

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES



Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes Del
Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Tesis para obtener el grado de maestro en educación con mención en
Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor:

Linares Vargas, Jaime Santos

Asesor:

Berrosپی Espinoza, Hernán

Orcid_ 0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2025

ÍNDICE

ÍNDICE	ii
PALABRAS CLAVE	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	34
RESULTADOS	37
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	62
ANEXOS	70

PALABRAS CLAVE

Tema : El clima organizacional y satisfacción laboral

Especialidad : Educación Superior

Topic : The organizational climate and interpersonal relationships

Specialty : Higher Education

Línea del programa	Gestión de la Educación
Área	Ciencias sociales
Sub Área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación general. (Capacitación pedagógica).



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR SAN FERNANDO DEL VALLE, 2022**" del (a) estudiante: **LINARES VARGAS JAIME SANTOS**, identificado(a) con Código N° **1111100974**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **18%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR SAN
FERNANDO DEL VALLE, 2022**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION
OF TEACHERS AT THE SAN FERNANDO DEL VALLE
HIGHER INSTITUTE, 2022**

RESUMEN

Esta investigación tuvo por finalidad identificar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que prestan servicios en el Instituto Superior San Fernando del Valle en el periodo 2022. De esta manera, se enmarcó el estudio en un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Al ser llevada a cabo, se consideró la intervención de 32 docentes, los que respondieron a la técnica de la encuesta, y se tomó de instrumentos el Test Escala de Clima Laboral y el Test Escala de Satisfacción Laboral, ambos instrumentos de escala Likert, mediante los cuales y el tratamiento estadístico de los datos. Se arribó a la conclusión que se evidencia una correlación positiva y moderada entre variables, esto se determinó mediante el coeficiente obtenido de la prueba estadística Rho Spearman el cual indicó un valor de 0,608. A partir de tales resultados se pudo inferir que, al evidenciar un clima organizacional favorable mejora asimismo la satisfacción de los docentes. Los resultados de cada variable además indicaron principalmente un nivel favorable de clima organizacional (53.1%) y respecto a la satisfacción laboral destacó un nivel de mediana satisfacción (46.9%).

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers who work at the Instituto Superior San Fernando del Valle in the period 2022. Thus, the study was framed in a non-experimental, descriptive correlational design. When it was carried out, the intervention of 32 teachers was considered, who responded to the survey technique, and the Work Climate Scale Test and the Work Satisfaction Scale Test, both Likert scale instruments, were taken as instruments, by means of which and the statistical treatment of the data. It was concluded that there is a positive and moderate correlation between variables, as determined by the coefficient obtained from the Rho Spearman statistical test, which indicated a value of 0.608. From these results it could be inferred that, by evidencing a favorable organizational climate, teacher satisfaction also improves. The results of each variable also indicated a favorable level of organizational climate (53.1%) and, with respect to job satisfaction, a medium level of satisfaction (46.9%).

INTRODUCCIÓN

Los antecedentes encontrados fueron:

Guevara (2018) llevó a cabo una investigación sobre cómo se percibe el clima organizacional para determinar su influencia en los niveles de satisfacción de los trabajadores de una unidad educativa. El investigador optó por una investigación exploratoria, contando con 45 docentes y 18 miembros del área administrativa y de soporte, con quienes aplicó un cuestionario con la técnica de la encuesta, llegando a concluir que los trabajadores reaccionan a la institución de acuerdo a su propia percepción, lo que condujo al investigador a afirmar que, el nivel de satisfacción de los trabajadores de la institución se ve afectado por la función del clima organizacional. Además, en cuanto a la relación entre los colaboradores se encontró que estas son aceptables, también que los conflictos no son resueltos adecuadamente, lo que resulta perjudica la satisfacción de los trabajadores. Finalmente, los investigadores descubrieron que los ascensos, las recompensas y otras ventajas se consideraban desigualmente distribuidos, lo que influía negativamente tanto en el rendimiento como en la satisfacción laboral.

Arenas (2017) investigó descriptivamente y con diseño de campo acerca de los efectos del clima organizacional en el efectivo desempeño laboral de los docentes en una Unidad Educativa del Estado Mérida. Participaron de su investigación 30 profesores que fueron instruidos para responder a dos cuestionarios, con cuyos resultados determinó

la existencia de una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y la manifestación de liderazgo participativo sin autoritarismo. El nivel de clima organizacional detectado fue favorable a pesar de inconvenientes con la infraestructura el pago puntual de los salarios. También detectó la necesidad de los trabajadores por entablar mejor comunicación con las autoridades, ya que se considera un elemento importante en el desempeño. Finalmente, el aspecto de la toma de decisiones con participación de los docentes fue un aspecto relevante en la mejora del clima organizacional.

Rodríguez (2016) desarrolló su tesis cuantitativa descriptiva y correlacional para determinar una asociación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de colegios adventistas en Colombia. Participaron 64 personas entre miembros del área administrativa, docentes, y personal de servicios, los cuales respondieron a dos cuestionarios. Dicho proceso le permitió concluir que en la existencia de asociación positiva muy significativa entre las variables. Además, se descubrió que el personal declaraba estar bastante contento con su trabajo en las instituciones en cuestión. También, se descubrió que los trabajadores perciben positivamente el ambiente de la organización en las instituciones consideradas. Finalmente, sin distinción de género, los trabajadores indicaron estar satisfechos con el entorno laboral y el ambiente organizativo que podían discernir.

Acuña y Ceras (2019), investigaron con tipología aplicada y cuantitativa la relación entre las mismas variables de investigación que presenta este estudio en una institución de formación educativa en Chilca. Consideraron una muestra de 120 trabajadores aplicando la técnica de la encuesta la encuesta y sendos cuestionarios mediante los cuales determinaron una relación positiva significativa y alta (0,762) entre las variables.

Olortegui (2020) realizó una investigación en un colegio de Iquitos, donde buscó encontrar relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes. El aspecto aplicativo se realizó con 113 docentes con la técnica la encuesta, cuyos resultados llevaron a concluir, basado en el coeficiente rho de Spearman (0,520) que existe correlación positiva de nivel medio, de modo que el investigador recomendó al

personal de dirección mejorar el clima organizacional mediante la impartición de programas para fortalecer las relaciones interpersonales y la estabilidad en el trabajo.

Flores (2021) se propuso determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa de Arequipa, para tal propósito metodológicamente enmarcó su investigación en el enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Utilizando para ello como técnica de investigación la encuesta, aplicada por medio de dos cuestionarios que evaluaron las variables por dimensiones. Concluyendo finalmente que, hay una relación significativa y directa entre los variables clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes.

Angles y Condori (2020) desarrollaron una investigación descriptiva correlacional que tuvo por finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de docentes en CETPRO. Mediante la aplicación de dos cuestionarios y una muestra de 140 encuestados, lograron determinar la influencia de la calidad del clima organizacional en el desempeño del docente evidenciado en el éxito pedagógico de los docentes. A su vez precisaron que de esta manera un buen clima organizacional trabaja en favor de la institución educativa para que alcance sus metas propuestas contando con la plenitud de los participantes.

La fundamentación científica se basó en los siguientes conceptos:

Clima organizacional

La denominación, organización del trabajo, es definido por Meléndez (2015) como un conjunto de rasgos distintivos que muestran los individuos que crecen inmersas en las organizaciones, como consecuencia de la conexión dinámica entre sus miembros y sus dirigentes. El clima de una organización, según Rensis Likert (citado en Torrecilla 2020), se compone de variables causales entre las que se considera la organización jerárquica y la forma de administración, las normas y reglamentos, las decisiones tomadas, entre otros; además, se tienen variables conocidas como variables intervinientes, considerando el aspecto motivacional, actitudinal y comunicacional.

