de aprendizaje, que de una manera de amenaza o culpa, que se den a conocer las debilidades laborales que puedan llegar a tener son esenciales para la confianza laboral ya que muchos de ellos podrán reconocer y mejorar, que se pueda ver como una situación para aprender más culpar.

Tipos de clima organizacional

Barroso (2004) distingue los siguientes tipos de climas existentes en las organizaciones:

- Clima tipo Autoritario - Explotador: que es caracterizado porque la dirección no ha establecido alguna confianza con los trabajadores, casi todas las decisiones y metas se planean en la cima de

la organización cuya distribución va en descenso. Los trabajadores se encuentran trabajado en un ambiente de temor, castigos, amenazas, a veces con recompensas, y la satisfacción de las necesidades se almacenan en los grado psicológicos y de seguridad, esta clase de clima evidencia un ambiente equilibrado y aleatorio en donde los diálogos de la dirección con los trabajadores son nulos, sólo se muestran en las órdenes e instrucciones particulares, los integrantes trabajan bajo represalias de parte de los jefes, son amenazados e hostigados frecuentemente sufriendo un serie de abusos que pueden llegar a ser económicos o psicológicos en algunos caso se llega hasta el maltrato físico.

-Clima tipo Autoritario – Paternalista: es aquella en donde la dirección mantiene una confianza con sus trabajadores. Una gran parte de las decisiones se realizan en la cima, pero en ciertas ocasiones se realizan en los niveles más bajos. En base a este clima, la organización juega con los requerimientos comunitarios de los trabajadores, pero, da una sensación que trabajan en un ambiente equilibrado y sistematizado. La mayoría de trabajadores tendrán un temor de ser regañados si no logran alcanzar la meta trazada, de manera que puedan ser despedidos, no pueden llegar a dar opiniones libremente sin que sean objetivizados por el líder, tendrán ese temor de ser ridiculizados o regalados.

-Clima tipo Participativo - Consultivo: en donde casi todas las decisiones se realizan en la cima de la organización, pero en ciertos casos se les posibilita a los trabajadores que tomen las decisiones en relación a los niveles más bajos. En general, la dirección mantiene una confianza hacia sus trabajadores, el dialogo de forma descendente, las recompensas, castigos pocas veces, tratan de cumplir con los requerimientos de prestigio y estima, los trabajadores pueden tomar decisiones pero que sea solo de su ámbito laboral o que este dentro de su campo de trabajo, muchas veces las decisiones importantes y fundamentales son tomadas por los superiores.

-Clima tipo Participativo – Grupal: donde las decisiones se encuentran diseminadas alrededor de la organización y adecuadamente incluido en todos los niveles. La dirección mantiene una confianza buena con los trabajadores, su relación entre ellos es muy buena, el dialogo se realiza de manera latera, también ascendente y descendente, los trabajadores se encuentran incentivados por la participación, por las determinaciones de las metas por desempeño, en este tipo de clima se evidencia la amistad y confianza que tienen los superiores y subordinados, es un ambiente más saludable en donde todos tiene confianza en sí mismos, con cualquier meta que se propongan serán capaces de poder confiar los unos de los otros.

Variable: Satisfacción laboral

Conceptualización de satisfacción laboral

Pérez y Fidalgo (2004; citados en León, 2009), definen la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Por su parte Alonso (2008), nos indica que es la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Davis y Newstrom (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Según Arnedo y Castillo (2009), lo definen como como un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa.

Palma (1999), lo define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Importancia de la satisfacción laboral

Según Sánchez (2011), es relevante que haya una satisfacción en los distintos trabajos; no sólo se abarca en que los trabajadores se encuentren en un clima adecuado, además, en el ámbito productivo y de calidad. Caso en la de nuestra muestra de estudio en la I.E., la variable de satisfacción laboral es de suma relevancia inclusive del área de la calidad de la gestión de las agrupaciones de trabajo que conforman dentro de la institución.

“Dentro de una organización cuando se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y bienestar del empleado. Cuando existe una mala adaptación, las necesidades no están satisfechas y las habilidades están sobre o infravaloradas, el individuo reacciona de diferentes formas, entre las que destacan insatisfacción laboral, irritación, tensión, depresión, disminución de la capacidad desconcentración, etc., que puede tener consecuencia la aparición de disfunciones en la organización, como el aumento de incidentes y de accidentes, el absentismo laboral, la rotación, la intensión de cambio, etc. Es necesario, por lo tanto, abordar los aspectos psicosociales existentes en el trabajo capaces de ocasionar la reducción de la satisfacción, así como su interdependencia con los accidentes y las enfermedades laborales. De esta forma, la satisfacción laboral, tanto por lo que ella significa, como por sus relaciones con otras variables es necesario incluirla en el estudio.”

Dimensiones de la satisfacción laboral

Palma (1999), establece las siguientes dimensiones:

- Condiciones Físicas y/o Materiales: que abarca todos los materiales en el lugar que se encuentran trabajando y ello facilita la labor del trabajador, los factores que la empresa le brinde a los trabajadores primaran en la eficacia de cada uno de ellos.
- Beneficios Laborales y/o Remunerativos: que comprende el nivel de satisfacción asociado a la motivación a base de dinero que se le otorga de manera adicional por las actividades de trabajo

que realizó, las condiciones que se den a conocer al trabajador serán esenciales en la confianza que se quiera dar entre los trabajadores

- Políticas Administrativas: que comprende el nivel correspondiente ante los lineamientos institucionales orientadas a controlar el vínculo laboral y relacionada de manera directa con el empleado, es el derecho de todo trabajador conocer las políticas con las cuales trabaja la empresa como funcionan y su importancia en cada una de ellas.

- Relaciones Sociales: que establece los niveles de satisfacción en las interacciones con los demás integrantes de la organización quienes comparten las tareas de trabajo habituales, de qué manera logra vincularse con sus demás compañeros de trabajo, como lo hace, como lo logra y que espera de cada uno de sus compañeros.

- Desarrollo Personal: que abarca la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización, siendo ya la tarea encomendada el trabajador tendrá la capacidad necesaria para poder realizar esa labor, con mucha dedicación y dando a conocer su eficiencia.

- Desempeño de Tareas: que determina el valor que vincula al empleado de sus actividades habituales en la organización que trabaja, como logra realizar las actividades encomendadas y de qué manera utiliza sus creatividad y eficiencia en los trabajos, también es importante como lo realiza.

- Relación con la Autoridad: constituida por el valor que emite el empleado respecto a su relación con el superior y también sobre sus trabajos habituales, como se lleva con sus superiores, si poseen un ambiente saludable de convivencia laboral o no.

Características de la satisfacción laboral

Según Márquez (2000), generalmente son tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del trabajador en relación de lo que desea de su puesto y son:

-Clase uno: Los rasgos del empleado que son: las necesidades que tiene, los valores, y los rasgos personales, son aptitudes que se buscan en todo trabajador para que se pueda tener un arquetipo de cada uno de ellos.

-Clase dos: La situación de empleo que son: las comparaciones sociales con otros empleados; las características de empleos anteriores, los grupos de referencia, requerimientos que se buscaran para tener una idea previa de lo que se está buscando en un trabajador.

-Clase tres: Las características del puesto que son: la retribución, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros, el contenido del puesto, la seguridad en el empleo, las oportunidades de progreso, de qué manera se va a producir su efectividad en el trabajo y como se va a lograr que es lo que puede llegar a ser y como se desenvuelve en ello.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Según León (2009), los factores que influyen son:

-El Salario: compensación que es entregado al empleado con el fin de que pueda satisfacer sus necesidades primarias. Cabe recalcar, que el dinero entregado a los trabajadores es esencial para que ellos logren tener acceso a los bienes y servicios esenciales para que cubra sus necesidades y de sus familiares. También, indicativo del posicionamiento del empleado en comparativa con sus demás compañeros, la motivación más importante es el sueldo que se les dé a los trabajadores ya que eso va a recompensar los tiempos invertidos encada uno de sus quehaceres laborales, siendo del agrado y de manera justa el pago a cada uno de los integrantes del equipo.

-Relaciones con los compañeros de trabajo: manera en la que los empleados determinan un intercambio privado entre sí. Vínculo de personas en la misma base de entendimiento. Las relaciones interpersonales manifiestan la calidad que hay entre los sujetos en una organización y que forman una agrupación de labor. Las adecuadas relaciones amicales en el trabajo ayudan a promover la unión, amistad que favorece a la organización ya que ello genera una motivación para alcanzar los objetivos, los vínculos que logran crear entre trabajadores ser importante y satisfactorio individualmente y grupalmente ya que fortalecerá la función as importante en todo equipo la confianza.

-Condiciones ambientales: Diversos factores que intervienen para que el empleado se sienta bien, cómo y seguro en su centro de labores. Además, ello podría influenciar en el rendimiento del trabajador. Es sumamente importante que las organizaciones tengan ambientes correctamente implementados con materiales necesarios, de tal manera que las actividades laborales sean más a gusto y se logre la eficacia, que se den este recurso será importante ya que serán un factor más indispensable para el desempeño de cada uno de los trabajadores en su desenvolvimiento como parte de un quipo en busca de una meta.

