



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la
Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Cuadra García, Ronald Francisco (ORCID: 0000-0002-9435-6395)

ASESOR:

Mgtr. Lezcano Tello, Asunción Ramón (ORCID: 0000-000-0370-8947)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis queridas hijas y nietecita que son mi motivación y fortaleza para seguir avanzando profesionalmente, a mi padre que está en el cielo, a mi madre, hermanos y hermanas y a toda mi familia por estar conmigo en todo momento y hacer posible que llegue hasta el final de los estudios de maestría a pesar de las dificultades que se ha podido tener, pero lo importante es que se pudo llegar a cumplir el objetivo.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios que siempre está conmigo por hacer posible mis proyectos y darme la oportunidad de seguir progresando en la vida.

A mi familia por sus buenos consejos y deseos, por apoyarme siempre en mis decisiones.

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de seguirme fortaleciendo profesionalmente.

A todos mis compañeros y compañeras con los cuales hemos llevado la maestría durante este tiempo y que nos ha permitido conocernos virtualmente.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	15
<i>Prueba de Normalidad para el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral ...</i>	15
Tabla 2	16
<i>Correlaciones entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral...</i>	16
Tabla 3	17
<i>Niveles de Clima Organizacional.....</i>	17
Tabla 4	18
<i>Niveles de Satisfacción Laboral</i>	18
Tabla 5	19
<i>Correlación entre Estructura y Satisfacción Laboral.....</i>	19
Tabla 6	20
<i>Correlación entre Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral.....</i>	20
Tabla 7	21
<i>Correlación entre la Recompensa y Satisfacción Laboral</i>	21
Tabla 8	22
<i>Correlación entre Identidad y Satisfacción Laboral</i>	22

Índice gráficos y figuras

Figura 1: <i>Clima Organizacional</i>	17
Figura 2: <i>Satisfacción Laboral</i>	18

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar si existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chapén. El estudio es de tipo correlacional con diseño no experimental donde se analizó la relación entre las variables. La población estuvo conformada por 30 docentes, siendo el instrumento para la recolección de datos 2 cuestionario en escala de Likert, uno para cada variable. La información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS, y se determinó los resultados mediante la prueba de Rho Spearman para interpretar si existe relación entre las variables, obteniendo un valor de correlación $r=0.538$ y su nivel de significancia $p=0.002$, lo que indica una relación significativa positiva moderada entre las variables. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chapén.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The current investigation had a main objective to determine if there is a direct relationship between the organizational climate and the labor satisfaction of the teachers of the Educational Institution N°.80396 of San José de Moro - Chepén. The study is of correlational type with a non-experimental design where the relationship between the variables was analyzed. The population were conformed of 30 teachers. The instrument for data collection were 2 questionnaires on a Likert scale, one for each variable. The information was processed through the SPSS statistical program, and it was determined the results using the Rho Spearman test to interpret if there is a relationship between the variables. Obtaining a correlation value $r = 0.538$ and its significance level $p = 0.002$, which indicates a moderate positive significant relation between variables. Therefore, it is concluded that there is a relationship between the variable Organizational Climate and Labor Satisfaction of the teachers of the Educational Institution N°. 80396 "San José de Moro" - Chepén,

Key Words: Organizational Climate, Labor Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos de pandemia por COVID 19 viene sufriendo ciertos cambios por las mismas circunstancias; pero a pesar de ello se viene desarrollando el trabajo educativo.

Hablar del clima organizacional en las entidades abarca las relaciones que se originan entre todos sus integrantes conformando el ambiente donde ellos se desenvuelven laboralmente. Este puede ser favorable o desfavorable.

Palacios, Damián y Damián (2020) definen al clima organizacional como una situación originada y percibida por los trabajadores de una entidad de acuerdo a las diversas condiciones, relaciones y diferentes variables que intervienen en dicha organización, y que contribuyen en el comportamiento del empleado.

(p. 3) Duche, Gutiérrez y Paredes (2019) afirma que “la satisfacción laboral toma en consideración al conjunto de conductas en torno a la labor, lo que desenvuelve una conducta y una disposición psicológica beneficioso o perjudicial.” (p.16)

Según esta definición, considera que la satisfacción laboral va a supeditarse del estado anímico que posean los sujetos para realizar alguna labor, sea esta apropiada o no.

A nivel mundial se puede apreciar que en algunos países existe satisfacción laboral en sus organizaciones como también insatisfacción en otras, esto debido a aspectos que tienen que ver mucho con el liderazgo del jefe o gerente, para garantizar la satisfacción y los logros esperados. En este mundo globalizado y competitivo las empresas luchan por ser las mejores, pero para ello no deben descuidar a sus trabajadores. Según la revista Forbes (21-05-18), afirmó que México estuvo considerado como uno de los países con más alto grado satisfacción laboral en América Latina, conforme lo indica un ranking detallado por Love Mondays, compañía experimentada en profesionistas, México superó a Argentina y Brasil como el primer puesto en satisfacción laboral.

A nivel nacional se puede decir que el Ministerio de Educación, ha elaborado normas que permitan regular el clima organizacional con relaciones óptimas entre los miembros de los centros escolares actualmente se viene implementando las normas de convivencia en todos los estamentos y además cuenta con una plataforma conocida como SISEVE₁ en la cual se reportan los casos de violencia

escolar, es por ello que las autoridades piden un ambiente institucional confiable y de respeto.

A nivel institucional se observa en la gestión, el apoyo y buen trato a los docentes pero genera malestar las funciones de incumplimiento de algunos integrantes de la I.E que no se siente identificados, la falta de medios y materiales educativos para docente y alumno ; generando diferencias y conflictos entre el personal docentes y administrativo, no motivando a los profesores a realizar una buena labor; en la parte de planificación no se cumple del todo lo programado, por la recargada responsabilidad de documentos y ausencia de algunos docentes. En el acompañamiento pedagógico se genera un malestar para su cumplimiento por la recargada labor administrativa del directivo, no permitiendo un debido acompañamiento docente, poco apoyo en el trabajo entre colegas, constantes normas legales que presionan el trabajo docente, las cuales son dadas a conocer por el directivo, hay todavía escasa comunicación entre los mismos docentes por el cambio de personal anual , esta forma de relación trae como consecuencia, Insatisfacción laboral de docentes.

De acuerdo a lo expuesto se plantea el siguiente problema: ¿Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén,2021?

En referencia a la justificación, se ha considerado la metodológica, porque se aplicaron instrumentos como cuestionarios, procedimientos o técnicas, los cuales se elaboraron y utilizaron para efectuar el análisis de las variables de estudio, asimismo permitió recopilar información, obteniendo resultados esperados para organizarlas y sistematizarlas. Práctica, porque la intención de este estudio es conocer las diferentes apreciaciones de los integrantes de la institución referente al clima organizacional, las cuales a través de los resultados obtenidos permitirán tomar decisiones oportunas y conseguir las soluciones deseadas. Teórica, sustentada en teorías que abordaron las variables de estudio, con la intención de tener un mayor conocimiento, encontrar las aclaraciones necesarias y que sirvan de apoyo a otros investigadores.

Luego de haberse considerado el problema general, se plantea el objetivo general enfocado a: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°80396 de San

José de Moro-Chepén, 2021. Asimismo, se precisan como objetivos específicos: Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén, 2021; Determinar el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén, 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén, 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén, 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén, 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén, 2021. Por último, se abordará la hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021.

II. MARCO TEORICO

En los antecedentes internacionales considerados en esta investigación se mencionan la tesis de: Zans (2017) en su tema planteado referente al Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, la finalidad de esta indagación se centró en especificar el clima organizacional, determinar el desempeño laboral existente, y valorar la relación de estas variables de estudio. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - explicativo. La población estuvo conformada por 88 administrativos y docentes y la muestra por 59 de ellos. Para este estudio se consideró la metodología, las técnicas e instrumentos más adecuados. El estudio concluyó que de acuerdo a los logros alcanzados señalan que la primera variable, mayormente es de estímulo en esta facultad.

Montoya et al (2017) La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile, se empleó el método: Estudio cuantitativo, correlacional, en 166 integrantes de esta institución. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario en las dos variables de estudio, según los datos recogidos pudo evidenciarse que Un 95% de los maestros y un 90,6% de los administrativos expresaran satisfacción en sus puestos de trabajo. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos indicaron apreciar que la segunda variable de estudio es de un alto grado. Se concluyó que estas dos variables en la investigación realizada se integran, apreciándose entre ellas un alto grado de relación favorable en ambos grupos de trabajadores.