Los últimos factores enumerados, según Likert, no están relacionados con los anteriores, sino con el producto que obtiene una institución, donde se

incluye: la productividad, los beneficios como las pérdidas registradas por la institución como consecuencia de sus operaciones.

Existen varias teorías que tratan el tema, entre ellas se estableció la teoría de relaciones interpersonales con el objetivo de que los trabajadores, además de atender el cumplimiento de los requisitos sociales y psicológicos, examinen la satisfacción de los estímulos económicos (Chiavenato, 2006). Esto demuestra que las investigaciones sobre el clima organizacional siempre han tenido como objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores mediante el reconocimiento de los estímulos que se ofrecen y las interacciones interpersonales que existen (Edel et al., 2007).

El clima organizacional, según Almeida (2012), incluye todo lo que la rodea: todos los miembros de una organización, tanto físicos como biológicos; sus relaciones con el entorno; los colaboradores que trabajan en ella; su entorno físico y biológico; y cómo cada parte de la organización trabaja de manera óptima y ordenada con las demás.

Según Antúnez (2015), el clima organizacional se conforma de diferentes factores que distinguen a una institución, tales como sus hábitos cotidianos, la manera en que ejecuta sus acciones, su forma de laborar, entre otros, los cuales se verán reflejados en la forma en que cada colaborador percibe el ambiente de trabajo y la forma en que el trabajador lleva a cabo su trabajo y competencia considerando como norma los hábitos cotidianos.

Por otra parte, sobre el tema del clima laboral, Palma (2004 referenciado en García, 2017) afirma que este elemento permite diagnosticar a una institución para adoptar medidas de prevención y corrección esenciales en el fortalecimiento de la ejecución de los procedimientos y productos de la organización.

Finalmente, según Rodríguez (2018), el clima organizacional se comprende como el contexto tangible y abstracto donde se desarrolla un trabajo y tiene repercusión en la producción y felicidad de los trabajadores. Debido a que el área gerencial se encuentra está íntimamente ligada a la dirección representa un impacto directo en la conducta de cada miembro.

De lo anterior se deduce que una institución tiene un clima positivo cuando sus trabajadores son capaces de aportar todo su potencial ya que trabajan en un ambiente positivo y de apoyo. En consecuencia, los profesores y otros miembros del personal de una institución educativa podrán utilizar su máximo potencial en beneficio de la escuela y sus estudiantes si trabajan en un ambiente positivo y de apoyo (Mamani, 2019).

Características del clima organizacional

Las principales características del clima organizacional, Silva, (como se citó en Carbajal, 2019) las sintetiza de la siguiente manera:

- Sucede de manera externa al individuo.
- Aunque le circunda se diferencia de las percepciones del individuo.
- Es parte vital de una organización.
- Existen diferentes formas de evidenciarlo.

Rodríguez (2001, como se citó en Carbajal, 2019) por su parte, precisa que el clima organizacional también se caracteriza por:

- La constancia y permanencia transmitida por una organización, en cuanto a su clima laboral, a pesar de ejecutar cambios progresivos.
- El clima generado dentro de una organización modifica en diferentes maneras la conducta de los trabajadores.
- El clima también repercute en el grado de compromiso e identidad de los trabajadores.
- A su vez, los trabajadores también ejercen un efecto reflejo sobre el clima dentro de una organización mediante sus conductas y actitudes.
- Ciertos sucesos impactan sobre el clima de una institución, como son la rotación de trabajadores y los índices de ausentismo, situaciones que afectan de manera negativa, lo que indica asimismo que, los trabajadores se mantienen insatisfechos.

Clima organizacional de acuerdo a la teoría de Likert

Basándose en la teoría de Likert, que sostiene que la actuación de los trabajadores está influida por los procedimientos administrativos y las circunstancias laborales, Brunet (2005) afirma que el rendimiento de los trabajadores estará en consonancia con su valoración de estos factores. El descontento de los trabajadores se manifiesta en sus respuestas cuando las condiciones de trabajo son desfavorables, según este enfoque.

Likert reconoció cuatro tipos de sistemas organizativos en función de las distintas combinaciones de variables analizadas. Estos son.:

- Sistema I: Autoritario. Con una actitud desconfiada, estas disposiciones son impuestas desde arriba por una cadena de mando burocrática. La centralización y la formalización también se encargan de regular los procesos. La desconfianza, la ansiedad y la inseguridad hacia los subordinados son las normas de este sistema.
- Sistema II: Paternal. se caracteriza por un mayor énfasis en el poder delegado que el sistema anterior, cuando se toman las decisiones en los niveles más altos y el control está centralizado. Este sistema se caracteriza por las interacciones paternalistas, en las que la autoridad ostenta todo el poder mientras permite a los subordinados cierto grado de libertad. Las relaciones de confianza y dependencia entre la plataforma y los niveles más altos en este tipo de organización jerárquica son la base de su cultura. Los subordinados ven el lugar de trabajo como un entorno estable y bien estructurado, siempre que se cumplan las normas de los jefes.
- Sistema III: Consultivo. Aunque se mantiene la representación jerárquica y se delegan las decisiones en este estilo organizativo, existe mayor descentralización, ya que las decisiones particulares se deciden en los niveles medio e inferior. En esta forma de institución, existe un fuerte sentido de la confianza y del deber.
- Sistema IV: Participativa. La toma de decisiones está descentralizada en esta estructura y, al estar dispersa en la institución, la

comunicación es horizontal y vertical, lo que fomenta la cooperación. Las personas se sienten cómodas trabajando en la institución porque existe una sensación de confianza y un fuerte sentido de pertenencia. En el lugar de trabajo, hay un alto grado de respeto y confianza mutuos entre la dirección y los trabajadores.

Elementos del clima organizacional

Serrato (2011), también sostiene la postura de Brunet (2005) tomando en cuenta otras variables:

- Estructurales o causales. Son las que muestran cómo una organización progresa y cumple sus objetivos de forma lógica. Tienen en cuenta cómo se estructura una organización, la forma en que la administración supervisa y las actitudes, habilidades que evidencian sus trabajadores.
- Medio social. Son aquellos que se centran en las características internas de la organización, tales como: la estimulación, el producto, la interrelación y las actividades que determinan la firmeza de las elecciones, que se ponen de manifiesto en la evaluación.
- Variables finales. Lo que sigue se dirige a formar resultados como la producción, el dinero, el daño y la falta, el bienestar en el trabajo y la ansiedad y la angustia entre otras cosas.

Por tanto, todo esto sugiere que el clima de una institución depende de condiciones excepcionales como una administración eficaz y la consecución de los objetivos fijados, al tiempo que garantiza el cubrir los requerimientos de sus trabajadores a nivel interno. Cuando esto sucede, los trabajadores demuestran una voluntad de trabajar duro y están más centrados en producir resultados que en cualquier otra cosa, y esto se reflejará en el docente.

Teorías sobre Clima Organizacional

Entre las principales abordando el clima organizacional se tienen:

A. La escala EDCO

Especifica las cualidades que manifiesta una persona dentro del ejercicio de sus labores dentro de una institución. Quevedo (2006), señala que esta escala incluye las dimensiones:

- Relaciones con otros. Una interacción entre dos o más personas en la que las relaciones recíprocas están controladas legal y/o contractualmente se define como una "interrelación". En otras palabras, la calidad del trabajo de los profesores se juzgará por la calidad de sus relaciones con sus colegas y superiores, y esa calidad se reflejará en su bienestar y éxito personal y profesional.
- La manera en que se dirige la organización. El grado de aprobación y estímulo de una persona en su trabajo está influido por el nivel de competencia que muestren los líderes y directivos de la institución. Dicho de otro modo, las habilidades y capacidades de los líderes de la institución permitirán al personal demostrar su inclinación o reacción ante lo que se propone.
- Un sentimiento de parentesco. Partiendo de estas premisas, Chiavenato (2009) afirma que los trabajadores demuestran sus habilidades, competencias y destrezas en el desempeño de su trabajo, conforme a las asignaciones determinadas por la dirección o por sí mismos, lo que significa un reto constante en busca de la excelencia en el proceso. Para ser considerado miembro de la organización, un trabajador debe ser capaz de cumplir con sus tareas y obligaciones de la mejor manera posible, a la vez que se esfuerza por alcanzar la excelencia organizativa.
- Retribución. Predicho por Madero (2019), este concepto se relaciona con la forma en que se paga a los subordinados por el trabajo que realizan, lo que permite su crecimiento profesional y les muestra lo que necesitan para funcionar de la mejor manera en el lugar de trabajo donde están trabajadores.