- Reconocimiento: ello incluye una gratificación de dinero y psicológica que se brinda al empleado cuando ejerce su trabajo adecuadamente. Podría considerarse que el reconocimiento es un incentivo que recibe el empleado por parte de sus jefes, por su labor eficiente en la organización. El reconocer la labor del empleado que realiza en la organización y su relevancia que tiene dentro de ello, conforma un valor inmenso, de tal manera el empleado se logra esforzar mucho más para seguir haciendo sus labores eficientemente y eventualmente superarse, que se de uso a esta herramienta es importante ya que va a fortalecer de una manera muy eficaz a cada uno de ellos logrando mayor confianza en cada uno y ayudándolos a crecer laboralmente.

- Supervisión: que está compuesta a una serie de procesos a través de que la organización evalúa las actitudes y rendimiento de los empleados. En otras palabras, procedimiento donde se pone en evaluación las actividades de los empleados desarrollado por un integrante del nivel jerárquico. A través de este proceso se logra medir cuál es el nivel de desempeño a base de las actividades que realiza el empleado, es importante que los líderes y supervisores estén al tanto de los trabajadores están realizando como grupo e individualmente, así ellos pueden guiar y

recomendar sus perspectivas en cada uno de sus trabajos y actividades logrando una confianza en cada uno de los participantes del equipo.

Niveles de satisfacción laboral

Según Fuentes (2012), la satisfacción laboral se puede dar a nivel general y por facetas:

Satisfacción general: que consiste en la satisfacción que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo en general dentro de la empresa.

-Satisfacción por facetas: que expresa el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa, siempre se encontrarán las situaciones en donde no todo sea perfecto laboralmente tratándose ya que muchas veces los integrantes de una empresa se encontrarán con opiniones diferentes respecto a su ambiente laboral.

Beneficios de una alta satisfacción laboral

Según Sánchez (2011), los profesionales concluyen que el impacto es beneficioso y los efectos satisfacen con la labor del trabajo. Se logró evidenciar que si la satisfacción laboral incrementa se aparecen comportamientos positivos en beneficio de la organización, también hacia sí mismo. Se tienen en cuenta estos descubrimientos de tales aspectos. Señalando entre los principales beneficios:

-Mayor compromiso con la organización: permitiendo la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar, que se pueda seguir con el ambiente cálido y favorable logrará que cada uno de ellos sean más aptos y capaces de trazar sus objetivos como integrantes de un equipo, estando cada uno de ellos en perfecta armonía y ganas de seguir laborando.

-Disminución del ausentismo y de la rotación laboral: logrando el deseo de permanencia del trabajador en el lugar de trabajo, que se sientan cómodos y seguros con el trabajo que realizan son indispensables para cada uno de ellos y que se pueda dar a conocer sus malestares que suelen presentar les darán seguridad a los miembros del equipo.

-Menor cantidad de síntomas de estrés: ya que la acumulación del estrés crónico y la vivencia constante de insatisfacción laboral puede llevar a las personas a una situación de agotamiento, las condiciones tanto visibles y emocionales en donde se encuentran trabajando son muy importantes y fundamentales en cada uno de ellos así podrán trabajar de manera satisfactoria y sin miedos laborales-Satisfacción con la vida: donde la felicidad con el trabajo influye positivamente en la satisfacción con la vida en general, conjugándose ambos aspectos, se da como resultado las mejores versiones de cada uno de los trabajadores, los cuales siempre serán positivos para su salud mental y física.

Justificación e importancia de la investigación:

La realización de la investigación es de gran importancia por los siguientes aspectos:

Relevancia social: Los estudios sobre educación mantienen un elemento social ya que sus resoluciones se encuentran orientadas a los integrantes de una comunidad; cuando se beneficia algún integrante, los resultados impactan en toda la comunidad. El estudio tiene trascendencia social ya que se enfoca a perfeccionar problemáticas dentro del ámbito educativo, los beneficiados directos dentro de la investigación serán los docentes y los beneficiarios indirectos son los estudiantes y toda la comunidad educativa.

Implicancia práctica: La realización del presente proyecto de investigación permitirá plantear conclusiones y sugerencias con respecto a las variables de estudio.

Valor teórico: La investigación pretende llenar vacíos cognitivos existentes con respecto a las variables: clima organizacional y satisfacción laboral. Se trabajó con fuentes actualizadas basadas en teorías y enfoques.

Utilidad metodológica: La presente investigación aportará con instrumentos de medición para las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, la cual será validada por juicio de expertos y procesadas por la prueba de confiabilidad; asimismo otros investigadores podrán utilizar dichos instrumentos para la recolección de datos.

En la presente investigación se planteó como objetivo general:

Objetivo general

Determinar qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Objetivos específicos

O.E.1: Determinar qué relación existe entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

O.E.2: Determinar qué relación existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. O.E.3: Determinar qué relación existe entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

O.E.4: Determinar qué relación existe entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

O.E.5: Determinar qué relación existe entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Por otro lado, se planteó la hipótesis general:

Hipótesis general:

Existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Hipótesis Específicas:

H.E.1: Existe una relación directa entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

H.E.2: Existe una relación directa entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

H.E.3: Existe una relación directa entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

H.E.4: Existe una relación directa entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

H.E.5: Existe una relación directa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Operacionalización de las variables de investigación

Variable X: Clima organizacional

Según Rodríguez (2002), son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto del trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales, y las diversas regulaciones e influyen en su conducta.

Dimensiones:

D1. Liderazgo

D2. Motivación

D3. Reciprocidad

D4. Participación

D5. Comunicación

Variable Y: Satisfacción laboral

Dimensiones:

D1. Condiciones físicas y/o materiales

D2. Beneficios laborales y/o remunerativos

D3. Políticas administrativas

D4. Relaciones sociales

D5. Desarrollo personal

D6. Desempeño de tareas

D7. Relación con la autoridad

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación por su finalidad es una investigación básica. Según Carrasco (2005), la investigación básica es la que se desarrolla con el fin de producir nuevos saberes para así extender y profundizar teorías sociales, no se enfoca en dar una solución a un tema establecido, cuya finalidad se desarrolla para profundizar los datos e información en relación a lo social que se originan en la comunidad.

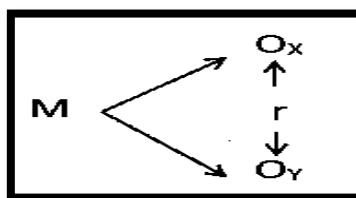
2.2 Nivel de investigación

Se llevó a cabo una investigación de nivel descriptiva. Carrasco (2005), sostiene que en este nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudio.

2.3 Diseño de la investigación

El diseño de investigación que corresponde a la presente tesis es no experimental específicamente correlacional porque se busca básicamente medir dos o más variables, estableciendo su grado de correlación.

A continuación, se presenta el esquema del diseño correlacional:



Donde:

M: Muestra de estudio

OX: Observación de la variable X: Clima Organizacional

OY: Observación de la variable Y: Satisfacción laboral

R: Relación entre las variables de estudio

2.4 Población, muestra y muestreo de estudio

2.4.1 Población

La población quedó constituida por 24 docentes de la Institución Educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Condición	GÉNERO		# TOTAL
	F	M	
Docentes de primaria	5	8	13
Docentes de secundaria	3	8	11
Total			24

2.4.2 Muestra

La muestra es una parte representativa de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco, 2005).

La muestra estuvo constituida por el total de la población por ser una cantidad pequeña.

2.4.3 Muestreo

Muestreo no probabilístico

2.5 Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, se usó la técnica de la encuesta.

La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia. Debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Puntualmente la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración, y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis investigador. (Carrasco, 2005).

2.6 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información sobre las variables de estudio se aplicó el cuestionario como instrumento.

Cuestionario: este instrumento consiste en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión, y objetividad para que sean resueltas de igual modo. (Carrasco, 2005).

Ficha Técnica N°01	
Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	Adaptación del instrumento de Segredo Pérez Alina María (2010)
Dirigido	Docentes
Procedencia	Docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022
Propósito	Determinar el nivel de clima organizacional
Forma de administración	Individual
# de ítems	40 ítems
Dimensiones a evaluar	Liderazgo (8 ítems) Motivación (8 ítems) Reciprocidad (8 ítems) Participación (8 ítems) Comunicación (8 ítems)
Escala de valoración	Opciones de respuestas V o F A cada respuesta correcta se le asignará 1 punto a cada respuesta incorrecta se le asignará 0 puntos.