Minaya (2018) El estudio consideró como finalidad precisar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los maestros de una institución educativa, Buena Fe – Ecuador. Se utilizó en esta investigación un método cuantitativo. El estudio fue de tipo correlacional, empleándose un diseño correlacional - descriptivo, la muestra para este estudio estuvo constituida por 35 maestros. Se empleó un cuestionario de opinión para ambas variables. Para la evaluación de los datos recogidos se utilizó los estudios estadísticos de Spearman, a través de las cuales

se logró establecer la relación de ambas variables y verificar las hipótesis. Se señala como resultados que se ha encontrado un vínculo relevante entre estas variables de investigación. Concluyéndose de esta manera una reciprocidad controlada e importante entre estas dos variables.

Murillo (2019) En su investigación, titulada Clima organizacional y desempeño laboral del maestro de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana", Guayaquil-Ecuador, la ejecución de esta indagación fue de tipo descriptivo correlacional; fijándose como finalidad establecer una correspondencia de estas variables de estudio. Participó una población de 80 maestros siendo el total de los maestros de los tres turnos. El instrumento aplicado en este estudio fue el cuestionario, los logros adquiridos evidencian en el clima organizacional presente una consideración deficiente de 12,50%, evidenciándose un desempeño laboral y comunicación apropiada, no siendo así el liderazgo para conseguir un óptimo desempeño. La conclusión a la que se llegó es que en estas variables de estudio no se evidencia relación alguna, siendo el motivo que su representante no está dirigiendo asertivamente la institución ni a sus maestros.

García et al (2020) la investigación buscó establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de un centro de estudio de Colombia. La investigación fue de tipo correlacional y descriptiva. Se consideró un universo de 50 trabajadores. Los logros obtenidos indican la existencia de una correspondencia favorable muy elevada y estadísticamente relevante entre las variables. Se concluye que mientras se demuestre en los directivos una ejecución apropiada de cultura organizacional lograrán conseguir una mejor satisfacción laboral.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos: Echegary, Melo (2018) Este trabajo de investigación consideró como finalidad fundamental establecer en qué medida el clima organizacional repercute en la satisfacción laboral en los maestros del centro de estudio Juan De La Cruz Montes Salas. La metodología que se consideró fue de tipo correlacional descriptivo, no experimental y de enfoque cuantitativo. La población considerada para este estudio fue de 48 maestros. En este estudio se llegó a las conclusiones siguientes: Que el clima organizacional repercute de forma relevante en la satisfacción laboral, conforme a los informantes el clima organizacional institucional muestra carencias con respecto a su

organización. También se concluyó que hubo correspondencia directa entre la dimensión estructura con la segunda variable, a causa de que el ambiente de trabajo muestra dificultades dañando cierto avance en las actividades de los alumnos. Finalmente se puede señalar la correspondencia directa existente de la dimensión innovación con la satisfacción en el trabajo de los maestros debido a que tienen la ayuda del director para desarrollar nuevas ideas en su trabajo cotidiano. Rodríguez (2019) En este estudio se tuvo como finalidad establecer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores que trabajan en el centro de estudio N° 40381 Santa Rosa de Lima, Caylloma – Arequipa. El diseño considerado fue descriptivo correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta con la intención de recoger información, y como instrumento Test Escala de Clima Laboral CL- SPC y el Test Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC. La conclusión a la que se llegó en este trabajo de investigación fue una correspondencia positiva moderada en dichas variables a 0,608 ($p < 0.001$) relacionándose directamente. Como resultado por variables se indica un grado beneficioso de clima organizacional de 46.15% y en la satisfacción laboral un grado de regular satisfacción de 46.15%.

Rivera (2019) en su indagación estimó como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los maestros del centro de estudio privado Lumbreras Puente Piedra - 2018. Participó un universo de 80 maestros. La metodología empleada fue básica, de tipo descriptivo, correlacional, se aplicó los cuestionarios a 80 maestros. Se utilizó como instrumento para la recolección de datos dos cuestionarios uno Litwin y otro de Stringer. Los resultados adquiridos indican la existencia de una correspondencia favorable de Rho de Spearman 0.472** siendo su grado de relevancia de 0.000, en el que $p < 0.05$, desestimándose la hipótesis nula y admitiéndose la hipótesis general.

Sandoval (2020) Consideró como propósito para este estudio precisar la relación existente de clima organizacional con Satisfacción laboral en las Instituciones Educativas con estudiantes de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo, 2019. El tipo de investigación es no Experimental con diseño correlacional, la muestra considerada para este estudio fue de 80 maestros de tres instituciones educativas estatales que cuentan con los tres niveles educativos de la Educación Básica Regular. En esta investigación se ejecutó como instrumento el cuestionario, en

ambas variables. Luego de los resultados adquiridos, se llegó a la conclusión que se evidencia una asociación relevante entre las variables de estudio, donde señala que hay correspondencia favorable equilibrada, haciéndose notar una relevancia de 0,000 inferior a 0,05 admitiéndose la hipótesis alterna.

Rodas (2020) Esta investigación buscó precisar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente en la I.E 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca. La metodología considerada en este estudio, fue de un enfoque cuantitativo, de tipología descriptiva correlacional, por lo que su finalidad estuvo dirigida en distinguir la correspondencia de estas variables de estudio en un tiempo y lugar establecido. La muestra y la población (censal) consideró a 77 docentes. Como instrumento para recoger información se aplicó los cuestionarios. Se demuestra como resultados que existe una relación favorable equilibrada. La conclusión a la que se arriba es que sí se evidencia una relevante correspondencia al 95% entre las variables, desestimándose la hipótesis nula (H_0). El clima organizacional tiene su origen en la sociología, y representa una variable ampliamente estudiada con el fin de mejorar las instituciones o empresa. Según Brunet (2004, citado por Domínguez, Ramírez y García 2013), la palabra clima organizacional, se incluyó por vez primera en la psicología industrial por Gormman, en el año 1960 (p. 62). Diferentes autores han tratado de conceptualizar este término, Tagiuri y Litwin, (citados por Denison 1991) precisaba este término como una singularidad condicionalmente permanente del entorno interior de una entidad y Chiavenato y Colbs (2001), como una peculiaridad del entorno apreciado o vivenciado por los miembros de una institución.

Asimismo, al clima organizacional lo podemos entender como un grupo de percepciones globales que tienen las personas de una institución sobre su ambiente y que a la vez viene hacer el reflejo de la interacción de las características propias de cada persona con los de la institución. (Domínguez, Ramírez & García, 2013, p. 63)

Según Espinoza (2020), Considera al clima organizacional como un constructo que se forma en base a las percepciones de los sujetos que se relacionan en una organización a la cual pertenecen o laboran, y precisamente la capacidad de su interrelación y el estímulo de los integrantes son un factor determinante para su desempeño. (p.180)

Un concepto más amplio fue el dado por Chirinos, Meriño y Martínez (2018) quienes afirman que el clima organizacional es en realidad una pertenencia o peculiaridad del entorno laboral producto de lo captado o vivenciado por los integrantes de una organización, establecida por el jefe y que pueden constituir la personalidad interna de la organización. Son las características psicológicas propias de los miembros de la organización, como sus actitudes, percepciones, personalidad, valores y nivel de aprendizaje, las que son de utilidad para explicar el entorno real donde se desenvuelve, las que se verán influenciadas por los resultados conseguidos por la organización, se trataría por lo tanto de aquellos sucesos transitados en el que los resultados obtenidos de cierta manera determinan las percepciones de los empleados. (p.6)

En base a lo mencionado anteriormente, el clima organizacional se puede comprender como el resultado producido entre la interacción de las características personales y organizacionales, constituyendo un reflejo de las vivencias en la organización o empresa, es decir reflejamos lo que nosotros mismos somos y proyectamos dentro del ámbito donde laboramos.

Si nos enfocamos dentro el ámbito educativo, Blanco, Cerdas y García (2021) resaltan que el clima organizacional constituye el eje dinamizador clave para la dirección y administración en centros escolares y su análisis es necesario para comprender los factores intervinientes en el proceso (p. 186).