Para que un trabajador se destaque profesionalmente y como persona, debe sentir que está siendo compensado por el trabajo que realiza, utilizando todo su propio potencial y experiencia para que pueda mostrar eficiencia en la actividad que realiza.

- Disponibilidad de recursos. Según Blazque y Mondino, (2019), los recursos económicos incluyen tanto los activos materiales como los intangibles que pueden ser valorados en términos financieros y tienen valores de capital. Las materias primas y los intangibles se incluyen en las circunstancias económicas que una institución y su personal pueden aprovechar.
- La capacidad de permanecer estable. La seguridad en el empleo, según la definición de Rosas (2019), es el derecho de un trabajador a estar protegido de ser despedido a menos que el despido se haga de acuerdo con un proceso legal. Como es sabido, todo individuo posee derechos que impiden su despido o destitución arbitraria, salvo por procesos legales, esto indica solidez y firmeza en el trabajo.
- Prácticas de gestión claras y coherentes. Incluso cuando están ausentes, Chan (2014) dice que el gerente es quien se refiere al personal. Si esto es cierto, significa que esta dimensión es importante para garantizar el máximo respeto a las personas mientras están allí.
- Valores compartidos. Ordua (2013) cita a los valores como un primer paso para estimar cómo los trabajadores de una institución son calificados como personas, en sus acciones y en los diferentes escenarios; de estos valores depende el éxito de una institución y de sus trabajadores, especifican las normas y la ética que permiten a una organización alcanzar su objetivo declarado y proporcionan las disposiciones necesarias para que cada uno asuma su posición de responsabilidad.

- Los buenos hábitos son esenciales en el triunfo de una organización porque permiten que cada miembro ejecute sus funciones y responsabilidades al máximo, y así cumplir con los objetivos establecidos. La complacencia o el deleite de los trabajadores en su trabajo, según Palma (2005), se ve afectada por los reconocimientos y los valores que se forman a lo largo de su estancia en el lugar de trabajo.
- Es el resultado de elementos motivacionales, que se examinan en el puesto que ocupa el trabajador y se condicionan en función de las actividades, y motivaciones que el trabajador lleva.

B. La escala de Palma (2004) autora que identifica cinco dimensiones:

- Sensación de autorrealización. La competitividad de los trabajadores se mide por la medida en que su lugar de trabajo les proporciona los recursos necesarios para aprovechar esas oportunidades. Es importante que la organización en la que trabajan les ayude a conseguir este objetivo, así como los siguientes.
- Involucramiento laboral. Los servicios y el desarrollo organizativo son una manifestación de la identidad y el deber de la institución.
- Supervisión. Pone de manifiesto las valoraciones de los líderes sobre la operatividad y la equivalencia del desempeño profesional de los trabajadores al revisarlo y documentarlo. Las percepciones de los recursos humanos sobre la asistencia y la dirección de sus tareas y responsabilidades cotidianas son también una manifestación de este vínculo.
- Comunicación: En este contexto se evalúa el grado de acceso, adaptación, actualización y transparencia sobre lo que ocurre al interior de la organización.

- Condiciones de trabajo. Que los trabajadores creen que su trabajador les ofrece los recursos físicos, económicos y sociales, y el apoyo que necesitarán para llevar a cabo las obligaciones y tareas que se les asignen, esto se considera un signo positivo.

Dimensiones del clima organizacional

Diversos autores han definido o mencionado que el clima organizacional es susceptible de signos que influyen en la visión favorable o desfavorable por parte del trabajador hacia su empleo. Estos aspectos se analizarán a continuación considerando el criterio de Palma (2004):

a. Autorrealización o Desarrollo Personal:

La autorrealización en el lugar de trabajo puede describirse, según Palma (2004), como un sentimiento de orgullo entre los trabajadores sobre la capacidad de su lugar de trabajo para su propio crecimiento como persona y como profesional.

Como dijo Fernández (1999), es posible que los trabajadores crezcan tanto personal como profesionalmente en el lugar de trabajo; esto apoya la idea que los trabajadores pueden esperar encontrar sustento para su crecimiento personal y laboral dentro del lugar de trabajo.

La teoría de autorrealización de este autor afirma que los trabajadores prefieren puestos que les permitan utilizar sus habilidades y capacidades de diversas maneras, con la posibilidad de recibir retroalimentación sobre su trabajo, así como características que permitan desarrollar el trabajo con estímulos intelectuales; sin embargo, otros puestos con pocos retos aburren al trabajador. Los trabajadores estarán más contentos, más satisfechos y más motivados para tener éxito si esto ocurre en entornos moderados.

b. Involucramiento Laboral

Estos ideales y la dedicación a su cumplimiento y crecimiento son descritos por Palma (2004) como una medida de la identificación del

trabajador con los valores institucionales. Cuando un trabajador acepta los ideales y objetivos de una organización como propios, se convierte en parte de ella porque cree que puede contribuir al bien mayor.

c. Supervisión

Específicamente, Palma (2004) dice que, la supervisión, responde a los aspectos de su propia funcionalidad y el nivel de significación de los superiores inmediatos dentro de las funciones generales, así como al apoyo para orientar en las tareas asociadas al desempeño diario.

Debido a sus altos niveles de satisfacción y moral en el trabajo, los directivos que anteponen las necesidades de sus trabajadores a las suyas propias suelen tener lugares de trabajo más productivos. En cambio, los directivos que se centran únicamente en el rendimiento tienen índices de desempeño más bajos porque sus trabajadores están menos satisfechos y motivados en su trabajo.

Otros estudios como el de Rubbins y Judge (2013) han demostrado que la felicidad laboral aumenta cuando los superiores y supervisores son amables y compasivos, lo que estimula a sus subordinados, tienen capacidad de escucha y se interesan por los demás.

Los procesos comunicativos entre jefes y trabajadores para asignar funciones o resolver cuentas, según Rodríguez (2005), fomenta un ambiente de trabajo positivo que reduce errores laborales. Por último, según Raineri (2006), en cuanto a los supervisores, estos deben apoyar la autonomía y construir un buen ambiente, empoderando a sus subordinados al ofrecerles libertad para opinar y elegir, lo que contribuye con la percepción de un ambiente de trabajo agradable.

La motivación de los trabajadores está influenciada por la forma en que estos ven su entorno de trabajo. Esto se debe a que los trabajadores con líneas de autoridad claras producen confianza y propensión a la resolución de las disputas que surgen dentro de una organización (Chiavenato, 2011).

d. Comunicación

Cuando la información se mueve a un ritmo lo suficientemente rápido sin dejar de mantener la claridad y la coherencia dentro de una organización, se dice que es un signo de comunicación eficaz, según Palma (2004).

Por el contrario, Chiavenato (2007) sostiene que la eficiencia de una organización depende de que sus miembros sean capaces de comunicarse eficazmente entre sí para trabajar juntos hacia un objetivo común, lo que proporciona un sentido de unidad entre los miembros de la organización.