Categorías	Satisfactorio [0-13> En riesgo [13-26> Insatisfactorio [26-40]
------------	--

Ficha Técnica N°02	
Características	
Nombre del instrumento	Inventario de satisfacción laboral
Autor	Adaptación de Bertha Angélica León Tazza (2010)
Dirigido	Docentes
Procedencia	Docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022
Propósito	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Forma de administración	Individual
# de ítems	36 ítems
Dimensiones a evaluar	Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios Laborales y/o Remunerativos Políticas Administrativas Relaciones Sociales Desarrollo Personal Desempeño de Tareas Relación con la Autoridad
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
Categorías	Baja satisfacción [0-28> Parcial insatisfacción laboral [28-57> Regular satisfacción laboral [57-86> Parcial satisfacción laboral [86-114> Alta satisfacción laboral [114-144]

2.7 Técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

Una vez obtenidos los datos se ha procedido a su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

a. Codificación. - La información fue seleccionada y se generó códigos para cada uno de los sujetos muestrales.

b. Calificación. - Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos. En el caso de las respuestas de los ítems del cuestionario sobre clima organizacional, se le asignó los siguientes valores: A cada respuesta correcta se le asignará 1 punto a cada respuesta incorrecta se le asignará 0 puntos. Por otro lado, tenemos las respuestas de los ítems del inventario de satisfacción laboral, se le asignó los siguientes valores: Totalmente en desacuerdo (0), En desacuerdo (1), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (4)

c. Tabulación de datos. - En este proceso se elaboró una data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que van a

permitir conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

Media aritmética.
$$\bar{X} = \frac{\sum fx'}{N}$$

Desviación estándar
$$S_1 = \sqrt{\frac{\sum X'(fx'_1) - \bar{x}_1}{N}}$$

Para ver la correlación entre las variables se empleó el Coeficiente de correlación “r” de Pearson, que mide el grado de asociación entre dos variables y se trabaja en base a:

- La sumatoria de la Variable X_i .
- La sumatoria de la Variable Y_i .
- La sumatoria de los cuadrados de las variables X_i y Y_i .
- La sumatoria del producto de las variables X_i , Y_i .

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

d. Interpretación de los resultados. - En esta etapa una vez tabulados los datos se presentaron en tablas y figuras, fueron interpretados en función de las variables de estudio.

Frecuencia Porcentual:
$$h = \frac{f * 100\%}{N}$$

Las hipótesis de trabajo fueron procesadas a través de los métodos estadísticos. Se tuvo en cuenta la prueba de t de Student de correlación por tratarse de una muestra pequeña; para tal efecto se utilizó la siguiente relación:

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

III. RESULTADOS

3.1 Presentación e interpretación de resultados

Tabla 1

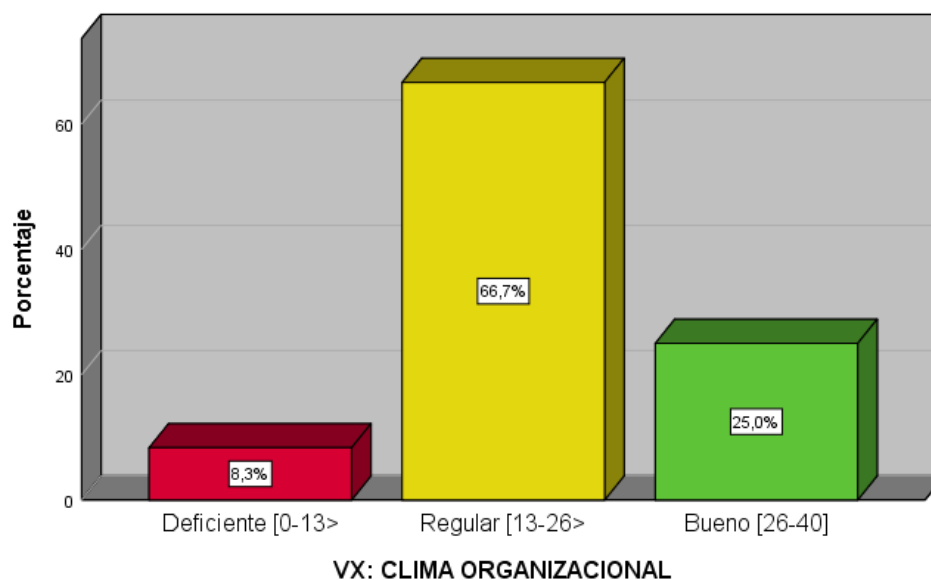
Percepción del Clima organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente [0-13>	2	8,3
	Regular [13-26>	16	66,7
	Bueno [26-40]	6	25,0
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 1

Percepción del Clima organizacional



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 66,7% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción que el clima organizacional se encuentra en la categoría regular, el 25% se señalaron que se ubica en el nivel bueno y el 8,3% en la categoría deficiente.

Tabla 2

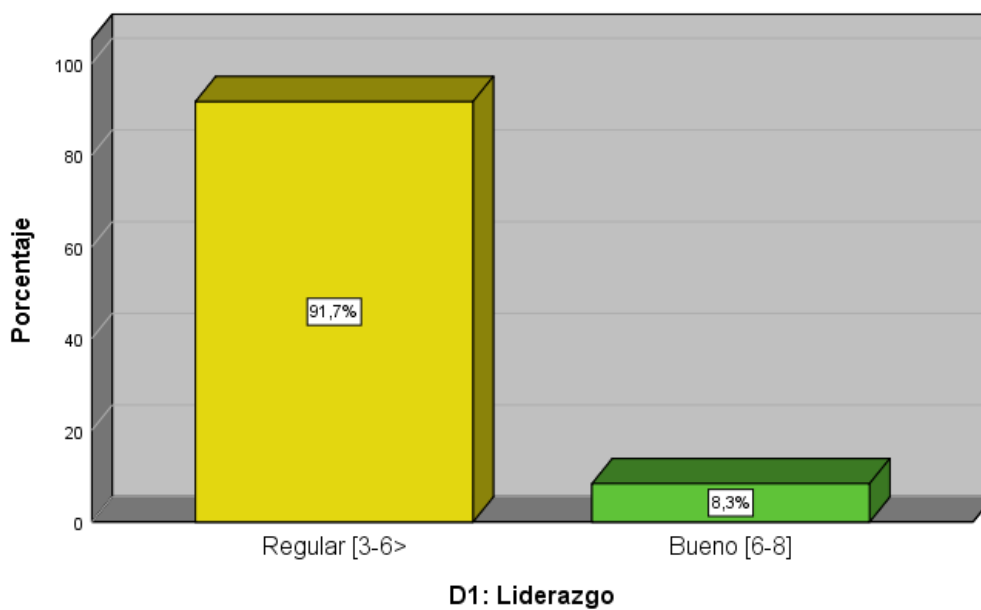
Percepción de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular [3-6>	22	91,7
	Bueno [6-8]	2	8,3
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 2

Percepción de la dimensión liderazgo



De acuerdo a lo hallado, en la tabla el 91,7% de docentes encuestados, manifestaron desde su percepción que la dimensión liderazgo del clima organizacional se encuentra en la categoría regular y el 8,3% en la categoría bueno.

Tabla 3

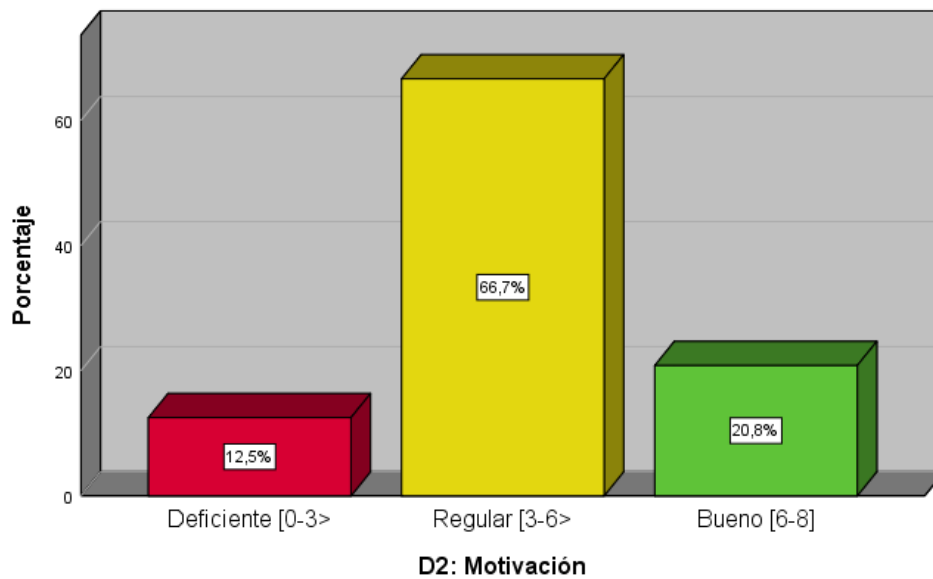
Percepción de la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente [0-3>	3	12,5
	Regular [3-6>	16	66,7
	Bueno [6-8]	5	20,8
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 3

Percepción de la dimensión motivación



De acuerdo a lo hallado, en la tabla el 66,7% de docentes encuestados, manifestaron desde su percepción que la dimensión motivación del clima organizacional se encuentra en la categoría regular, el 20,8% se encuentra en la categoría bueno y el 12,5% en la categoría deficiente.