Se destaca que, desde el pasado siglo, se ha producido la atención de diversos expertos acerca del estudio del clima organizacional, especialmente al estudiar el impacto de los cambios tecnológicos, económicos y sociales han generado en las organizaciones actuales. Su indagación es importante por el gran impacto en la conducta de los componentes de la empresa o institución (González-Burboa, Manríquez & Venegas (2015, p. 152).

Según Loaiza, Salazar, Espinoza & Lozano (2019) la evaluación del clima de la organización es útil para el diagnóstico de fuentes de conflicto o insatisfacción, y consecuentemente para resolver estas situaciones, empezando del entendimiento de componentes particulares a través de los cuales se expongan y conduzcan ciertas actuaciones y encaminar hacia el progreso de la organización y evitar los conflictos. Por lo tanto, determinar el clima organizacional es un proceso que necesita un entendimiento intenso de la materia, creatividad y síntesis, de todos los

elementos que la constituyen. Se recalca que no existe un instrumento único, y los que existen de diversos autores u organizaciones no son una “camisa de fuerza”. Serán las mismas organizaciones quienes determinen los factores del clima organizacional, la forma y el momento a evaluar, porque el clima organizacional tiene que brindar bienestar en la vida ocupacional (p. 16-24).

Con la intención de medir y analizar la variable clima organizacional, se separó en dimensiones. Se tomó como primer aspecto o dimensión a la estructura organizacional, ésta según Marín (2012) abarca la asignación de las funciones que el trabajador debe de asumir, además de plantear las normas y procedimientos relacionadas con el cargo del trabajador, que deben ser cumplidas y ejecutadas (p.45).

La segunda dimensión se denomina Relaciones Interpersonales, que se forman por la convivencia diaria de los miembros de la organización. Rojas (2019) menciona que éstas son relaciones de reciprocidad de actitudes y de emociones, que favorecen la comunicación entre las personas. En nuestra sociedad, éstas se basan en principios éticos y de buenas costumbres, distinguiendo entre lo que se debe hacer y lo que no (p. 26-27).

La tercera dimensión es la recompensa, esta hace alusión a la percepción que tienen los trabajadores sobre lo justo que son sus salarios u otros incentivos no sólo monetarios respecto a su trabajo realizado y a su esfuerzo. Para Chaparro y Vega (citado por Maldonado 2016), es la valoración que la organización tiene de la labor bien realizada de sus trabajadores. Recalcan que además de las compensaciones salariales, también debemos de considerar otras maneras de incentivo que la organización ofrece a sus integrantes por el desempeño de sus responsabilidades dentro de ella (p. 25).

Como cuarta dimensión se considera a la Identidad, que para Alcalá (2011) viene a ser el afecto de pertenecer a una organización, un componente sumamente importante en el interior del equipo de trabajo. Podría definirse asimismo como la emoción de intercambiar los objetivos propios con los de la entidad (p. 9).

La satisfacción laboral es una de las variables de mayor importancia vinculadas con la conducta de la organización y su óptima condición de vida en el entorno de su labor. Se trata de un factor determinante para el bienestar de una persona en su trabajo (Boada & Tous, 1993) o dicho de otro modo como “la más frecuente y más

tradicional forma de operacionalización del placer en el espacio de trabajo” (Wright & Bonett, 2007).

Al respecto, Pedraza (2020) precisa que la satisfacción laboral se considera como el estado emocional, derivado por la apreciación que los trabajadores tienen respecto a que tanto sus lugares de trabajo y las organizaciones en donde laboran, le aportan incentivos que les permita cubrir sus necesidades y perspectivas, a cambio de lo que sus integrantes contribuyen a la organización; generándose una relación afectiva hacia el trabajo que se refleja en el gusto por lo que realiza.

Visto a partir de la óptica de la teoría referente a las necesidades sociales, Cantón y Téllez (2016) señalan que, la satisfacción laboral se desarrolla a medida que las expectativas personales llegan a ser cubiertas por la situación laboral, y esto va generando emociones en el empleado (p. 215).

Según Chiang, Gómez & Hidalgo (2017), se trata de un fenómeno asociado a una serie de sentimientos de los trabajadores que son determinantes en su bienestar y el compromiso hacia su trabajo. Abarca actitudes específicas de satisfacción como la satisfacción laboral en absoluto, agrado con el entorno físico, la manera de llevar a cabo su labor, las ocasiones de progreso, con el vínculo entre empleado y empleador y la remuneración (p. 51).

Un concepto más sintetizado es el que dan Sánchez y García (2017) indicando que “es una percepción que da como resultado un estado emocional del trabajador” (p. 162).

Por otro lado, Rabanal (2021), menciona que la satisfacción laboral es clave para el éxito personal y organizacional pues si un trabajador se siente feliz, será más productivo y por tanto asumirá un mayor compromiso con los propósitos de la organización (p. 11).

Chiang, Riquelme y Rivas (2018) recalcan que, pese a no precisarse una definición generalmente aprobada acerca de satisfacción laboral, sin embargo, es uno de los espacios que contribuyen a las mejores condiciones de vida laboral que ha logrado una considerable atención (p. 178 – 179).

La satisfacción laboral considerada como una de las variables de gran importancia vinculadas con la conducta organizacional y la mejor condición de vida en el entorno de las labores. Se trata entonces de un constructo sumamente significativo en psicología organizacional y del trabajo, puesto que tiene un rol de intermediario

entre las situaciones del contexto del trabajo con las influencias en el progreso de la empresa a nivel organizativa e individual (Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, 2019, p.16).

Según Nieto (2016) la Satisfacción laboral combina factores intrínsecos y extrínsecos, los intrínsecos comprenden aspectos como el reconocimiento logrado por su labor, su compromiso, o la promoción, así como diferentes situaciones relacionados al tema de la tarea, entre otros, mientras que los factores externos se vinculan con la satisfacción del personal con diversos aspectos referentes a la estructuración como el horario, la remuneración, o las situaciones físicas laborales, entre otros. Para medir la variable Satisfacción Laboral, se utilizará la escala SL-SPC de la autora Palma, que evalúa cuatro dimensiones, considerando como primera dimensión la significación de la tarea. La cual se define según Hellriegel (citado por Alarcón, Ganga, Pedraja y Monteverde, 2020) como el grado en que el puesto laboral impacta en otras personas, para ello el punto clave es que los trabajadores deben estar convencidos que su labor es importante para la organización, la sociedad o ambas (p. 2).

La segunda dimensión es las Condiciones de trabajo, al respecto Rodríguez (2016) menciona que ésta dimensión comprende los factores que envuelven al trabajo, incluyendo, pero no limitándose a instalaciones, ambiente físico, estrés ruido, grado de seguridad o peligro y similares. Es decir, es el conjunto de condiciones en las que las personas trabajan.

Como tercera dimensión tenemos al reconocimiento personal y social que para Palma (citado por Maldonado ,2016) hace alusión a “la inclinación de la evaluación al trabajo en relación al reconocimiento personal o de personas aliadas a la labor en relación a los logros obtenidos en su tarea o por el efecto de estos en los logros indirectos.” (p. 33).

La última dimensión se denomina beneficios económicos, y según menciona Soria (2021) son la principal fuente de satisfacción laboral de los trabajadores, incluye los sueldos, salarios, bonificaciones, incentivos económicos que se entregan por el trabajo realizado, como una consecuencia de la valoración positiva del desempeño laboral (p. 13).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La ejecución de este trabajo indagatorio tuvo un enfoque cuantitativo, porque cuantificó la recopilación y el análisis de datos.

Respecto al diseño de la investigación, es no experimental, transversal de tipo correlacional.

Es no experimental, según lo explica Hernández (2014) “Es una investigación que se efectúa sin adulteración intencionada de variables y en los que solo se aprecian las manifestaciones en su entorno real para posteriormente estudiarlo detalladamente.” (p. 81).

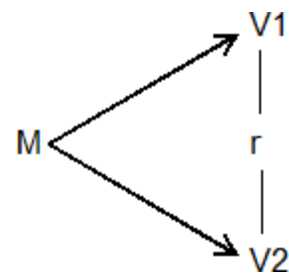
Es transversal, pues “recolecta información en un momento dado, en un tiempo específico. Su finalidad es indagar su repercusión e interacción en un tiempo dado y pormenorizar las variables. Se podría decir que es como fotografiar de algo que está sucediendo” (Hernández; et al., p. 154). Y es de tipo correlacional porque el presente estudio “se ciñó a determinar correspondencias entre variables no fijando acepción de causa o querer examinar detalladamente vínculos de causalidad.”. (Hernández; et al., p. 157).