Como afirma Werther (2000), cuando se emplea un canal comunicativo eficiente, se pueden conseguir excelentes resultados en compromisos y objetivos de la organización. En una medida similar, Alves (2000) sostiene que un ambiente de trabajo positivo se relaciona con mayor satisfacción de los trabajadores porque fomenta un sentido de respeto mutuo y dedicación entre los trabajadores involucrados.

Cotton y Hart (2003) sostiene que una fuerte comunicación dentro de las interacciones interpersonales contribuye con la correcta integración de esas relaciones, creando un ambiente de trabajo más positivo para todos los implicados.

e. Condiciones Laborales

Según Schein (1996), el entorno físico influye en el clima institucional a través de los aspectos físicos como, el bullicio, la temperatura, la contaminación, las comodidades y el equipamiento. Esto se debe a que, si una persona no trabaja en un entorno adecuado, no podrá ejecutar las tareas que se le asignen; por lo tanto, la percepción de comodidad del trabajador en un área de trabajo debe ser positiva para aumentar su productividad laboral.

Del mismo modo, Robbins y Judge (2013) coinciden con los autores citados, al afirmar que los miembros de cualquier institución

quieren un entorno de trabajo que promueva su propio bienestar y les permita realizar un buen trabajo. Así, un entorno físico adecuado permite mejorar el rendimiento laboral y beneficia al entorno de trabajo.

El uso de estos indicadores permitirá al trabajador distinguir un clima organizacional benéfico, suponiendo que no esté influenciado por elementos que impliquen una conducta destructiva y perjudicial. También permitirán que el trabajador exprese su insatisfacción y/o apatía con la manera en que se lleva a cabo el trabajo.

Factores que condicionan el clima organizacional

Según Guillen (2003, como se citó en Casana, 2015) los factores que afectan el clima organizacional son:

- **Factores jerárquicos:** Cuando se trata de mantener un ambiente de trabajo positivo, los jefes desempeñan un papel importante. Es esencial que los administradores escolares de todos los niveles sean capaces de mostrar respeto por las personas en primer lugar, potenciar las responsabilidades de los subordinados, educar y esperar un rendimiento laboral alineado con los objetivos institucionales.
- **Factores estructurales:** Es un hecho que una organización mal diseñada, con procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas ineficientes, repercutirá negativamente en el clima del lugar de trabajo, dificultando la consecución de los objetivos y fomentando que los trabajadores jueguen a la defensiva y busquen el origen del problema. Mantener las relaciones formales en una organización como la escuela, donde la dirección, el personal administrativo y docente, el servicio mantiene relaciones jerárquicas fundamentadas en el respeto y los principios democráticos, es fundamental para una organización saludable.
- **Factores estratégicos:** Cuando en una organización faltan herramientas de gestión, objetivos claros, normas sostenibles y una planificación específica, se socava su estructura y su cultura, lo que

tiene un impacto significativo en la moral. Existe el riesgo de que la organización escolar no sea capaz de cumplir su propósito y alcanzar su visión si no existen planes y objetivos estratégicos.

Los factores que influyen en que los trabajadores tengan una visión favorable o negativa del ambiente de la institución se enumeran en el apartado anterior. Es importante tener en cuenta que cada institución, como una escuela, siempre tendrá una personalidad distinta, que influirá en la forma en que sus trabajadores ven su ambiente de trabajo (Casana, 2015).

Importancia del clima organizacional

Como afirma Carbajal (2019), a escala global, el clima de una organización pone de manifiesto los valores, actitudes y las ideas de sus miembros, todo lo cual se traduce en componentes climáticos por su propia naturaleza. El equipo directivo debe evaluar y realizar un diagnóstico del clima de su institución considerando tres motivos:

- Determinar qué es lo que hace que los trabajadores tengan malos sentimientos hacia la institución y qué se puede hacer para aliviarlos
- Para conseguir los mejores resultados, hay que iniciar y mantener un cambio que determine qué componentes del problema debe abordar la dirección.

Para que pueda administrar su organización de la manera más eficiente posible, el director de la institución educativa puede gobernar el ambiente (Carbajal, 2019).

También es importante porque funciona como un importante impulsor de la productividad y genera competencia en una organización. El clima organizacional es más uniforme en las instituciones u organizaciones con una cultura más compleja y solvente (Toro, 2001, citado en Casana, 2015). Entender la importancia del clima organizacional en este sentido es fundamental, ya que es el sentimiento de satisfacción que tienen las personas en el trabajo, así como la capacidad de adaptación a un entorno rápidamente

cambiante, y es lo que asegura la regularidad y el buen funcionamiento necesario para alcanzar las metas y objetivos institucionales (Vásquez, 2000, como se citó en Casana, 2015).

Satisfacción laboral

Según Chiavenato (2011), se describe como la actitud que un individuo expresa de manera global hacia su empleo. Un método de evaluación del desenvolvimiento de un sujeto en su función y sus potencialidades de crecimiento se denomina evaluación del desempeño, que es una herramienta de gestión clave en el trabajo administrativo es esta evaluación.

Morillo (2006), la define como la creencia de que las recompensas, los motivos y las interacciones interpersonales que conlleva un trabajo están en consonancia con las propias expectativas del mismo.

Wright y Bonett (2007) afirman que un método para operacionalizar el placer en el trabajo es medir la satisfacción experimentada en las funciones laborales. Los trabajadores de una organización se comprometen entre sí en un esfuerzo por encontrar un equilibrio entre lo que desean y lo que creen que obtienen a cambio de sus esfuerzos.

Dicen que es posible comparar las actitudes de un trabajador con su satisfacción laboral, que indica un afecto favorable hacia un trabajo que se basa en la valoración de sus cualidades (Robbins & Judge, 2013). Una persona que está contenta en su trabajo tiene buenos sentimientos al respecto, mientras que una persona que no está contenta en su trabajo tiene sentimientos negativos al respecto.

Sin embargo, no hay que confundir entre felicidad y satisfacción, según Castillo (2015), la felicidad es un estado de ánimo que solo puede alcanzarse mediante la aplicación tanto del intelecto como de la fuerza de voluntad. La satisfacción, a diferencia de la felicidad, tiene una variedad de grados, desde el simplemente sensible hasta los niveles más altos como la asistencia a los demás, que es una aproximación a la felicidad.

La forma en que una persona ve su trabajo en general, según Hannoun (2011). Según Linares y Gutiérrez (2010), comprende tanto lo que alguien pretende obtener de su empleo como lo que en realidad recibe. Según Barraza y Ortega (2009), es la actitud expresada por el trabajador hacia su empleo, que responde a su vez al conjunto de creencias y valores cargadas por el trabajador sobre su propio empleo con repercusión en sus acciones y resultados.

Además, Skaalvik y Skaalvik (2011) lo definen como el estado emocional que surge cuando las personas expresan sus pensamientos sobre componentes de su trabajo. A continuación, según la encuesta de Gallup (2010), la insatisfacción con el propio trabajo se ve agravada por la falta de oportunidades de ascenso y la escasa remuneración. Según Hannoun (2011), hay dos niveles de examen cuando se trata de la satisfacción laboral: el nivel general y el nivel de las facetas. Estos niveles examinan factores como las normas y condiciones del lugar de trabajo, las prestaciones y los compañeros de trabajo, entre otros. La satisfacción sobre el trabajo depende de la motivación, y la intensidad y la calidad del desempeño están directamente relacionadas con este factor (Herrera, 2009).

Según Martínez y Ramírez (2010), un ambiente laboral que fomenta la autonomía de los individuos y reconoce sus logros profesionales es un motivador.