Tabla 4

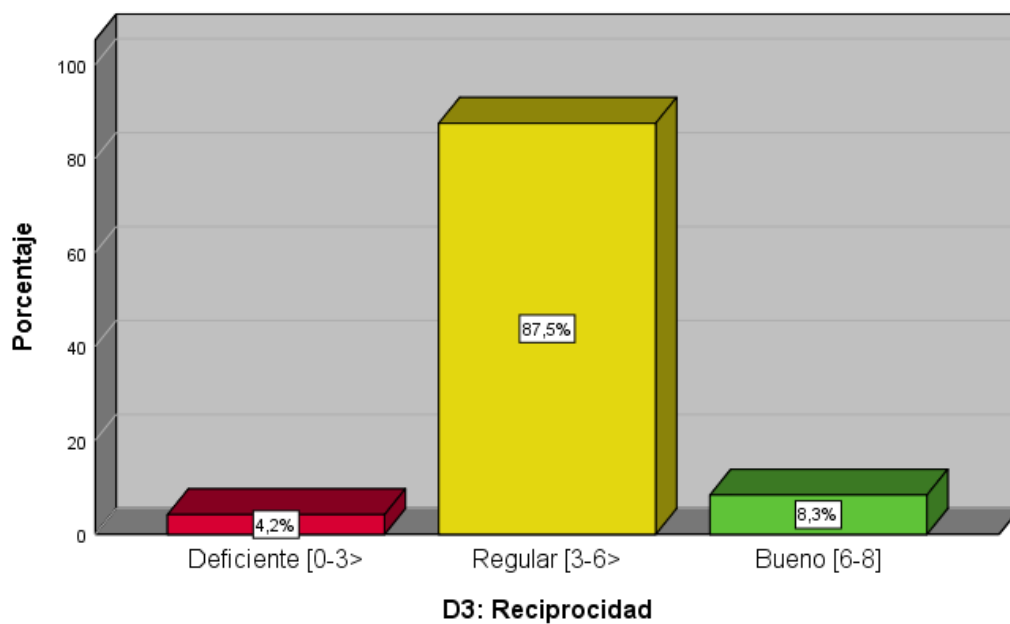
Percepción de la dimensión reciprocidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente [0-3>	1	4,2
	Regular [3-6>	21	87,5
	Bueno [6-8]	2	8,3
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 4

Percepción de la dimensión reciprocidad



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 87,5% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción que la dimensión reciprocidad del clima organizacional se encuentra en la categoría regular, el 8,3% de docentes señalaron que se ubica en la categoría bueno y el 4,2% en la categoría deficiente.

Tabla 5

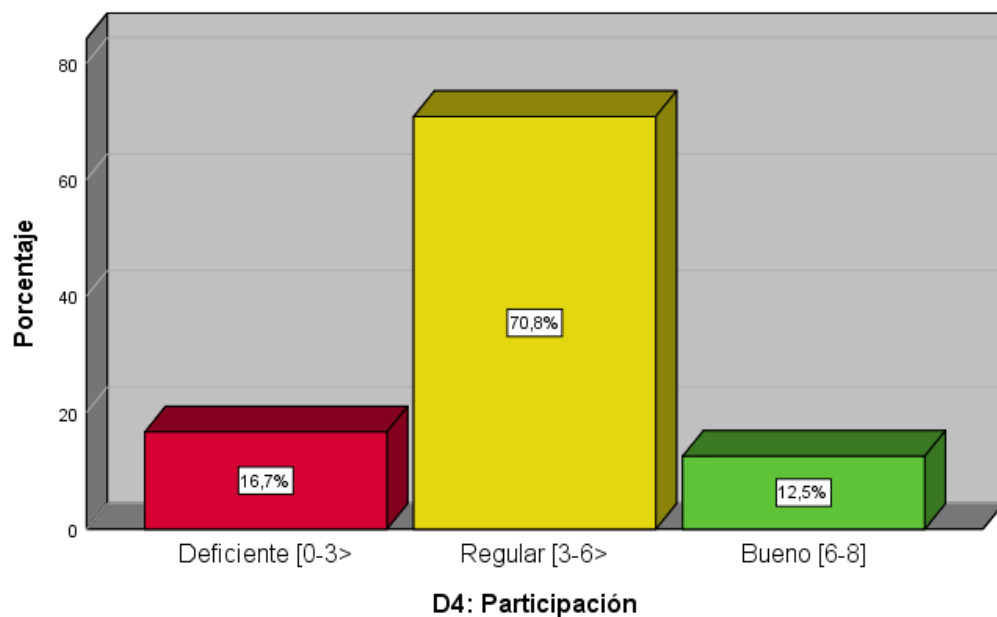
Percepción de la dimensión participación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente [0-3>	4	16,7
	Regular [3-6>	17	70,8
	Bueno [6-8]	3	12,5
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 5

Percepción de la dimensión participación



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 70,8% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción que la dimensión participación del clima organizacional se encuentra en la categoría regular, el 16,7% de docentes señalaron que se ubica en la categoría deficiente y el 12,5% en la categoría bueno.

Tabla 6

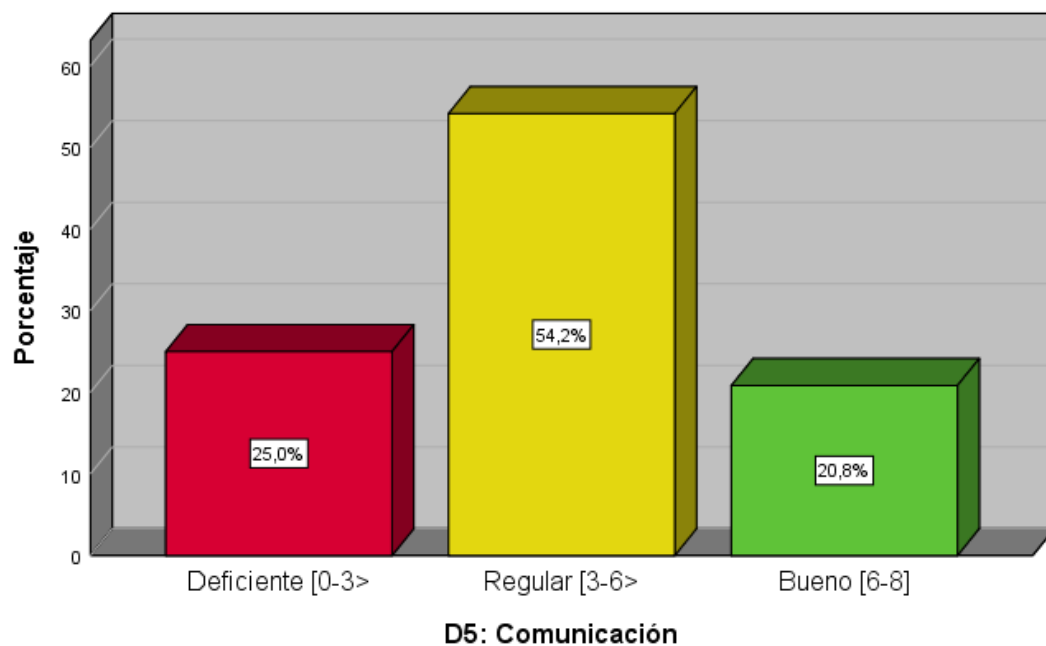
Percepción de la dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente [0-3>	6	25,0
	Regular [3-6>	13	54,2
	Bueno [6-8]	5	20,8
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 6

Percepción de la dimensión comunicación



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 54,2% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción que la dimensión comunicación del clima organizacional se encuentra en la categoría regular, el 25% de docentes señalaron que se ubica en la categoría deficiente y el 20,8% en la categoría bueno.

Tabla 7

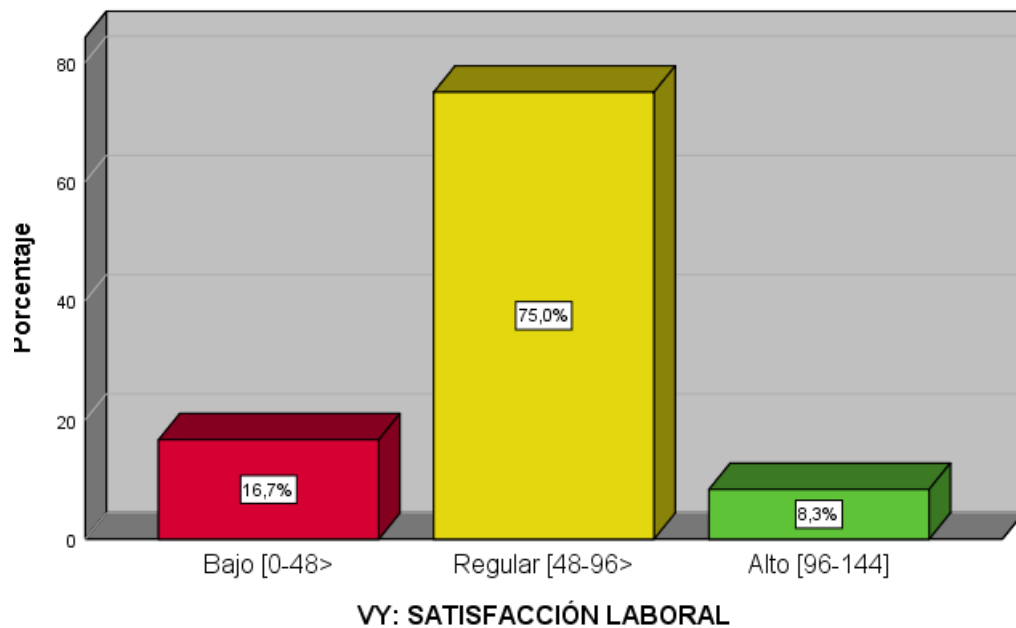
Nivel de Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo [0-48>	4	16,7
Regular [48-96>	18	75,0
Alto [96-144]	2	8,3
Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 7

Nivel de Satisfacción laboral



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 75% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción que su satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular, el 16,7% de docentes señalaron que se ubica en la categoría bajo y el 8,3% en la categoría alto.