El diseño seleccionado de nivel correlacional, se representa de la siguiente manera: M = muestra alumnos

V1 = El clima organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación



3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual

Variable 1: Clima Organizacional

Conforme a Sotelo y Figueroa (2017) el clima organizacional se considera como el cúmulo de atributos adquiridas por los empleados para detallar a una organización y diferenciarla de otras, su permanencia es condicionado en el tiempo y repercute en la conducta de los trabajadores en la entidad (pág. 5).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Salanova, Martínez y Llorens (2014) definen a la satisfacción laboral como “una situación mental beneficiosa vinculadas con la labor y distinguido por su vigorosidad, entrega y asimilación” (p. 24).

Definición Operacional

Variable 1: Clima organizacional.

Esta variable estuvo compuesta por cuatro dimensiones: estructura, relaciones interpersonales, recompensa e identidad

Variable 2: Satisfacción laboral

Esta variable se dividió en cuatro dimensiones: significación de las tareas, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y beneficio económico.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para esta indagación la población considerada fue de 30 maestros de nivel primaria y secundaria del centro de estudios N° 80396 de San José de Moro, del distrito de Pacanga- Chepén.

Es preciso indicar que como la población de docentes fue reducida, la muestra se tomó al 100% de la población, en consecuencia, el muestreo no fue de forma aleatoria ni por interés.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que permitió recabar la información de las variables fue la encuesta. El instrumento empleado a los maestros del mencionado centro de estudios fue el cuestionario.

Validez del instrumento

Hernández et al. (2014) sostiene: La credibilidad del contenido se consigue a través de los juicios de personas adiestradas y al garantizarse de que los aspectos medidos por el instrumento sean significativos de la población o influya en las dimensiones de las variables de investigación (en ocasiones mediante un muestreo al azar sencillo). (p.298)

Con la finalidad de obtener la validez de estos de instrumentos se aplicó el juicio de expertos conformados por dos docentes especializados y un metodólogo.

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo a Hernández et al. (2014, p. 200), señala que al referirnos de fiabilidad de un instrumento de medición hace referencia a su vínculo donde la ejecución reiteradas a un mismo sujeto u objeto genera los mismos resultados”.

Para los cuestionarios se estableció el alpha de Cronbach para ambos instrumentos, que viene a ser el estudio estadístico para valorar la confiabilidad.

Al ejecutarse el Alfa de Cronbach que brinda medir la confiabilidad, obtenemos un 0.903 de coeficiente de la variable Clima Organizacional y 0.780 de coeficiente de la variable Satisfacción Laboral, confirmando que la medición de las variables es confiable.

3.5. Procedimientos

Se recopiló la información a través de 2 cuestionario (instrumentos elaborados en escala de Likert de preguntas politómicas) aplicadas a docentes tanto de primaria como de secundaria del centro de estudios N° 80396 San José de Moro, Chepén. Por lo que como primera acción se envió un documento a la directora de la institución solicitando autorización para aplicar ambos cuestionarios, gestionando adicionalmente los correos personales de cada docente. Se les envió a los docentes los cuestionarios vía Google forms, entre el 06 y 11 de junio, después de la aplicación del instrumento se ingresó la información en la base de datos en Excel y seguidamente se trasladó esta información al SPSS con la intención de precisar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron por medio del Programa estadístico SPSS 26. Estos datos que se obtuvieron, se organizaron en tablas de frecuencias unidimensionales, figura de porcentajes por cada nivel y tabla cruzada en ambas variables de manera contigua.

3.7. Aspectos éticos

Los datos que arrojó el estudio fueron recogidos por el autor de esta investigación y se procedió de manera apropiada sin alteraciones, puesto que los datos estuvieron justificados en el instrumento utilizado.

El presente estudio cumple al señalar la autoría en cada uno de los trabajos citados, se colocó el apellido, año y página de la cita consultada, considerando que la bibliografía se redactó en estilo APA.

IV. RESULTADOS

PRUEBA DE NORMALIDAD

Las hipótesis planteadas para la prueba de Normalidad son las siguientes:

H0: Los datos procesados siguen una distribución normal

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal

Considerando a la vez que la muestra es inferior a 35 por ende se determina a realizar la prueba de Chapiro Wilk y también considerando que:

Cuando $p > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando $p < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula en manera significativa

Cuando $p < 0.01$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera altamente significativa

Tabla 1

Prueba de Normalidad para el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	,204	30	,003	,894	30	,006
CLIMA ORGANIZACIONAL	,170	30	,026	,849	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V-26

Interpretación: En la tabla 1 se aprecia que el nivel de significancia es inferior a $P < 0.050$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual implica que para evaluar la hipótesis se usará la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

OBJETIVO GENERAL

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro - Chepén

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén.

Tabla 2

Correlaciones entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

		Correlaciones		
			CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Fuente: SPSS V-26. Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 2 se aprecia una correspondencia de 0.538. Aquí se visualiza la existencia de una correlación directa; moderadamente positivo y teniendo su nivel de significancia inferior a $P < 0.050$, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, significando de que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los maestros de este centro de estudio.

Objetivo específico 1

Tabla 3

Niveles de Clima Organizacional

Tabla: Clima Organizacional

Niveles	Trabajadores	%
Bajo	0	0%
medio	3	10%
Alto	27	90%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

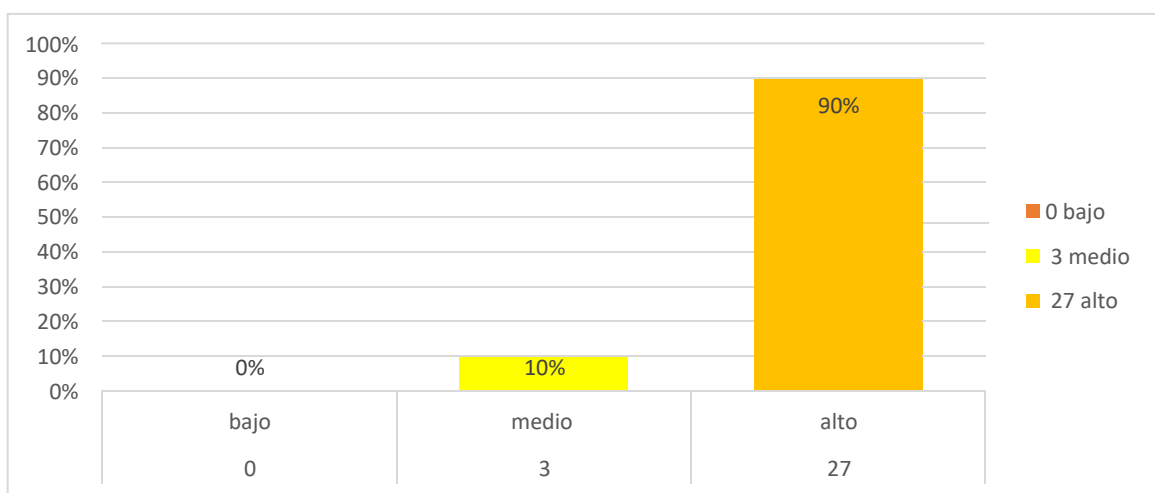


Figura 1: Clima Organizacional

Elaboración Propia

Interpretación: Tal como se observa en la tabla 3 y figura 1, un 0% de maestros expresan un nivel bajo de clima organizacional, el 10% demuestran un nivel medio, mientras que el 90% confirman que existe un alto nivel de clima organizacional en la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro, Chepén.