Características de la satisfacción laboral

Según Salluca (2010), la satisfacción de los trabajadores respecto a su labor se compone de características señaladas a continuación:

- Podemos decir que cada trabajador encuentra un cierto nivel de placer si se compromete de forma inmediata y activa en el desarrollo de los objetivos y si se le da suficiente libertad para realizar sus tareas, gracias a la característica del diseño del puesto de trabajo.
- Unas buenas circunstancias de vida para los trabajadores incluyen la posibilidad de tener suficiente tiempo libre, la posibilidad de ir y

volver del trabajo sin dificultad y el acceso a algún tipo de seguridad social.

- Los trabajadores pueden tener una sensación de autorrealización cuando saben que están haciendo un trabajo significativo o son recompensados por sus esfuerzos en el trabajo por sus logros.
- Promoción y superiores: el trabajador espera ascender en el trabajo por sus competencias y rendimiento.
- Los trabajadores están más satisfechos cuando sus esfuerzos en el trabajo se ven recompensados con un salario acorde con sus esfuerzos.

Teorías sobre la satisfacción laboral

A. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La tesis de Maslow de 1943 afirma que las necesidades de las personas tienen un rol vital al establecer los roles jerárquicos dentro de las instituciones. La medida en que una organización atiende las necesidades de sus trabajadores es una cuestión que algunos estudiosos señalan (Vílchez, 2018). Mientras que Uscanaga y Garca (2008) citando a Maslow, consideran que la idea de la motivación humana genera la superación individual a partir del cumplimiento de las demandas jerárquicas en la psique humana.

Según esta teoría, toda persona debe pasar por un ciclo vital. Las necesidades se satisfacen de forma creciente, empezando por las más básicas e instintivas, hasta llegar a los aspectos más humanos y auténticos de la vida que dan la oportunidad de una verdadera autorrealización y plenitud. Todo comienza con las necesidades humanas básicas como la comida, la bebida y el calor. La salud, el trabajo, la familia y la casa son las siguientes fuentes de seguridad más importantes.

Las amistades, el afecto y la intimidad son aspectos de la afiliación, mientras que el respeto, el éxito en la carrera, una buena posición social y los logros académicos son aspectos del reconocimiento.

La autorrealización, por su parte, hace referencia a la destreza de una persona para alcanzar su pleno potencial y contribuir a su organización. Es imposible satisfacer todos los deseos de una persona en una sola oportunidad, sino que deben satisfacerse de diversas maneras. Herzberg (Vílchez, 2018) cree que todo ser humano tiene deseos y que esto se ve impactado por la ubicación, el entorno y la posición laboral.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Fue acuñado en primera instancia por Herzberg, psicólogo que en 1923 (como se menciona en Vílchez, 2018) esboza los dos componentes que conducen a la felicidad. La satisfacción y la infelicidad del trabajador son dos representaciones distintas del comportamiento del trabajador, según él, y la interacción entre la persona y el trabajo es esencial para lograr el éxito o la pérdida de ambos. El individuo tiene dos tipos de demandas: las relacionadas con el entorno físico y la psiquis en el trabajo (necesidades higiénicas), y las relacionadas con la sustancia del trabajo (por ejemplo, el deseo de ser productivo) (necesidades de motivación). Una vez resueltas las "exigencias higiénicas" de la persona, esta ya no estará insatisfecha, pero tampoco estará contenta.

Cuando se atienden las demandas motivacionales de una persona, esta se sentirá satisfecha con su trabajo. Caballero (2002, como se refiere en Vílchez, 2018) identifica dos fuentes de inspiración en este sentido: El sentimiento de logro, el progreso, la carga responsable, el reconocimiento y el desarrollo profesional del trabajador son aspectos que contribuyen a su sensación de satisfacción en su entorno laboral. Un ejemplo de elemento higiénico es aquel que es externo a la institución u organización y que no crea ni mejora la satisfacción: las responsabilidades, la compensación, las fechas de pago y las condiciones de trabajo.

Factores que condicionan la satisfacción laboral

Se fundamenta en dos factores, según Navarro (2008, citado en Zúñiga, 2019), el intrínseco y el extrínseco, el primero de ellos está vinculado

a todos los elementos que implica una tarea o a los propios roles, si son rutinarias o variadas, captan el interés, proporcionan autonomía para tomar decisiones y tengo oportunidades para aprender, etc. El factor segundo hace referencia al entorno en el que se realizan las funciones y/o activaciones.

La felicidad de los trabajadores está influida por factores extrínsecos tanto internos como externos. Los factores extrínsecos incluyen la jerarquía, la antigüedad, el ambiente de trabajo y la rotación del personal, el absentismo y las oportunidades de ascenso y la escala salarial. Los factores extrínsecos externos incluyen las condiciones físicas, materiales y mentales del lugar de trabajo (Ramírez y Benítez, 2012).

Una política de administración y gestión se relaciona con la forma de dirigir una organización y las normas y directrices que debe seguir. Además, Vargas (2015) afirma que un miembro de la plantilla de cualquier organización estará cada vez más satisfecho con su trabajo como consecuencia de su grado de placer o satisfacción, lo que conlleva una mayor y mejor productividad.

Cada vez más, las personas se ven abocadas a trabajar en entornos en los que no siempre se cumplen sus expectativas y tienen que hacer frente a los retos inherentes al lugar de trabajo, como la monotonía, los bajos salarios, las prácticas de contratación que no reflejan el verdadero coste de su trabajo y los problemas de seguridad física. Esto conduce a la insatisfacción de los trabajadores, a un comportamiento ineficaz y a una asistencia errática al trabajo (Bedoya et al., 2017).

De hecho, estas situaciones tienen un impacto directo en la productividad y en la salud de los trabajadores, lo que se refleja en un conjunto de síntomas psicológicos, como la desmotivación y la ansiedad. Cuando se sospecha que hay descontento, es el momento de analizar la situación (Fonseca, 2010). Los profesores que tienen libertad para tomar sus propias decisiones, como los del estudio de Chiang et al. (2014), informan de mayores niveles de satisfacción laboral que aquellos cuya remuneración es inadecuada.

Otras culturas, han demostrado que la motivación del profesorado está influenciada por características compensatorias, como las encontradas por Masum et al. (2015) en su estudio. En lugar de centrarse en el desarrollo académico, la remuneración o las comodidades del lugar de trabajo, la mayoría de las instituciones privadas están dirigidas por instituciones lucrativas cuya finalidad es la riqueza de los accionistas.

Por ello, la moral del personal puede mejorar sin duda con programas de formación y desarrollo del personal académico, que citan los ocho elementos motivadores de la satisfacción en el trabajo señalados por Anik et al. (2013). Según algunos expertos, la cultura de la institución también puede influir en la sensación de bienestar del trabajador.

A la hora de contratar personal académico, es fundamental buscar cualidades como la disposición al servicio, actitudes empáticas, la conciencia social y un fuerte sentido de la responsabilidad por el bienestar emocional de sus pupilos. La alta dirección (directores, secretarios académicos y jefes de departamento) también desempeña un papel esencial en la configuración del proceso de orientación institucional.

Según Yáñez et al. (2010), los factores sociales, laborales y económicos oscurecen el comportamiento humano en escenarios de alto riesgo, dificultando que las personas formen y mantengan conexiones interpersonales significativas. A partir de esta técnica, estimamos los desafíos que se desarrollan a nivel organizacional cuando se intenta formar grupos de trabajo vinculados que se basan en la confianza y la felicidad laboral de los trabajadores, así como la confianza y la satisfacción laboral entre los trabajadores y sus trabajadoras, entre otros.

Considerando la función esencial de la educación dentro de la sociedad: el profesor debe educar, formar y asesorar a los estudiantes, al tiempo que cumple el papel que antes desempeñaban los padres en numerosas ocasiones.

Dado que este grupo demográfico está expuesto a una enorme variedad de factores riesgosos que repercuten en su salud física y psicológica, así como en su satisfacción laboral, está claro que la enseñanza es una profesión con altas posibilidades de riesgo (García et al., 2016).