Tabla 8

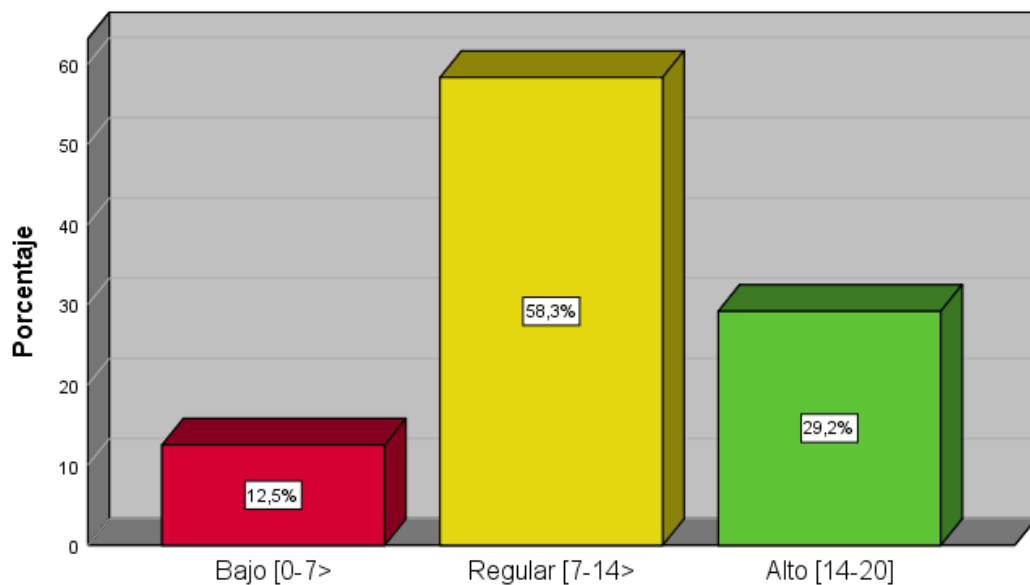
Nivel de Condiciones físicas y/o materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [0-7>	3	12,5
	Regular [7-14>	14	58,3
	Alto [14-20]	7	29,2
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 8

Nivel de Condiciones físicas y/o materiales



DD1: Condiciones Físicas y/o Materiales

De acuerdo a lo observado, en la tabla el 58,5% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular, el 29,3% de docentes señalaron que se ubica en la categoría alto y el 12,5% en la categoría bajo.

Tabla 9

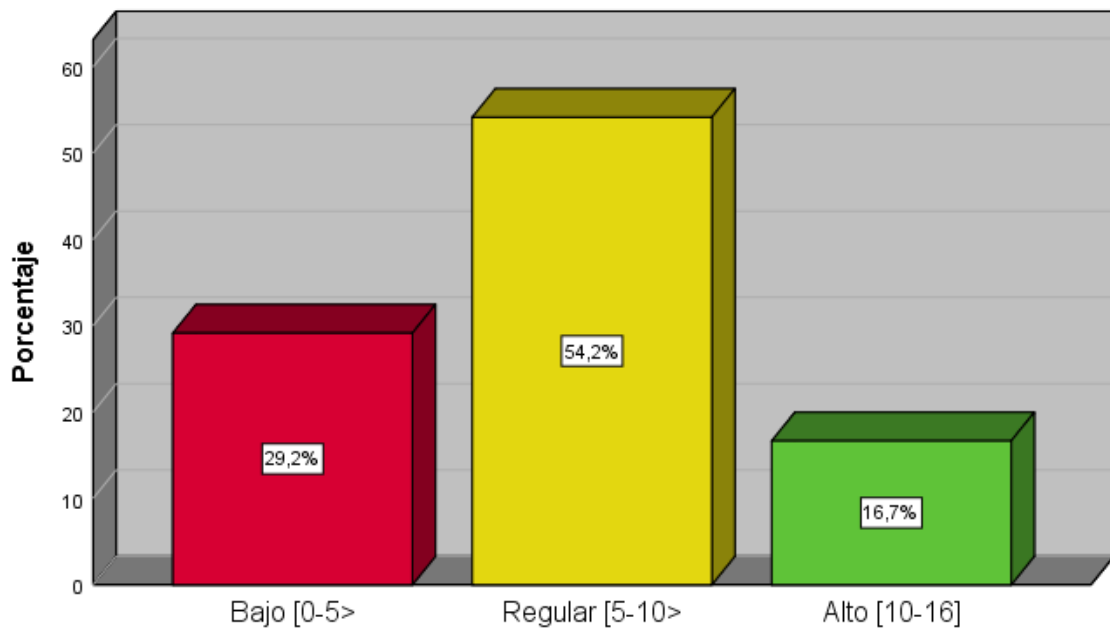
Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [0-5>	7	29,2
	Regular [5-10>	13	54,2
	Alto [10-16]	4	16,7
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 9

Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos



DD2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

De acuerdo a lo observado, en la tabla el 54,2% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular, el 29,2% de docentes señalaron que se ubica en la categoría bajo y el 16,7% en la categoría alto.

Tabla 10

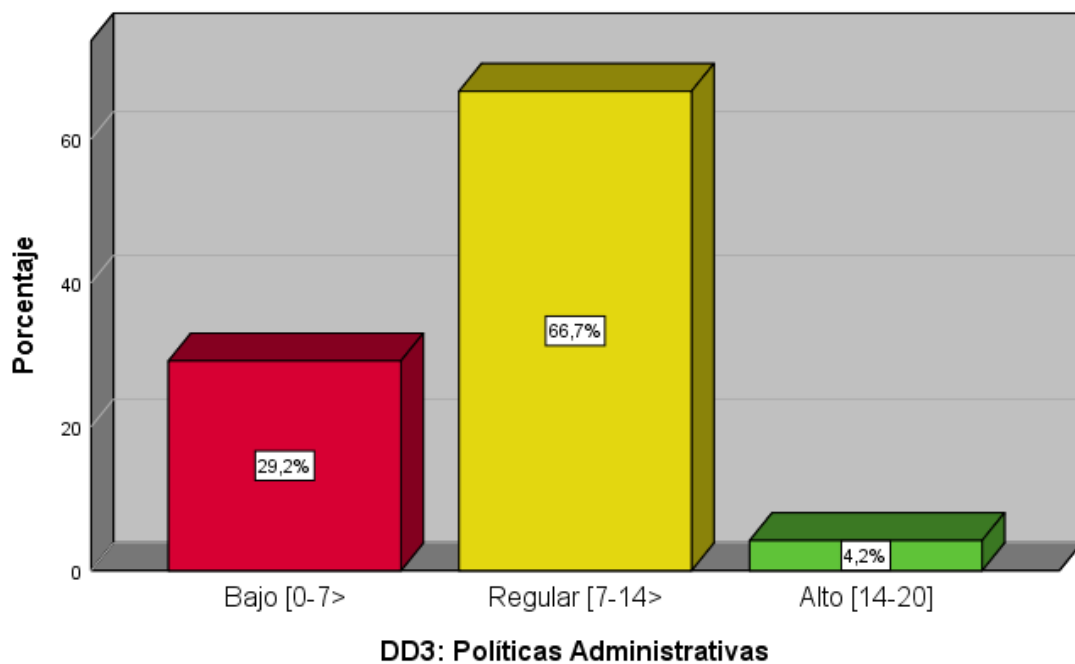
Percepción de las Políticas administrativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [0-7>	7	29,2
	Regular [7-14>	16	66,7
	Alto [14-20]	1	4,2
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 10

Percepción de las Políticas administrativas



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 66,7% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular, el 29,2% de docentes señalaron que se ubica en la categoría bajo y el 4,2% en la categoría alto.