Objetivo específico 2

Tabla 4

Niveles de Satisfacción Laboral

NIVEL: SATISFACCIÓN LABORAL		
NIVELES	TRABAJADORES	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
medio	9	30%
Alto	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

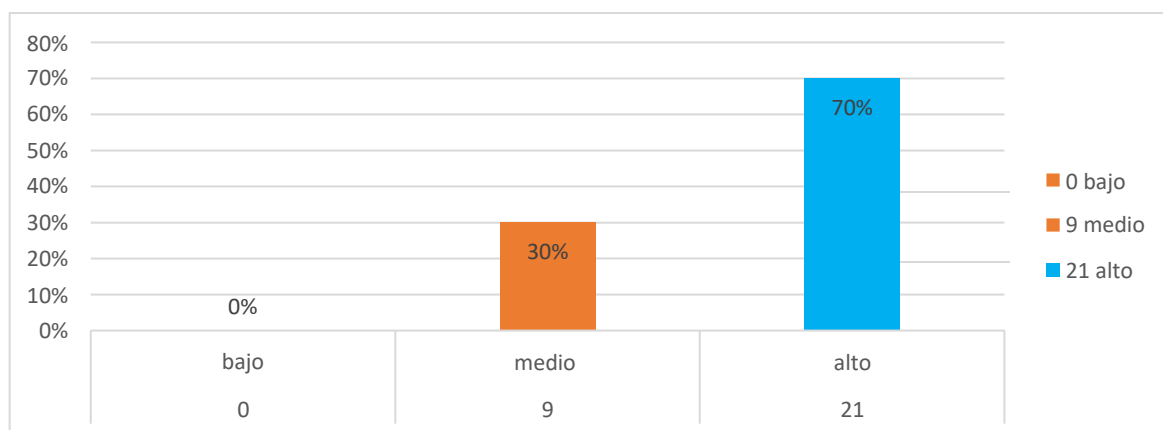


Figura 2: Satisfacción Laboral

Elaboración Propia

Interpretación: Tal como se aprecia en la tabla 4 y figura 2, el 0% de maestros presentan un nivel bajo, el 30% de maestros representan un nivel medio, mientras que un 70% presenta un nivel alto de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro, Chepén, manifestando que la gran parte de maestros se encuentran conformes, debido que consideran que existe un buen ambiente físico, relación con autoridad y relaciones interpersonales que les permiten desarrollarse satisfactoriamente en este centro de estudios.

Objetivo específico 3

H0: No existe relación entre la estructura y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chapén.

H1: Existe relación entre la estructura y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chapén.

Tabla 5

Correlación entre Estructura y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			ESTRUCTURA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	ESTRUCTURA	Coeficiente de correlación	1,000	,307
		Sig. (bilateral)	.	,099
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,307	1,000
		Sig. (bilateral)	,099	.
		N	30	30

Fuente: SPSS V-26. Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 5, se determina la existencia de una correlación de Spearman positiva baja de $r=0.307$ de estructura con satisfacción laboral, siendo su valor de significancia de $p=0.099$ mayor al 5%, en consecuencia, se acepta(H0) y se rechaza(H1). Resultando que no existe correlación de estructura con satisfacción laboral en los maestros de este centro de estudios.

Objetivo específico 4

H0: No existe relación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén.

H1: Existe relación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén.

Tabla 6:

Correlación entre Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

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

Fuente: SPSS V-26. Elaboración Propia

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 6, la existencia de una correlación de Spearman positiva moderada de $r=0.500$ entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral, siendo su valor de significancia de $p=0.005$ inferior al 5%, en consecuencia, se acepta (H1) y se rechaza (H0). Resultando que existe correlación de relaciones interpersonales con satisfacción laboral, en los maestros de este centro de estudios.

Objetivo específico 5

H0: No existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chapén.

H1: Existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chapén.

Tabla 7

Correlación entre la Recompensa y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			RECOMPENSA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	RECOMPENSA	Coeficiente de correlación	1,000	,427*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,427*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	30	30

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

Fuente: SPSS V-26. Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 7, se determina que existe correlación de Spearman positiva moderada de $r=0.427$ entre recompensa y la satisfacción Laboral, siendo su valor de significancia de $p=0.019$ inferior al 5%, en consecuencia, se acepta(H1) y se rechaza(H0). Resultando que existe correlación de recompensa con satisfacción laboral en los maestros de este centro de estudios.

Objetivo específico 6

H0: No existe relación entre identidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén.

H1: Existe relación entre identidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén.

Tabla 8:

Correlación entre Identidad y Satisfacción Laboral

		Correlaciones		
			IDENTIDAD	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,223
		Sig. (bilateral)	.	,236
		N	30	30
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,223	1,000
		Sig. (bilateral)	,236	.
		N	30	30

Fuente: SPSS V-26. Elaboración Propia

Interpretación: Tal como se visualiza en la tabla 8, existe correlación de Spearman positiva baja de $r=0.223$ entre identidad y la satisfacción laboral, siendo su valor de significancia de $p=0.236$ mayor al 5%, en consecuencia, se acepta (H0) y se rechaza (H1). Resultando que no existe correlación de identidad con satisfacción laboral en los maestros de este centro de estudios.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación busca aclarar la correspondencia que hay entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los maestros del centro de estudio de San José de Moro de Chepén durante el año 2021. Asimismo, busca encontrar el vínculo entre cada una de las dimensiones de la variable de clima organizacional con satisfacción laboral.

Esta investigación realizada en el centro de estudios N° 80396 de San José de Moro – Chepén, consideró como objetivo general determinar si existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Respecto al objetivo general, mediante la prueba de Rho Spearman, el valor obtenido es $r= 0.538$, el cual señala una relación positiva medida, asimismo el valor de $p=0.002$ resulta inferior a $p=0.050$. asimismo, podemos decir que hay una correlación importante, no aceptándose la hipótesis nula(H_0) y admitiendo la existencia de una correlación de clima organizacional con satisfacción laboral de los docentes del centro de estudio N° 80396 de San José de Moro – Chepén. Estos resultados coinciden con Rodas Y. (2020), cuya correlación de sus variables era de $r=0.557$, indicando una relación positiva moderada y su valor de significancia $p=0.000$ resultando inferior a $p=0.050$, no aceptándose su hipótesis nula. Concluye que estas dos variables tienen una relación de manera significativa. De igual manera coincide con Rivera (2019) en su estudio estimó como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los maestros. Los resultados adquiridos determinan la existencia de una correspondencia favorable de Rho de Spearman 0.472^{**} con un grado de relevancia de 0.000 , en el que $p<0.05$, desestimándose la hipótesis nula y admitiéndose la hipótesis de estudio.

Podemos apreciar la existencia de una relación significativa positiva en ambas variables de la investigación, en otras palabras, mientras existe un buen clima en los maestros de un centro de estudio existirá una buena satisfacción laboral la que se reflejará en sus actividades laborales.

La tabla 3, con el primer objetivo específico se determinó el nivel de Clima Organizacional, resultados adquiridos de la encuesta aplicada a los maestros de esta institución con un 73% favorable, 23% regular y un 3% desfavorable. Es

semejante a Echegaray, A. (2018), donde obtiene que el nivel de Clima Organizacional es favorable y adecuado entre los docentes en un 77%. Concluyendo que existe una buena relación entre los colaboradores, contribuyendo de forma positiva en el ámbito laboral y para eso se emplean estrategias, motivándolos, hacerles saber que son importantes en la institución, por ende, el clima organizacional va a elevarse creando un buen ambiente de trabajo.

La tabla 4, con el segundo objetivo específico se determinó el nivel de Satisfacción Laboral, resultados adquiridos en la encuesta efectuada a los maestros de la institución con un 60% favorable, 13% regular y 27% desfavorable. Como Rodríguez D. (2019), donde obtiene que el nivel de Satisfacción Laboral es favorable con un 53%, 35 regular y 12% desfavorable, demostrando así que la variable satisfacción laboral es muy influyente dentro de los docentes. Concluyendo que existe una buena satisfacción laboral entre los maestros, contribuyendo de forma positiva en su satisfacción y para poder disminuir los niveles malos que en este caso es el más preocupante se pueden emplear medidas o plasmarlas en estrategias de gestión para que se priorice los aspectos que falta por mejorar y todos realizar sus labores adecuadamente.

La tabla 5. Con el tercer objetivo específico se determinó si existe relación entre estructura y satisfacción laboral, mediante la prueba de Rho Spearman, el valor obtenido es $r=0.354$, el cual refiere una correspondencia positiva baja, asimismo el valor de $p=0.099$ resultando mayor a $p=0.050$. Por consiguiente, no hay una relación significativa, aceptándose la hipótesis nula(H_0), rechazándose la existencia de un vínculo directo de estructura con satisfacción laboral. Estos resultados tienen que ver con lo que nos dice Marín (2012) que esta dimensión abarca la asignación de las funciones que el trabajador debe de asumir, además de plantear las normas y procedimientos relacionadas con el cargo del trabajador, que deben ser cumplidas y ejecutadas.