Importancia de la satisfacción laboral

Cuando un trabajador está satisfecho con su trabajo, tanto la institución como el trabajador recogerán los frutos. Como resultado, la cultura organizativa de la institución habrá madurado. Esta variable, sin embargo, es crucial por tres razones, según Robbins (2004, citado en Casana, 2015):

- Se puede afirmar con evidencias que aquellos trabajadores mayormente insatisfechos inciden con mayor frecuencia en ausencia al trabajo y abandono del mismo.
- Por el contrario, los trabajadores con buenos niveles de satisfacción laboral evidencian mejores estados de salud y longevidad.
- Un indicador para determinar cuán satisfecho está un trabajador es el estado de su vida personal.

Por su parte, García y Navarro (2007) hacen una descripción de la importancia de la satisfacción laboral para cada área:

- Para los trabajadores: El estado de salud y la sensación de bienestar para los trabajadores están directamente relacionados con su nivel de satisfacción en el trabajo, que es un componente fundamental para construir el capital relacional y la confianza dentro del lugar de trabajo. Como resultado, el estado mental de una persona manifiesta estados armónicos, lo que conducirá a una vida más larga, ya que la probabilidad de mortalidad de los que están contentos es menor que la de los que no lo están.
- Para la organización: Los vínculos afectivos y horizontales (directivos-trabajadores) son imposibles de formar si las personas no

están contentas en sus puestos de trabajo (trabajador-trabajador). Por otro lado, se puede conseguir un entorno organizativo homeostático utilizando esta herramienta.

- Para el equipo de trabajo y los compañeros: Cuando los trabajadores están contentos en su trabajo, es más probable que den lo mejor de sí mismos en el lugar de trabajo, lo que a su vez conduce a un entorno laboral más favorable. El capital social positivo puede construirse entablando relaciones de confianza mutua y el fomento de estos vínculos dentro de la institución.
- Para los trabajadores y quienes reciben los servicios: El trabajador estará contento de recibir un excelente trato y remuneración con un nivel ideal de satisfacción dentro de la institución, y esto a su vez aumentará la calidad del servicio y la solución a los requerimientos de los trabajadores. Al crear un ambiente de empatía y comunicación con el personal administrativo, se podrán atender los problemas que puedan surgir con los trabajadores, permitiendo establecer una relación laboral justa para todos (García & Navarro, 2007).

La satisfacción laboral en el ámbito educativo

Esta es la siguiente fase, después de haber tomado conciencia de la noción de satisfacción laboral y de su importancia. Según Ventura (2012), la enseñanza y la satisfacción en el trabajo de los profesores tienen un peso sustancial. Dicho de otro modo, la enseñanza es una de las profesiones más esenciales de nuestra sociedad, ya que se centra en nuestros recursos más valiosos, los estudiantes. La felicidad laboral de los profesores y directivos influye en la probabilidad de aprender de los estudiantes y en la efectividad de la gestión, según este enfoque.

En otras palabras, la adhesión de un profesor satisfecho con los objetivos y el compromiso educativo, así como la calidad del trabajo académico y formativo del profesor, pueden tener un impacto significativo en el aprendizaje y la gestión educativa (preparación oportuna y adecuada de

clases, preocupación real por el desarrollo de todos los estudiantes de forma individualizada).

La satisfacción de los profesores también es fundamental en las escuelas, ya que es menos probable que un profesor satisfecho busque otro trabajo y es más probable que permanezca en la organización a la que pertenece, lo que facilita la continuidad en la consecución de los objetivos de la escuela, el curso y el respeto a todos los estudiantes. Al analizar la satisfacción del profesor, Padrón (1994) señala que es importante examinar la salud a nivel psicológico mental y el equilibrio de los profesores. Lo que ocurre como resultado de la estrecha relación entre las circunstancias únicas de la enseñanza y las características de la personalidad.

En la docencia hay un mayor desgaste emocional que en otras profesiones porque se pone de manifiesto la subjetividad y la forma de ser de los implicados (profesor y estudiante). Como señala Padrón, cada persona tiene una personalidad única, por lo que cada uno puede o no adaptarse a su nuevo entorno personal y social por sí mismo.

Asimismo, un aspecto trascendental vinculado a la actividad de los docentes es la calidad educativa. Suárez et al. (2010) destacan la necesidad de medir y mejorar la felicidad en el trabajo, especialmente en el caso de los profesores, ya que su trabajo implica a personas que se encuentran formándose y el objetivo es ayudarles en su propio crecimiento y desarrollo personal. Estas metas sólo se pueden alcanzar cuando el profesor tiene un sentido de realización en su profesión, y esto sólo puede ocurrir cuando se siente inspirado por el trabajo que tiene que hacer, los objetivos educativos que ha establecido para la escuela y los niños con los que tiene que tratar.

Como el profesor está constantemente influenciado por la realidad, los estudiantes aprenden con el ejemplo, a menudo sin darse cuenta, del comportamiento de su profesor. Esto significa que el profesor debe recordar siempre que es un modelo de conducta para sus estudiantes, y que no sólo está enseñando las materias de estudio explícitamente, sino también enseñando las actitudes con todo su ser. Los estudiantes aprenderán una parte

importante de cómo afrontar la vida de la mano de sus docentes, que los acompañan en su camino diario para ser mejores personas. Para enseñar este tema tan trascendente el profesor debe evitar dominarse por las emociones o decidir estar donde realmente se sienta complacido.

Satisfacción laboral docente

Para crear un proceso de enseñanza-aprendizaje sano y eficaz, la satisfacción laboral del profesor es esencial, y este placer proviene de la valía que el educador da a su entorno laboral, que se analiza más adelante (Chen, 2007). Según Linares y Gutiérrez (2010), esta tiene relación directa con el sistema ideológico que el sujeto tiene sobre su empleo; también se relaciona con la emotividad que el individuo ha podido experimentar en su trabajo; y se relaciona directamente con el propio comportamiento que el individuo exhibe al desarrollar su rol.

Los profesores de América Latina se enfrentan a muchos retos, como los bajos salarios, la falta de autonomía y la problemática sus compañeros y superiores (Avalos et al., 2010). Estos problemas actúan como obstáculos para el crecimiento profesional y el avance educativo de los educadores latinoamericanos. El descontento de los profesores con su trabajo ya es un tema discutido en todo el mundo (Moore, 2012). Cuando se combinan con las propias características personales del educador, como los altos niveles de inteligencia emocional, la alta autoestima y la resiliencia, estos rasgos adicionales que modulan el estrés pueden ayudar al docente a sobresalir (Domenech, 2011).

Según Anaya y López (2015), la sociedad debe a largo y medio plazo trabajar en el aumento de la satisfacción laboral de sus docentes. Para hacer carrera en la docencia, hay que estar dispuesto a poner algo más que el tiempo y la energía en el aula. Los profesores son especialmente propensos al cansancio, a la desconexión con los demás y a la falta de satisfacción laboral como consecuencia de las complejas relaciones que mantienen con los estudiantes (Schaufeli et al., 2009).

Briones et al. (2010) sostienen que los educadores están sujetos al desgaste emocional y a la despersonalización debido a variables como la pobreza de formación, ausencia de acuerdo entre los educadores y la deficiente autoridad. Como consecuencia de ello, el proceso educativo se encuentra en función del educador, cuya eficacia y la calidad de la enseñanza que imparte se ven directamente afectadas (Arancibia et al., 2011). Por otro lado, tener un alto nivel de satisfacción respecto al trabajo, influirá en la capacidad del profesor para reaccionar ante las exigencias de su profesión.

Dimensiones de la satisfacción laboral

a. Las condiciones físicas y/o materiales

Son las herramientas y recursos que facilitan a los trabajadores el desempeño de sus funciones habituales y aumentan la eficacia de las organizaciones en las que operan.