Tabla 11

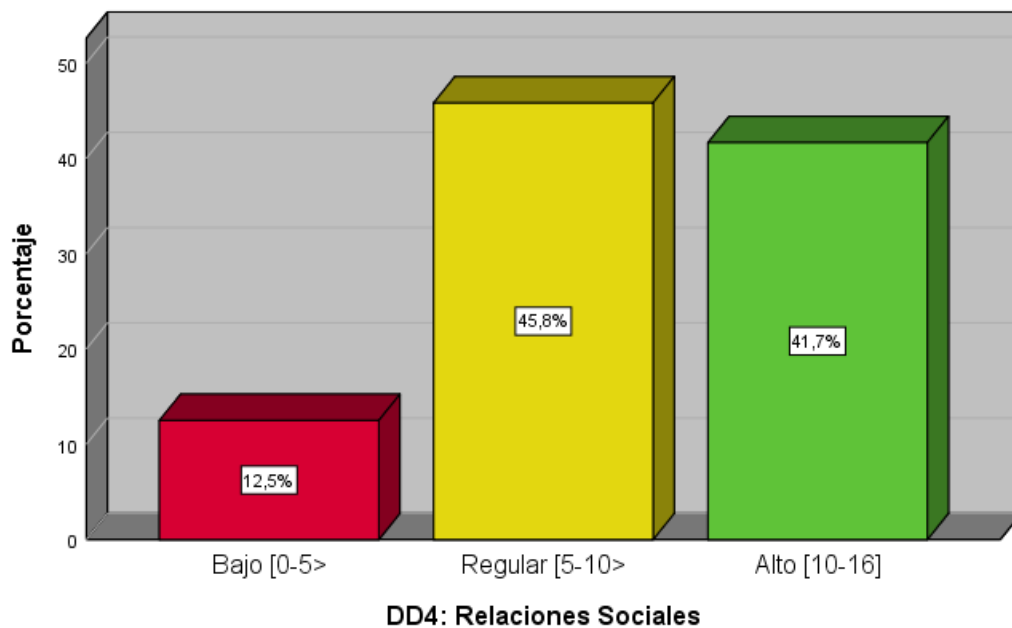
Percepción de las Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [0-5>	3	12,5
	Regular [5-10>	11	45,8
	Alto [10-16]	10	41,7
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 11

Percepción de las Relaciones sociales



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 45,8% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular, el 41,7% de docentes señalaron que se ubica en la categoría alto y el 12,5% en la categoría bajo.

Tabla 12

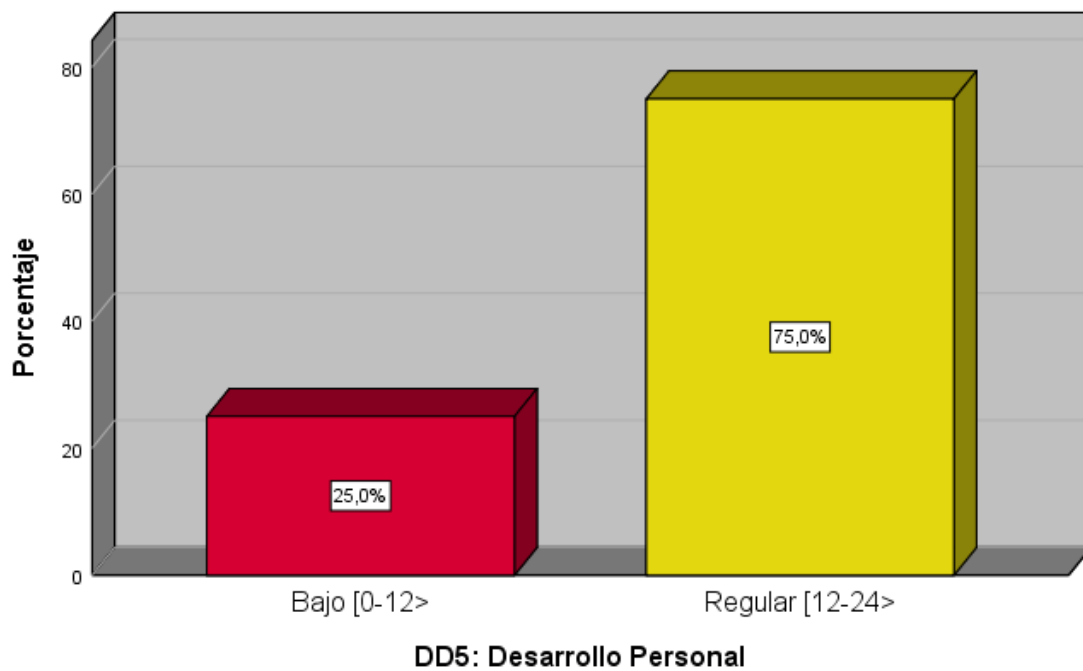
Percepción del Desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [0-12>	6	25,0
	Regular [12-24>	18	75,0
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 12

Percepción del Desarrollo personal



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 75% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular y el 25% en la categoría bajo.

Tabla 13

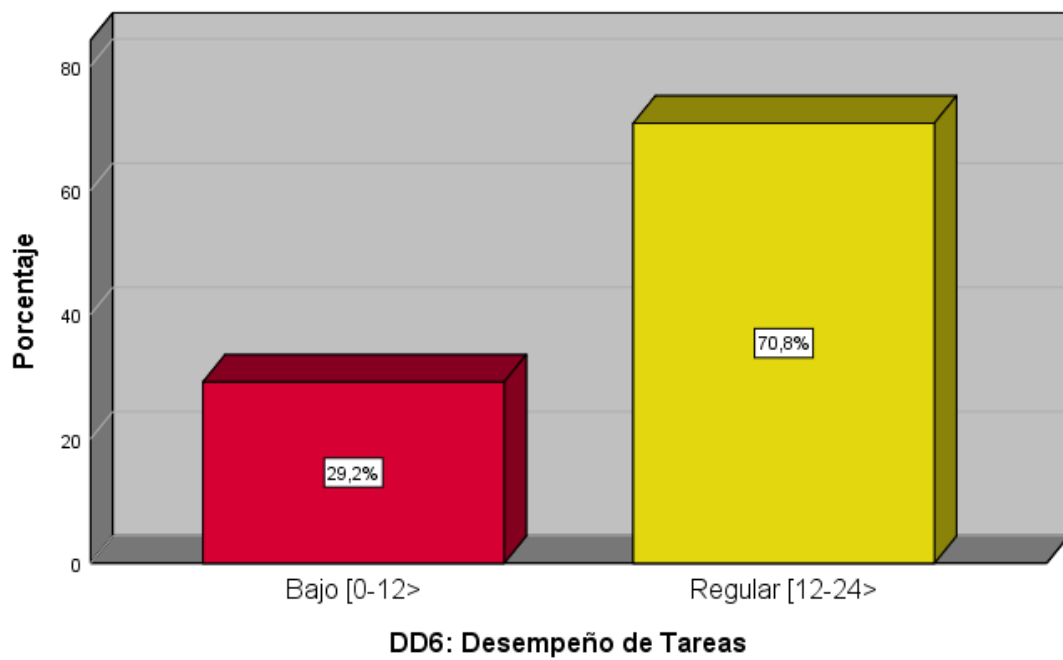
Percepción del Desempeño de tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [0-12>	7	29,2
	Regular [12-24>	17	70,8
	Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 13

Percepción del Desempeño de tareas



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 70,8% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular y 29,2% de docentes señalaron que se ubica en la categoría bajo.

Tabla 14

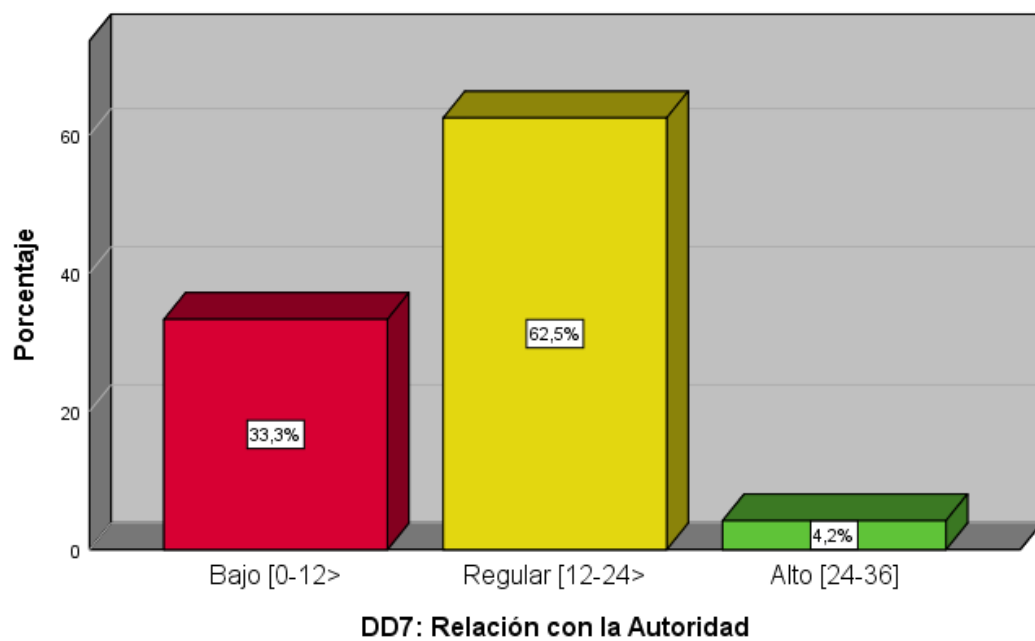
Percepción de la Relación con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo [0-12>	8	33,3
Regular [12-24>	15	62,5
Alto [24-36]	1	4,2
Total	24	100,0

Nota: Base de datos

Figura 14

Percepción de la Relación con la autoridad



De acuerdo a lo observado, en la tabla el 62,5% de docentes encuestados manifestaron desde su percepción acerca de la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular, el 33,3% de docentes señalaron que se ubica en la categoría bajo y el 4,2% en la categoría alto.