Según lo analizado se puede decir que hay una relación significativa baja, es decir que, si una variable está en ascenso la otra en descenso, ya que no tienen una relación directa entre estas variables, en donde los colaboradores ven más por sus propios intereses, existiendo una mala organización, mala planificación de actividades y provocando un mal ambiente laboral.

La tabla 6. Con el cuarto objetivo específico se determinó que, si existe correspondencia entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral, mediante la prueba de Rho Spearman, el valor obtenido es $r=0.500$, el cual señala la correspondencia favorable medida y su $p=0.005$ siendo menor a $p=0.050$, por lo consiguiente, podemos darnos cuenta que hay un vínculo relevante tanto de relaciones interpersonales con satisfacción laboral. Tiene semejanza con Minaya C. (2018), con su investigación cuya correlación es de $r=0.541$ y $p=0.05$. Evidenciando que existe una correlación significativa, considerable y positiva. Como Murillo N. (2019), en su investigación da como resultado que su nivel de correlación $r=0.01$ y su nivel de significancia es $p=0.050$, interpretando que se admite la hipótesis alterna, apreciándose una correlación relevante directamente entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

Analizada estas correspondencias, se establece que las relaciones interpersonales van a repercutir dentro del ámbito laboral cuando de satisfacción se habla, ya que cada variable está ligada estrechamente y guarda relación directa ya que si existe buenas relaciones interpersonales habrá buena complacencia laboral influye en los trabajadores.

La tabla 7. Con el quinto objetivo específico se determinó si existe relación entre recompensa y satisfacción laboral, mediante la prueba de Rho Spearman, el valor obtenido es $r=0.427$, indicando la existencia de un vínculo directo positivo moderado y su $p=0.016$ siendo menor a $p=0.050$, por consiguiente, podemos decir que hay una relación importante de recompensa con satisfacción laboral.

Estos resultados son respaldados por Soria K, (2021), donde su objetivo era determinar la relación entre las variables cuyo valor de $r=0.495$ y su valor de significancia es menor del 5%, concluyendo que los colaboradores reciben felicitaciones y reconocimiento por su trabajo, eso influye para que los docentes tengan mejor desempeño aumentando la satisfacción en sus actividades y cumpliendo objetivos personales, así como de la institución educativa.

La tabla 8. Con el último objetivo específico se determinó que si existe relación entre identidad y satisfacción laboral, mediante la prueba de Rho Spearman, el valor de correlación obtenido es $r=0.323$, demostrando la existencia de un vínculo directamente bajo y su nivel de significatividad $p=0.135$, por consiguiente, no se

admite la hipótesis de la investigación y resulta que no hay correspondencia directa en identidad con satisfacción laboral.

Se asemeja a Minaya, C. (2018), en donde su resultado del valor de $r=0.148$ y su valor de significancia $p=0.334$, por lo consiguiente, se puede notar que no hay correlación directa en identidad con satisfacción laboral porque su nivel relevante es superior a 0.050 , no se admite la hipótesis del investigador. Al analizar si hay correspondencia se puede decir que la identidad no tiene una correspondencia con la satisfacción laboral, ya que algunos miembros no se demuestran identificados ni comprometidos con su institución, provocando un entorno deficiente.

VI. CONCLUSIONES

1. En el vínculo existente entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén, mediante la prueba de Rho Spearman se aprecia que existe una relación positiva. En consecuencia, aceptando una relación significativa con ambas variables de estudio.
2. El clima organizacional en la I.E. N° 80396 de San José de Moro – Chepén, es favorable, indicando que gran parte de los docentes vienen confirmando de que existe un buen clima organizacional, por lo cual, las metas y objetivos de la institución se van logrando progresivamente.
3. La satisfacción laboral en la I.E. N° 80396 de San José de Moro – Chepén, es favorable, indicando que la mayoría de los docentes confirma que existe una satisfacción laboral alta desde el inicio de sus labores, donde existe una interacción, con un buen ambiente físico y compromiso entre ellos.
4. Se aprecia una correlación significativa baja entre la dimensión Estructura y la Satisfacción laboral de los docentes. Demostrando que, el personal no se siente cómodo en algunos aspectos de la organización por eso no pueden desarrollar sus labores con buena satisfacción.
5. Se manifiesta una correlación significativa moderada entre la dimensión Relaciones Interpersonales y la Satisfacción laboral de los docentes en la institución. Demostrando que, los docentes admiten que existe una favorable relación entre ellos, comunicación, empatía y compromiso, factores influyentes para una buena satisfacción laboral.
6. Se aprecia una correlación significativa moderada entre la dimensión Recompensa y la Satisfacción laboral de los docentes. Demostrando que, los docentes afirman que existe una favorable relación entre las variables evaluadas, resaltando que se les reconoce e incentiva a los maestros por sus logros dentro y fuera de la institución.
7. Se aprecia una correlación significativa baja entre la dimensión Identidad y la Satisfacción laboral de los docentes en el centro de estudios. Demostrando que no se aprecia una relación favorable entre los docentes, ya que hay una

parte de ellos que no expresan estar identificados ni comprometidos con su institución educativa N° 80396 de San José de Moro – Chepén.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a este centro de estudios potenciar su estructura organizativa y recompensas para que los maestros se sientan con mayor predisposición en su centro de trabajo, para eso deben diseñar estrategias orientadas a aumentar el nivel de satisfacción en los docentes.

Implementar recursos tecnológicos, académicos e infraestructura con la intención de que los maestros trabajen adecuadamente al realizar sus actividades académicas, y puedan demostrar eficiencia en el tiempo al realizar su trabajo, incrementándose así el nivel de satisfacción.

Contribuir con talleres y actividades recreativas, a la vez con un plan de motivación mejorando así las relaciones interpersonales en los colaboradores, permitiendo también que se identifiquen con su institución.

REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L. & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 2020, 20(4), e7900.
- Alcalá, E. M. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior* [Trabajo de pregrado]. San Juan Bautista Tuxtepec: Universidad del Papaloapan Campus.
- Blanco, S., Cerdas, M. & García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Educación*, 45(1), 183-199
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60.
- Chiang, María., Riquelme, Gabriel., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.
- Chirinos, Y., Meriño, V. & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84(1), 43 - 61.
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.
- Echegaray, A. & Velarde, M. (2018). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Espinoza, L. (2020). El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en un caso de estudio. *REEA*, 5(2). 177-185.

- Falla, A., Venturo, C., Herrera M. & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación*, 8(3), 43-56.
- González, A., Manríquez, C. & Venegas, M. (2015). Clima Organizacional de Administración de Salud Municipal. *Ciencia & trabajo*, 16(1),152-157.
- García, O., Peley, R., Pertúz S., Pérez K. & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *ESPACIOS*, 41(37), 40-51.
- Lugo, E. & Santil, J. (2005). *Lineamientos para mejorar las relaciones interpersonales en el departamento de administración de la U.P.E.L. Universidad Pedagógica Experimental. Libertador Maturin-Monagas 2004-05*. [Tesis para optar le grado de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos]. Universidad de Oriente, Maturín.
- Maldonado, J. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Minaya, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13.
- Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Nieto, E. (2016) Variables Críticas en Satisfacción Laboral. *ORP Journal*, 6(1),11-18.

- Palacios, F., Damián, E. & Damián N. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(1),1-7.
- Pedraza, Norma. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005.
- Rivera, M.(2019). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P Lumbreras Puente Piedra – 2018*. [Tesis de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Sandoval, S. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Rodas, Y. (2020). *El clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Rodríguez, B.(2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*. [Tesis doctoral de Psicología en Salud]. Universidad Miguel Hernández de Elche, España.
- Rodríguez, D. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que labora en la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima, Caylloma – Arequipa*. [Tesis de Maestría en Educación]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Sánchez, M. & García. M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2),161-166.