Robbins y Judge (2013) descubrieron que los trabajadores manifiestan preocupación por su entorno de trabajo en lo que respecta a características como: la cantidad y la distribución del espacio, el mobiliario y la privacidad del área, así como la facilidad con la que se puede operar y mantener.

Por último, según Salvo (1996, citado por Fernández, 2003), las circunstancias laborales adversas, como el ruido excesivo y la iluminación insuficiente, contribuyen al estrés y al malestar en el lugar de trabajo, al igual que la falta de colaboración y los recursos inadecuados.

La calidad, la seguridad, la utilidad y la pertinencia de la infraestructura educativa deben cumplirse para que los estudiantes puedan estudiar.

b. Beneficios laborales y remunerativos

En palabras de Porret (2015), son las ganancias y prebendas que un trabajador recibe como recompensa por el trabajo que realiza.

Estos sistemas de compensación repercuten y deciden el placer de los trabajadores porque les permiten tener un estatus particular que les permite tener más flexibilidad en sus actividades de índole personal y fomenta otros valores, como la sensación de bienestar (Cavalcante, 2004).

Por otra parte, según Vroom (citado por Gonzáles 2001), el dinero que ganan les permite adquirir otros valores, como seguridad, tranquilidad, etc., mejorando su situación económica. En consecuencia, los trabajadores dicen sentirse más satisfechos cuando se les paga de forma justa, porque creen que se les compensa de forma equitativa por su trabajo.

Un trabajador insatisfecho, si cree que su remuneración es insuficiente para su rendimiento, tendrá un impacto negativo en su desempeño general, así como en la calidad de su entorno de trabajo (Cavalcante, 2004).

Por lo tanto, tenemos una variedad de modelos de trabajo, como docentes en calidad de nombrados y contratados, cuya satisfacción laboral se reflejará según su salario y horario de trabajo.

c. Políticas administrativas

En opinión de Marriner (1996), el grado de consenso sobre las normas institucionales destinadas a regular las relaciones de trabajo y los métodos para el logro de objetivos y las metas de la institución corresponde al grado de política administrativa. Mientras que, por otro lado, proporcionan parámetros para el logro de metas de la institución a través de implementar determinados programas. En consecuencia, sirve de base para futuras elecciones y acciones, ya que la capacidad de actuación de los responsables directos se ve mejorada ante condiciones de control que no están bajo su control directo.

Esto significa que las políticas para la administración deben ser lo suficientemente flexibles como para ser utilizadas en una

variedad de situaciones y, al mismo tiempo, abordar los problemas que pueden ocurrir en el lugar de trabajo y establecer normas claras y concisas que puedan ser rastreadas hasta un punto específico de autoridad.

Se necesita un líder capaz de guiar a los recursos humanos, por lo que el uso de estos principios conducirá a un ambiente de trabajo mejor ordenado.

d. Relaciones con la autoridad

Un aspecto clave en la satisfacción laboral, según Palma (2004), es la relación con los puestos superiores, concretamente la conexión con la dirección inmediata en cuanto a las tareas diarias y la autoridad delegada.

De acuerdo con López (2005), la conexión entre la autoridad y los subordinados se basa en el grado de satisfacción de los subordinados con sus supervisores inmediatos y su comportamiento en general.

Los trabajadores se sentirán inspirados por su supervisor inmediato si este demuestra fuertes cualidades de liderazgo a través de sus acciones.

e. Relaciones interpersonales

Las conexiones interpersonales de una institución educativa se refieren a las interacciones entre sus trabajadores e docentes, que son los principales clientes de la institución. La confianza y la credibilidad son los subproductos de la apertura, la responsabilidad y la empatía cuando las personas tienen relaciones interpersonales saludables.

Las buenas relaciones interpersonales sólo pueden lograrse mediante una comunicación eficaz. Por otra parte, la naturaleza del trabajo realizado en una escuela permite el trabajo en equipo, lo que

aumenta el valor de la contribución personal y humana de cada individuo.

f. Realización personal

Por otro lado, López (2005) lo define así: Los trabajadores eligen un empleo que les permite utilizar todos sus talentos y facultades, lo que permite a cualquier institución alcanzar el objetivo deseado

Las personas se mueven principalmente por el deseo de satisfacer sus expectativas más anheladas, aprovechando al máximo todas sus potencialidades, lo que les permite crecer y alcanzar su máximo potencial y capacidad.

Como resultado, cuando las personas alcanzan su máximo potencial, se sienten inspiradas para participar en una mayor cantidad de actividades relacionadas con su trabajo.

Por otra parte, Ramos (2003) al respecto determina un conjunto de responsabilidades:

- Trabajar para desarrollarse y progresar ofreciendo un servicio de alta calidad a través de una formación continua y cualificada.
- Para tomar buenas decisiones, hay que tener unos ideales y valores éticos claros e inquebrantables.
- Manifestar autenticidad para trabajar con independencia siendo capaz de analizar críticamente.

g. Desempeño de tareas

Como resultado, de un sensación satisfactoria laboral, el rendimiento del trabajador en sus funciones se verá incrementado en desempeño y cumplimiento de responsabilidades y obligaciones como consecuencia del puesto que ocupa.

En cuanto a la justificación de la investigación, la investigación es beneficiosa porque permite precisar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución de formación superior mencionada, para evaluar y aplicar mejores prácticas para mejores resultados. También, hace posible difundir sus resultados a otras instituciones educativas con el mismo problema en cuestión.

Desde el punto de vista de su importancia social, esta investigación permite desarrollar acciones dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo de los docentes para promover su satisfacción laboral. En vista de que, el desempeño docente se valora en la actualidad como un recurso que permite el acercamiento a la calidad educativa, la evidencia de un desempeño docente eficiente se demuestra en un clima organizacional propicio.

Desde la perspectiva práctica, la investigación ayudará al desarrollo de un clima institucional favorable y positivo, así como a la comunicación horizontal entre todos los agentes educativos, en particular el jefe de personal, del que se espera que se tome en serio su papel y se adapte a las expectativas depositadas en él para conseguir políticas y paz laboral. Dado que los educadores que trabajan en las instituciones educativas son un componente fundamental del crecimiento y la transformación de las mismas, contar con un entorno institucional positivo puede redundar en una mejora del rendimiento personal y conjunto de los docentes de la institución.

La problemática de la investigación sostiene que un ambiente de trabajo adecuado proporciona las mejores condiciones para que los miembros de una organización estén motivados y desempeñen sus funciones de manera efectiva, incidiendo en la productividad y en el desarrollo del talento.

El clima organizacional es negativo si los superiores no confían en los docentes, no se preocupan por los servicios educativos, que perjudica el trabajo de docentes y provoca insatisfacción con el trabajo de los docentes. De la misma manera, las relaciones interpersonales son pésimas porque los intereses de los docentes son

diferentes, no se observa unión y amistad entre docentes, lo que afecta la efectividad en su labor pedagógica (Palacios, 2019).

Por eso es importante crear un ambiente agradable en las empresas. Las personas motivadas, toman mejores decisiones son más productivas. Según se informa, la percepción de los empleados sobre la realidad objetiva es responsable del clima. La buena comunicación, el respeto, la pertenencia, un ambiente propicio al bienestar y la satisfacción con el desempeño son los factores clave para un clima positivo que conduzca al buen desempeño. La motivación de los empleados está influenciada por el espacio, la iluminación y la ergonomía. Es fundamental tener un buen ambiente de trabajo para una productividad óptima.