3.2 Comprobación de hipótesis

3.2.1 Contrastación de hipótesis general

Existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,712

Valor de P=0,000

Tabla 15

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		VY: SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	,712** ,000
		N	24

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,712 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

3.2.2 Contratación de hipótesis específicas

3.2.2.1 Comprobando la hipótesis específica 1:

Existe una relación directa entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación directa entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,550

Valor de P=0,005

Tabla 16

Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral

		VY: SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de	D1:	Coefficiente de	,550**
Spearman	Liderazgo	correlación	
		Sig. (bilateral)	,005
		N	24

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,550 (correlación media) y el significado bilateral obtenido es 0,005 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

3.2.2.2 Comprobando la hipótesis específica 2:

Existe una relación directa entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación directa entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,621

Valor de P=0,001

Tabla 17

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral

		VY: SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	D2: Motivación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,621** ,001 24

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,621 (correlación media) y el significado bilateral obtenido es 0,001 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

3.2.2.3 Comprobando la hipótesis específica 3:

Existe una relación directa entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación directa entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,422

Valor de P=0,040

Tabla 18

Correlación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral

		VY: SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de	D3:	Coefficiente de	,422*
Spearman	Reciprocidad	correlación	
		Sig. (bilateral)	,040
		N	24

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,422 (correlación media) y el significado bilateral obtenido es 0,040 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

3.2.2.4 Comprobando la hipótesis específica 4:

Existe una relación directa entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación directa entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,606

Valor de P=0,002

Tabla 19

Correlación entre la participación y la satisfacción laboral

		VY: SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	D4: Participación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,606**
		N	24

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,606 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,002 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

3.2.2.5 Comprobando la hipótesis específica 5:

Existe una relación directa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación directa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,734

Valor de P=0,000

Tabla 20

Correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral

		VY: SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	D5: Comunicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,734** ,000 24

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,734 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados mostrados, se logra comprobar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N°22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. De esta manera, la correlación rho de spearman obtenida fue de 0,712. Estos resultados son parecidos a los descritos por Tasayco, A., Garcia, E., y Reyes, A. (2021) quienes mostraron una correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($\rho=0.749$; $p<.01$).

Por otra parte se observa en el presente estudio que existe una relación significativa entre la dimensión del liderazgo y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa, con un coeficiente de correlación hallado de 0,550; la correlación obtenida entre la dimensión de la motivación y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa, se comprobó un coeficiente rho de spearman de 0,621, la correlación entre la dimensión de la reciprocidad y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa, se demuestra un coeficiente rho de spearman de 0,422, en cuanto a la correlación entre la dimensión de la participación y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa se obtuvo un coeficiente de 0,606 y en cuanto a la correlación entre la dimensión de la comunicación y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa, se obtuvo un coeficiente rho de spearman de 0,734.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico respecto a al clima organizacional el autor Maldonado (2004), señala que es un elemento social que se ha construido, que logra aparecer por las interacciones sujeto-agrupación-condiciones de trabajo, ello brinda un significado a las experiencias vividas de manera personal y en conjunto, ya que lo que sucede en la organización siempre afectará y relacionará con todos. Por otro lado, Arnedo y Castillo (2009), define la satisfacción laboral como como un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se observan los resultados hallados, en los cuales se confirma la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman hallado fue de 0,712.

SEGUNDA: Se concluye de esta manera que existe una correlación significativa entre la dimensión del liderazgo y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman observado en los hallazgos fue de 0,550.

TERCERA: Se puede inferir mediante análisis inferencial la existencia de una correlación significativa entre la dimensión de la motivación y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman hallado es de 0,621.

CUARTA: Se puede observar en los resultados hallados que existe una correlación significativa entre la dimensión de la reciprocidad y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman hallado es de 0,422.

QUINTA: Se puede concluir mediante análisis inferencial la existencia de una correlación significativa entre la dimensión de la participación y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman comprobado por el análisis inferencial es de 0,606.

SEXTA: Se puede concluir con los hallazgos observados en esta investigación, que existe una correlación significativa entre la dimensión de la comunicación y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022. El coeficiente Rho Spearman hallado es de 0,734.

VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al MINEDU se le recomienda crear programas de capacitaciones y formación permanente en temática asociada al clima organizacional, ya que se comprobó que el crear un buen clima organizacional tiene repercusión positiva en la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas.
- SEGUNDA:** A los especialistas de la Dirección Regional de Educación de Ica, se les recomienda realizar capacitaciones enfocados en el liderazgo para así mejorar la satisfacción laboral, de tal manera que se recomienda realizar formación sobre ello en las instituciones educativas.
- TERCERA:** A las altas autoridades de la UGEL de Ica, se le recomienda realizar diversos talleres de capacitación enfocándose en la motivación para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, de tal manera que se aplique acciones que logren contribuir al rendimiento de los docentes en las instituciones educativas.
- CUARTA:** A la plana directiva se le recomienda afianzar la reciprocidad enfocándose en la satisfacción laboral de los docentes, de tal manera que este elemento sea fortalecido para la mejora del aprendizaje brindado.
- QUINTA:** A las comunidades de educación de las distintas instituciones educativas de Ica, se le sugiere poder participar en las distintas actividades que realiza la institución educativa para así mejorar la satisfacción laboral en sus distintas dimensiones como son las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.
- SEXTA:** A los docentes de las distintas instituciones educativas de Ica, que logren aportar para una mejor satisfacción laboral, de tal manera que se requiere una planificación desarrollada por los directivos como líderes dentro de la institución educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 25-40.
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre, año 2008*. (Tesis de pregrado). Universidad del Oriente; Cumana.
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es
- Barrios, M. (2021). *Los procesos de dirección y el clima organizacional en una Institución Educativa de Palpa, Ica – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74666>
- Barrios, Y., Alcalá, M., Carrillo, M., Y Vargas, L. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (11): 138-163. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/movil/>
- Barroso, P. (2004) Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C., y Espinosa, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39 (2): 1-14. <http://hdl.handle.net/11323/3312>
- Berrocal, A. (2018). *Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30026>
- Brunet, D. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición Diagnostico y Consecuencias*. México. Trillas.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.

- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11 (3): 19-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226602>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Girao, P. (2014). *La inteligencia social y el clima organizacional del personal docente del nivel secundaria, Ica – 2014*?. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo; Sede Ica.
- Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 8(2), 22–44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. 2da Edición. México: Printice Hall.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. (Tesis doctoral). Universidad de Playa Ancha; Chile.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Jayo, A. (2014). “*El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundaria, Los Aquijes, 2014*”?. Tesis de maestría). .Universidad Cesar Vallejo; Sede Ica.
- Jeria, F., Muños, J. y Torres, L. (2006). Análisis de clima organizacional de la tesorería general de la república. (Tesis de pre grado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano Administración Pública; Santiago.
- Legua, V. (2019). *Estudio correlacional sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa José Gregorio Huamán Girao del distrito de Los Aquijes de Ica, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/3324>
- León, M. (2009) *El Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Experimental de Guayana; Guayana.
- Lewin, R. (1936). *Teoría del campo en ciencia social*. New York, EE.UU.: McGraw Hill.
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media

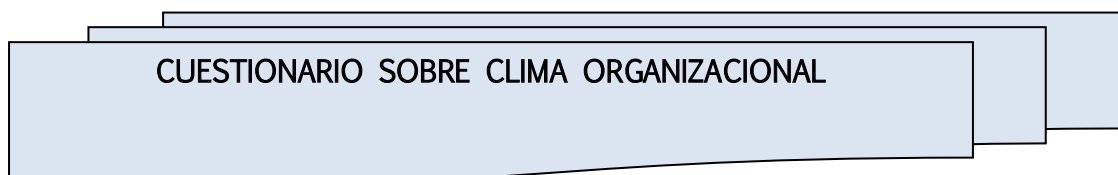
- superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Maldonado, M. (2004). Análisis organizacional en instituciones educativas. *Revista Encuentro Educacional*, 11, 448-459.
- Márquez, M. (2010). Satisfacción laboral. Recuperado en: http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf
- Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una Institución Educativa de Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- Muñoz, J., & López, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. *Ciencia y sociedad*, 43(4), 13-21. <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/handle/123456789/2272>
- Ortiz, R. (2001). *Diagnóstico del clima organizacional para la optimización del recurso humano*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León; San Nicolás de los Garza.
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1. Lima: Facultad de Psicología URP.
- Peláez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Rodríguez, D. (2002). *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Sánchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera*. (Tesis de pre grado). Universidad Abierta Interamericana. Sede Rosario.
- Segredo, A. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *Correo Científico Médico de Holguín*. ISSN 1560-4381. La Habana; Cuba.
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tasayco, A., Garcia, E., y Reyes, A. (2021). *Factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa Del Distrito De Salas Guadalupe, Ica, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/994>
- Valencia, A. (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II.EE del distrito de los Olivos, Lima. *Balances. Tingo María*, (Perú), 7(9): 29-35. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165>

Zarate, A. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008* (Tesis de maestría). Universidad Experimental de Guayana; Guayana.