Soria, K.(2021).*Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N° 03 de Chalhuanca, 2020*. [Tesis de maestría en Gestión de Servicios de Salud]. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de Maestría en Gerencia Empresarial]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Clima Organizacional	Es el conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización. Sotelo y Figueroa (2017)	La variable se divide en cuatro dimensiones: estructura, relaciones interpersonales, recompensa e identidad.	Estructura	-Organización -División de Trabajo -Jerarquización -Normas	1 2 3 4
			Relaciones Interpersonales	Conflictos -Relaciones humanas -Ambiente de trabajo -Comunicación -Confianza	5 6 7 8 9
			Recompensa	-Valoración por los desempeños -Desarrollo profesional -Reconocimiento -Motivación laboral	10 11 12 13
			Identidad	-Compromiso -Pertenencia -Cohesión	14 15 16
Satisfacción Laboral		La variable se divide en cuatro dimensiones:	Significación de la tarea	-Disposición al trabajo -Complacencia	1 2 3

	Salanova, Martínez y Llorens (2014) definen a la satisfacción laboral como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (p. 24).	significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos.		-Realización de las actividades -Importancia y utilidad	4
			Condiciones de trabajo	-Ambiente físico	5
				-Horario de trabajo	6
				-Disponibilidad de elementos materiales -Actividad laboral amena	7 8
			Reconocimiento personal y social	- Evaluación justa -Logros y resultados.	9 10
Beneficios económicos	-Remunerativos -Incentivos económicos	11 12			

ANEXO 2

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021

Línea de investigación: Gestión y calidad educativa

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES				
4 Problema general ¿Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021. Objetivos específicos *Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N°80396	Hipótesis general Existe relación directa entre el clima organización y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021.	Variable X: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel rangos
			Estructura	-Organización -División de Trabajo -Jerarquización -Normas	1 2 3 4	Nunca (1) Casi nunca (2)	Inadecuado (16-37)
Relaciones Interpersonales	-}+ Conflictos -Relaciones humanas -Ambiente de trabajo -Comunicación -Confianza	5 6 7 8 9					
Recompensa	-Valoración por los desempeños -Desarrollo profesional	10 11 12	A veces (3)	Poco adecuado (38-59)			

<p>de San José de Moro-Chepén, 2021.</p> <p>*Determinar el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N°80396 de San José de Moro-Chepén</p> <p>*Determinar la relación que existe entre la estructura y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021.</p> <p>*Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San J</p>			Identidad	-Reconocimiento -Motivación laboral -Compromiso -Pertenencia -Cohesión	13 14 15 16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Adecuado (60-80)
	Variable Y: Satisfacción Laboral						
	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rangos		
	Significación de la tarea	-Disposición al trabajo. - Complacencia -Realización de las actividades -Importancia y utilidad	1 2 3 4	Nunca (1)	Inadecuado (12-27)		

	<p>osé de Moro-Chepén,2021</p> <p>*Determinar la relación que existe entre la recompensa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021.</p> <p>*Determinar la relación que existe entre la identidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021.</p>		<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>-Ambiente físico -Horario de trabajo -Disponibilidad de elementos materiales -Actividad laboral amena.</p> <p>- Evaluación justa - Reconocimiento de logros y resultados</p> <p>-Remunerativos -Incentivos</p>	<p>5 6 7 8 9 10 11 12</p>	<p>Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Poco adecuado (28-43) adecuado (44-60)</p>
Nivel-Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal</p>	<p>Población censal: Estuvo conformada 30 docentes de la Institución Educativa N° 80396 San José de Moro-Chepén, 2021</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>
--	--	---	---

ANEXO: 3 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 80396- DE SAN JOSÉ DE MORO- CHEPEN, 2021

Estimado (a) colega el presente cuestionario tiene como finalidad conocer los niveles de Clima Organizacional de su Institución Educativa, se solicita su apoyo para completar el siguiente cuestionario. Para ello debe marcar con una (x) la alternativa que considere conveniente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: 1 ESTRUCTURA						
1	La organización es de acuerdo a la especialidad o experiencia.					
2	Percibo una división de trabajo con responsables idóneos en mi institución.					
3	Respeto la jerarquía en mi institución educativa.					
4	Considero adecuadas las normas establecidas.					
DIMENSIÓN: 2 RELACIONES INTERPERSONALES						
5	Me brindan información oportuna para realizar mi trabajo, evitándome conflictos.					
6	Demuestro afecto y respeto en mis relaciones humanas.					
7	Considero que existe un ambiente de trabajo apropiado en mi institución.					
8	Promuevo la comunicación con todo el personal en mi institución educativa.					
9	Recibo confianza y seguridad por parte de la directora para realizar nuevas tareas.					
DIMENSIÓN: 3 RECOMPENSA						
10	Mi desempeño es valorado por la directora.					
11	Recibo capacitación para obtener un mejor desarrollo profesional en mi labor.					
12	Tengo las mismas posibilidades de reconocimiento por mi trabajo al igual que mis colegas.					
13	Recibo motivación laboral en mejora de mi desarrollo profesional y personal.					
DIMENSIÓN: 4 IDENTIDAD						
14	Asumo compromiso en presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo institucional.					
15	Demuestro pertenecer a mi institución cuando surgen problemas y busco solución.					
16	Considero que existe cohesión entre los integrantes de mi institución para solucionar algún inconveniente.					

Adaptado de: Rodas Yané (2020)

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 80396- DE SAN JOSÉ DE MORO- CHEPEN, 2021

Estimado (a) colega el presente cuestionario tiene como finalidad conocer los niveles de Satisfacción Laboral de su Institución Educativa, se solicita su apoyo para completar el siguiente cuestionario. Para ello debe marcar con una (x) la alternativa que considere conveniente.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	Pregunta				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: 1 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA									
1	Demuestro disposición para realizar mi labor.								
2	Me complace los resultados de mi trabajo								
3	Realizo actividades que permiten una buena formación a mis estudiantes.								
4	Siento que mi labor que realizo es importante y útil.								
DIMENSIÓN: 2 CONDICIONES DE TRABAJO									
5	Laboro en un ambiente físico apropiado para realizar mi trabajo.								
6	Me resulta flexible mi horario de trabajo para realizar otras actividades.								
7	Considero que los materiales y recursos educativos son suficientes para realizar una buena labor.								
8	Realizo mi actividad laboral de manera amena.								
DIMENSIÓN: 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL									
9	Considero que se realiza una evaluación de mi trabajo de manera justa.								
10	Me siento satisfecho cuando reconocen mis logros y resultados.								
DIMENSIÓN: 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS									
11	La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades primordiales.								
12	Recibo algún incentivo económico producto de mi esfuerzo.								

Adaptado de: Espinoza, Adeli (2015)

Anexo: 4 Validación de instrumento por expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: 1 ESTRUCTURA							
1	La organización es de acuerdo a la especialidad o experiencia.	X		x		X		
2	Percibo una división de trabajo con responsables idóneos en mi institución.	X		x		X		
3	Respeto la jerarquía en mi institución educativa.	X		x		X		
4	Considero adecuadas las normas establecidas.	X		x		X		
	DIMENSIÓN: 2 RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me brindan información oportuna para realizar mi trabajo, evitándome conflictos.	X		x		X		
6	Demuestro afecto y respeto en mis relaciones humanas.	X		x		X		
7	Considero que existe un ambiente de trabajo apropiado en mi institución.	X		x		X		
8	Promuevo la comunicación con todo el personal en mi institución educativa.	X		x		X		
9	Recibo confianza y seguridad por parte de la directora para realizar nuevas tareas.	X		x		X		
	DIMENSIÓN: 3 RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi desempeño es valorado por la directora.	X		x		X		
11	Recibo capacitación para obtener un mejor desarrollo profesional en mi labor.	X		x		X		
12	Tengo las mismas posibilidades de reconocimiento por mi trabajo al igual que mis colegas.	X		x		X		
13	Recibo motivación laboral en mejora de mi desarrollo profesional y personal.	X		x		X		
	DIMENSIÓN: 4 IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Asumo compromiso en presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo institucional.	X		x		X		

15	Demuestro pertenecer a mi institución cuando surgen problemas y busco solución.	X		x		X		
16	Considero que existe cohesión entre los integrantes de mi institución para solucionar algún inconveniente.	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Clima organizacional puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

Especialidad del validador : Ing. Estadístico

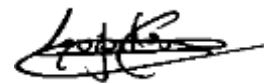
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: 1 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA							
1	Demuestro disposición para realizar mi labor.	x		x		X		
2	Me complace los resultados de mi trabajo	x		x		X		
3	Realizo actividades que permiten una buena formación a mis estudiantes.	x		x		X		
4	Siento que mi labor que realizo es importante y útil.	x		X		X		
	DIMENSIÓN: 2 CONDICIONES DE TRABAJO							
5	Laboro en un ambiente físico apropiado para realizar mi trabajo.	x		x		X		
6	Me resulta flexible mi horario de trabajo para realizar otras actividades.	x		x		X		
7	Considero que los materiales y recursos educativos son suficientes para realizar una buena labor.	x		x		X		
8	Realizo mi actividad laboral de manera amena.	x		x		X		
	DIMENSIÓN: 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL							
9	Considero que se realiza una evaluación de mi trabajo de manera justa.	x		x		X		
10	Me siento satisfecho cuando reconocen mis logros y resultados.	x		x		X		
	DIMENSIÓN: 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS							
11	La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades primordiales.	x		x		X		
12	Recibo algún incentivo económico producto de mi esfuerzo.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Satisfacción laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama DNI: 17926541

Especialidad del validador : Docente de Matemática

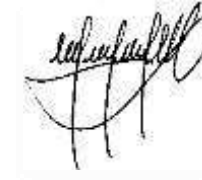
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: 1 ESTRUCTURA							
1	La organización es de acuerdo a la especialidad o experiencia.	x		x		X		
2	Percibo una división de trabajo con responsables idóneos en mi institución.	x		x		X		
3	Respeto la jerarquía en mi institución educativa.	x		x		X		
4	Considero adecuadas las normas establecidas.	x		x		X		
	DIMENSIÓN: 2 RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me brindan información oportuna para realizar mi trabajo, evitándome conflictos.	x		x		X		
6	Demuestro afecto y respeto en mis relaciones humanas.	x		x		X		
7	Considero que existe un ambiente de trabajo apropiado en mi institución.	x		x		X		
8	Promuevo la comunicación con todo el personal en mi institución educativa.	x		x		X		
9	Recibo confianza y seguridad por parte de la directora para realizar nuevas tareas.	x		x		X		
	DIMENSIÓN: 3 RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi desempeño es valorado por la directora.	x		x		X		
11	Recibo capacitación para obtener un mejor desarrollo profesional en mi labor.	x		x		X		
12	Tengo las mismas posibilidades de reconocimiento por mi trabajo al igual que mis colegas.	x		x		X		
13	Recibo motivación laboral en mejora de mi desarrollo profesional y personal.	x		x		X		
	DIMENSIÓN: 4 IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Asumo compromiso en presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo institucional.	x		x		X		

15	Demuestro pertenecer a mi institución cuando surgen problemas y busco solución.	x		x		X		
16	Considero que existe cohesión entre los integrantes de mi institución para solucionar algún inconveniente.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Clima organizacional puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

Especialidad del validador : Ing. Estadístico

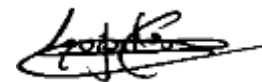
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: 1 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
1	Demuestro disposición para realizar mi labor.	x		x		X		
2	Me complace los resultados de mi trabajo	x		x		X		
3	Realizo actividades que permiten una buena formación a mis estudiantes.	x		x		X		
4	Siento que mi labor que realizo es importante y útil.	x		x		X		
DIMENSIÓN: 2 CONDICIONES DE TRABAJO								
5	Laboro en un ambiente físico apropiado para realizar mi trabajo.	x		x		X		
6	Me resulta flexible mi horario de trabajo para realizar otras actividades.	x		x		X		
7	Considero que los materiales y recursos educativos son suficientes para realizar una buena labor.	x		x		X		
8	Realizo mi actividad laboral de manera amena.	x		x		X		
DIMENSIÓN: 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL								
9	Considero que se realiza una evaluación de mi trabajo de manera justa.	x		x		X		
10	Me siento satisfecho cuando reconocen mis logros y resultados.	x		x		X		
DIMENSIÓN: 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS								
11	La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades primordiales.	x		x		X		
12	Recibo algún incentivo económico producto de mi esfuerzo.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Satisfacción laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

Especialidad del validador

: Ing. Estadístico

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

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

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

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: 1 ESTRUCTURA							
1	La organización es de acuerdo a la especialidad o experiencia.	X		X		X		
2	Percibo una división de trabajo con responsables idóneos en mi institución.	X		X		X		
3	Respeto la jerarquía en mi institución educativa.	X		X		X		
4	Considero adecuadas las normas establecidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 2 RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me brindan información oportuna para realizar mi trabajo, evitándome conflictos.	X		X		X		
6	Demuestro afecto y respeto en mis relaciones humanas.	X		X		X		
7	Considero que existe un ambiente de trabajo apropiado en mi institución.	X		X		X		
8	Promuevo la comunicación con todo el personal en mi institución educativa.	X		X		X		
9	Recibo confianza y seguridad por parte de la directora para realizar nuevas tareas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 3 RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi desempeño es valorado por la directora.	X		X		X		
11	Recibo capacitación para obtener un mejor desarrollo profesional en mi labor.	X		X		X		
12	Tengo las mismas posibilidades de reconocimiento por mi trabajo al igual que mis colegas.	X		X		X		
13	Recibo motivación laboral en mejora de mi desarrollo profesional y personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 4 IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Asumo compromiso en presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo institucional.	X		X		X		

15	Demuestro pertenecer a mi institución cuando surgen problemas y busco solución.	X		X		X		
16	Considero que existe cohesión entre los integrantes de mi institución para solucionar algún inconveniente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Clima organizacional puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. María del Pilar Ponce Vigo

DNI: 19323762

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria

Fecha: Chepén, Julio 2021

Firma del Experto Informante.

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: 1 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA							
1	Demuestro disposición para realizar mi labor.	X		X		X		
2	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
3	Realizo actividades que permiten una buena formación a mis estudiantes.	X		X		X		
4	Siento que mi labor que realizo es importante y útil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 2 CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Laboro en un ambiente físico apropiado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
6	Me resulta flexible mi horario de trabajo para realizar otras actividades.	X		X		X		
7	Considero que los materiales y recursos educativos son suficientes para realizar una buena labor.	X		X		X		
8	Realizo mi actividad laboral de manera amena.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que se realiza una evaluación de mi trabajo de manera justa.	X		X		X		
10	Me siento satisfecho cuando reconocen mis logros y resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 4 BENEFICIOS ECONÓMICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades primordiales.	X		X		X		
12	Recibo algún incentivo económico producto de mi esfuerzo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Satisfacción laboral puede ser aplicada en su integridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Especialidad del validador: Mgtr. MARIA DEL PILAR PONCE VIGO

DNI: 19323762

Fecha: CHEPEN, JULIO 2021

Firma del Experto Informante.

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach del Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: Estadístico SPSS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	16

Fuente: Estadístico SPSS

Alfa de Cronbach del Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: Estadístico SPSS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	12

Fuente: Estadístico SPSS

Anexo: 6 Solicitud para aplicar instrumentos de investigación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**Solicito: Autorización para aplicar
Instrumento de Investigación**

Prof. María del Pilar Ponce Vigo
Directora del I.E. N° 80396 de San José de Moro- Chepén

Ciudad.

Yo, Ronald Francisco Cuadra García, identificado con DNI N° 19188148, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada "César Vallejo" base Chepén, recorro a usted para solicitarle, me autorice la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) a los docentes de la institución que usted dignamente dirige, documentos técnicos que servirán para el recojo de datos, que me permitirán la elaboración de mi proyecto de investigación en un primer momento y luego para mi tesis, que lleva por título "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro- Chepén, 2021".

Concedor de su gran espíritu de apoyo hacia la investigación estoy seguro de su aceptación.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.



Prof. Ronald Francisco Cuadra García
DNI: 19188148

|Anexo 7: Autorización para aplicar instrumento de investigación

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

AUTORIZACIÓN

La directora de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro del Centro Poblado de Pacanga y provincia de Chepén, Región La Libertad, que suscribe.

Autoriza:

Al Br. Ronald Francisco Cuadra García, con DNI N° 19188148 estudiante del Programa en MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo- Chepén, para que aplique sus instrumentos de investigación (cuestionarios) a los docentes de la Institución del nivel primaria y secundaria N° 80396 de San José de Moro para que recoja su información y pueda realizar su proyecto de investigación denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro- Chepén, 2021”.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

San José de Moro, 18 de mayo del 2021

Atentamente



The image shows an official blue stamp and a handwritten signature. The stamp is circular with the text "MINISTERIO DE EDUCACIÓN" at the top, "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" in the center, and "DIRECCIÓN DE SAN JOSÉ DE MORO" at the bottom. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name "Mag. María de Pilar Ponce Vigo" is printed in blue, followed by the word "DIRECTORA" in blue capital letters.