VIII. ANEXOS

8.1. Anexos

8.1.1 Instrumentos de recolección de información



Código del encuestado:..... Fecha:.....

Condición laboral: Nombrado Contratado Nivel:.....

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el clima organizacional. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Se agradece su colaboración y honestidad al responder. El tiempo de duración es de 45 minutos.

Escala de valoración: Verdadero (V) y Falso (F)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	
			V	F
Liderazgo	Dirección(D)	1. Mi director se preocupa porque entendamos bien las tareas que nos asignan.		
		2. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema determinado no se sabe quién debe resolverlo.		
	Estímulo a la excelencia (EE)	3. En la institución se preocupan por mantener informado al personal de los métodos y las tecnologías, con el fin de mejorar la calidad y gestión.		
		4. Si un trabajo orientado parece difícil, se retarda hasta donde se pueda.		
	Estímulo al trabajo en equipo (ETE)	5. En la institución generalmente, se aceptan las ideas para mejorar el trabajo.		
		6. Para cumplir con las metas de trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.		
	Solución de conflictos(SC)	7. En la institución todos los problemas se discuten de una manera constructiva.		
		8. A nuestro director únicamente le podemos decir lo que quiere oír.		

Motivación	Realización Personal (RP)	9. La mayoría de los trabajos que realizamos exigen reflexión.		
		10. Con este trabajo en la institución me siento realizado profesionalmente.		
	Reconocimiento a la Aportación(RA)	11. En la institución se premia a las personas que trabajan bien.		
		12. En la institución el valor de los trabajadores es reconocido.		
	Responsabilidad (R)	13. En esta institución se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar mejor su trabajo.		
		14. En general, en la institución nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo.		
	Adecuación a las condiciones de trabajo(ACT)	15. El ambiente que se respira en la institución es tenso.		
		16. En la institución las condiciones de trabajo son buenas.		
Reciprocidad	Aplicación de trabajo (AT)	17. Todos en la institución se esfuerzan por cumplir a cabalidad con sus obligaciones.		
		18. Se siente automotivado en el trabajo.		
	Cuidado al patrimonio de la institución (CPI)	19. Con frecuencia mis colegas hablan mal del trabajo que realizan.		
		20. En nuestra institución se trabaja con orden.		
	Retribución(R)	21. En la institución se ofrecen buenas oportunidades de capacitación.		
		22. Yo me siento muy motivado para trabajar.		
	Equidad (E)	23. Aquí las promociones carecen de objetividad.		
		24. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad.		
Participación	Compromiso con la productividad (CP)	25. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajos se resuelven de manera óptima.		
		26. Cuando hay un reto para la institución todas las áreas participan activamente en la solución.		
	Compatibilización de intereses (CI)	27. Los objetivos de la institución son congruentes con los objetivos de del ministerio de educación en cuanto a la mejora de los aprendizajes.		
		28. Lo importante es cumplir los objetivos de la institución, lo demás no interesa.		
	Intercambio de la información (II)	29. En la institución la información requerida para cumplir con nuestra función fluye lentamente.		
		30. Generalmente, cuando se va hacer algo, somos los últimos en enterarnos.		

	Involucrarse en el cambio (IC)	31. En la institución la adopción de nuevas iniciativas se mira con recelo.			
		32. Las iniciativas de los docentes no reciben respaldo de los niveles superiores.			
Comunicación	Estímulo al desarrollo organizacional (EDO)	33. Generalmente los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades o demandas de la organización misma.			
		34. En la institución no se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
	Aporte a la cultura organizacional (ACO)	35. Las reuniones en la institución responden a planificaciones de organismos superiores.			
		36. Se tiene en cuenta la experiencia de trabajo y la transmisión de conocimientos en los proyectos de desarrollo organizacional en la institución.			
	Proceso de retroalimentación (PR)	37. Son conocidos los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
		38. Las tareas se realizan, aunque no se comprende la orientación de las mismas.			
	Estilos de comunicación (EC)	39. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés personal en la institución.			
		40. Por lo general se percibe interés real de los directivos hacia su actividad, disminuyendo las presiones de trabajo y la tensión en las relaciones interpersonales.			
			Total		

INVENTARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Código del encuestado:..... Fecha:.....

Condición laboral:

 Nombrado

 Contratado

Nivel:.....

Estimado docente, el presente inventario tiene por finalidad recoger información sobre la satisfacción laboral. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Se agradece su colaboración y honestidad al responder. El tiempo de duración es de 45 minutos.

Escala de valoración: Totalmente en desacuerdo (TD), En desacuerdo (E), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND), De acuerdo (D), totalmente de acuerdo (TA)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			TD	E	ND	D	TA
Condiciones Físicas y/o Materiales	La distribución física y el ambiente es confortable y cómodo.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
		2. El ambiente donde trabajo es confortable.					
		3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
		4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
		5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Grado de complacencia con el incentivo económico	6. Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
		7. Me siento bien con lo que gano.					
		8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
		9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Políticas Administrativas	Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales	10. Siento que recibo de parte del Director un buen trato.					
		11. Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.					
		12. Me gusta mi horario.					
		13. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
		14. Te reconocen el esfuerzo sin trabajas más de las horas reglamentarias.					
Relaciones Sociales	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la institución	15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
		16. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
		17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
		18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Desarrollo Personal	Oportunidad del docente en participar de actividades que ayuden a su auto-realización	19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
		20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
		21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
		22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.					
		23. La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).					
		24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
Desempeño de Tareas	Valoración del docente asociado a sus tareas cotidianas	25. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
		26. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
		27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
		28. Mi trabajo me satisface.					
		29. Me gusta el trabajo que realizo.					
		30. Me siento complacido con la actividad que realizo.					

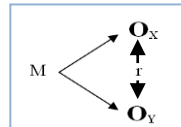
Relación con la Autoridad	Apreciación valorativa que realiza el docente en relación a las autoridades	31. El Director (a) es comprensivo.					
		32. Es grata la disposición del Director, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
		33. Llevarse bien con el Director (a) beneficia la calidad del trabajo.					
		34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
		35. Me siento a gusto con el Director					
		36. Mi Director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
		Total					

8.1.2 Consentimiento informado

8.1.3 Otros: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Título: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.

Autor: Carlos Alfonso, Palomino Rojas

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>Variable X:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Liderazgo •Motivación •Reciprocidad •Participación •Comunicación 	<p>Enfoque</p> <p>El trabajo de investigación es cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental específicamente correlacional</p>
<p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>	<p>Variable Y:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condiciones Físicas y/o Materiales -Beneficios Laborales y/o Remunerativos.- Políticas Administrativas. 	 <p>Donde:</p> <p>En donde:</p> <p>M = Representa a la muestra de estudio.</p> <p>Ox = X: Clima Organizacional.</p> <p>Oy = Satisfacción</p>
<p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?</p>	<p>O.E.1: Determinar qué relación existe entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>H.E.1: Existe una relación directa entre la dimensión liderazgo y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>		
<p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?</p>	<p>O.E.2: Determinar qué relación existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>H.E.2: Existe una relación directa entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>		
<p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?</p>	<p>O.E.3: Determinar qué relación existe entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>H.E.3: Existe una relación directa entre la dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>		
		<p>H.E.4: Existe una relación directa</p>		

<p>P.E.4: ¿Qué relación existe entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?</p> <p>P.E.5: ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022?</p>	<p>O.E.4: Determinar qué relación existe entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p> <p>O.E.5: Determinar qué relación existe entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>entre la dimensión participación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p> <p>H.E.5: Existe una relación directa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p>	<p>-Relaciones.</p> <p>-Desarrollo Personal</p> <p>-Desempeño de Tareas</p> <p>-Relación con la Autoridad</p>	<p>Laboral.</p> <p>$r =$ Coeficiente de correlación.</p> <p>Muestra: 24 docentes de la Institución Educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica</p> <p>La técnica es la encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Se elaborarán dos cuestionarios</p> <p>-Cuestionario sobre clima organizacional</p> <p>-Inventario de satisfacción laboral.</p>
--	--	---	---	--