La escuela debe ser un entorno seguro donde los estudiantes puedan aprender y desarrollar, relaciones positivas que fomentan un comportamiento social apropiado y participación activa. También se debe promover un ambiente de cuidado y protección a toda la comunidad educativa, contar con docentes justos, respetuosos y con altas expectativas en el ambiente escolar. (UNICEF, 2018)

El ambiente profesional es uno de los asuntos importantes, que puede verse debilitado por comentarios inapropiados y desacuerdos de algunos miembros. Varios estudios han demostrado que es fundamental el clima institucional favorable para alcanzar los objetivos metas de una organización, según varios autores. Bravo (2019)

Así mismo Sandoval (2001) considera que la naturaleza de la escuela es la interacción entre miembros de la comunidad académica, incluyendo la participación de directores, docentes y estudiantes, y está guiado por normas y reglas que regulan el clima laboral al momento de resolver diferencias. Lamentablemente, en algunos casos, debido al descuido y desvalorización de la provisión interna, los docentes laboran como propio criterio se enredan en, disputas personales administrativas, derivando en situaciones posteriores en que la provisión o no se proporciona cumplimiento. El ambiente en la organización es malo.

En el Instituto Superior San Fernando del Valle se ha podido observar algunos problemas por lo que es necesario conocer su clima laboral. En relación con lo anterior, se formuló la siguiente pregunta de investigación:

Formulación del problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022?

Formulación de los problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022?

La definición y conceptualización de las variables fue la siguiente:

Definición conceptual:

Clima organizacional, según Rodríguez (2018), el clima organizacional se comprende como el contexto tangible y abstracto donde se desarrolla un trabajo y tiene repercusión en la producción y felicidad de los trabajadores. Debido a que el área gerencial se encuentra está íntimamente ligada a la dirección representa un impacto directo en la conducta de cada miembro.

Satisfacción laboral docente, Según Ventura (2012), la enseñanza y la satisfacción en el trabajo de los profesores tienen un peso sustancial. Dicho de otro modo, la enseñanza es una de las profesiones más esenciales de nuestra sociedad, ya que se centra en nuestros recursos más valiosos, los estudiantes.

Definición operacional:

Clima organizacional, esta variable se midió mediante un cuestionario en la escala de Likert, compuesto por 50 ítems, y en la cual comprenden todas las dimensiones.

Satisfacción laboral docente, esta variable se midió mediante un cuestionario en la escala de Likert, compuesto por 36 ítems, y en la cual comprenden todas las dimensiones.

La hipótesis fue la siguiente: el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.

La hipótesis nula: el clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle,

El objetivo general fue el siguiente: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.

Y sus objetivos específicos:

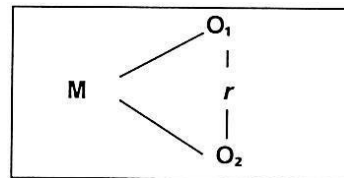
- Identificar el nivel de clima organizacional de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este estudio se utilizaron paradigmas y enfoques positivos, ya que se comienza con lo relacionado al problema, se pasa a la formulación del objetivo y a la elaboración de la hipótesis antes de aplicar los instrumentos de investigación para recopilar datos para la prueba de la hipótesis. Además, se van a utilizar los procedimientos analítico, inductivo y deductivo para comparar y evaluar los datos.

Además, fue un estudio de tipo básica, pues según la definición de Muntané (2010), el investigador se esfuerza en conocer las relaciones entre los fenómenos sin ejercer manipulación alguna sobre las variables.

La investigación se desarrolló con un diseño descriptivo correlacional. Lo que significa la descripción de las variables en primera instancia y la posterior evaluación de correlaciones. El diagrama para tal diseño es el siguiente.



M: Observación y/o encuesta

V1: Clima organizacional

R: Relación

V2: Satisfacción laboral

La población de la investigación estuvo constituida por la totalidad de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022, los cuales hacen un total de 32 docentes.

La muestra la conformó la misma población, 32 docentes, lo que corresponde al tipo de muestreo no probabilístico o por conveniencia.

La técnica en una investigación hace referencia a la manera que se adopta para recoger datos (Hernández, 2010). Así, la técnica utilizada es:

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

Los instrumentos que fueron de utilidad para el acopio de datos en esta investigación son dos, los cuales son explicados y descritos en las fichas técnicas encontradas en los anexos 2 y anexo 3 respectivamente:

VARIABLE	INSTRUMENTOS
Clima organizacional	Test Escala de Clima Laboral CL- SPC - Sonia Palma Carrillo (2004)
Satisfacción laboral	Test Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC Palma Carrillo (1999)

Los resultados que se lograron obtener, pasaron por un proceso de análisis y tratamiento estadístico con la ayuda del programa estadístico SPSS 22. Luego, también se hizo uso del programa de Excel para construir la base de datos. Con ambas herramientas se pasó a exponer los resultados en tablas y gráficos necesarios para ser interpretados cuantitativamente y cualitativamente.

Ambos instrumentos considerados en la investigación fueron ya validado por expertos, y para determinar su confiabilidad se realizó una prueba piloto que entregó los siguientes resultados:

CONFIABILIDAD

Confiabilidad del instrumento de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	50

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	36

RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de datos de la investigación

Tabla 1

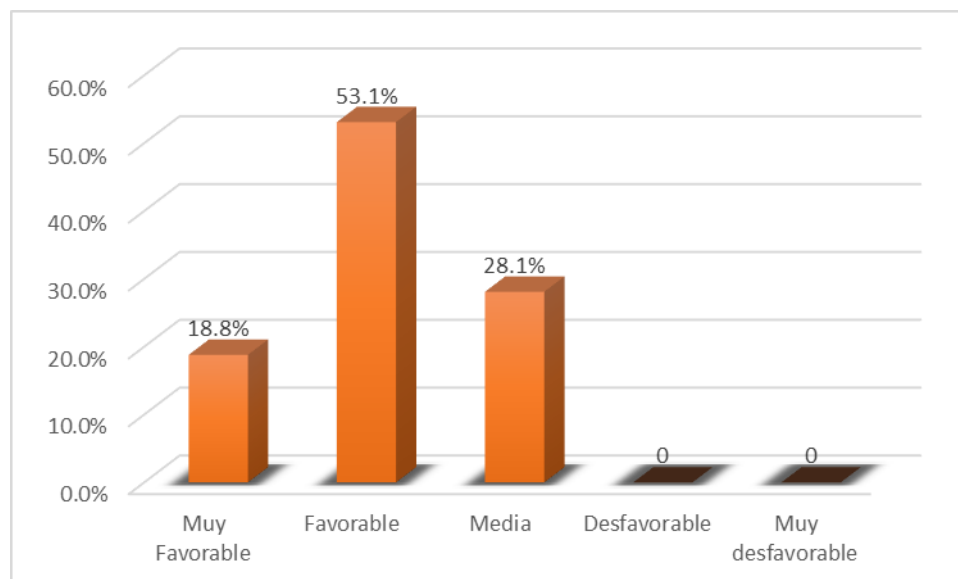
Variable Clima organizacional

Nivel	Rango	f	%
Muy Favorable	209-250	6	18.8
Favorable	169-208	17	53.1
Media	129-168	9	28.1
Desfavorable	89-128	0	0
Muy desfavorable	50-88	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 1

Variable Clima organizacional



Interpretación

Al presentar la tabla y figura 1 sobre el nivel alcanzado del clima organizacional, se observa que, el 53.1% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel favorable, el 28.1% presentan un nivel medio y 18.8% un nivel muy favorable en cuanto al clima organizacional.

De estos resultados se puede concluir que el clima organizacional es en general, favorable, ya que en mayor proporción los docentes han expresado su satisfacción con la mayoría de los aspectos del clima organizacional, que crea un ambiente apropiado para el trabajo, la colaboración y la comunicación entre colegas.

Tabla 2

Dimensión Autorrealización

Nivel	Rango	f	%
Muy Favorable	42-50	6	18.7
Favorable	34-41	22	68.8
Media	26-33	4	12.5
Desfavorable	18-25	0	0
Muy desfavorable	10-17	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

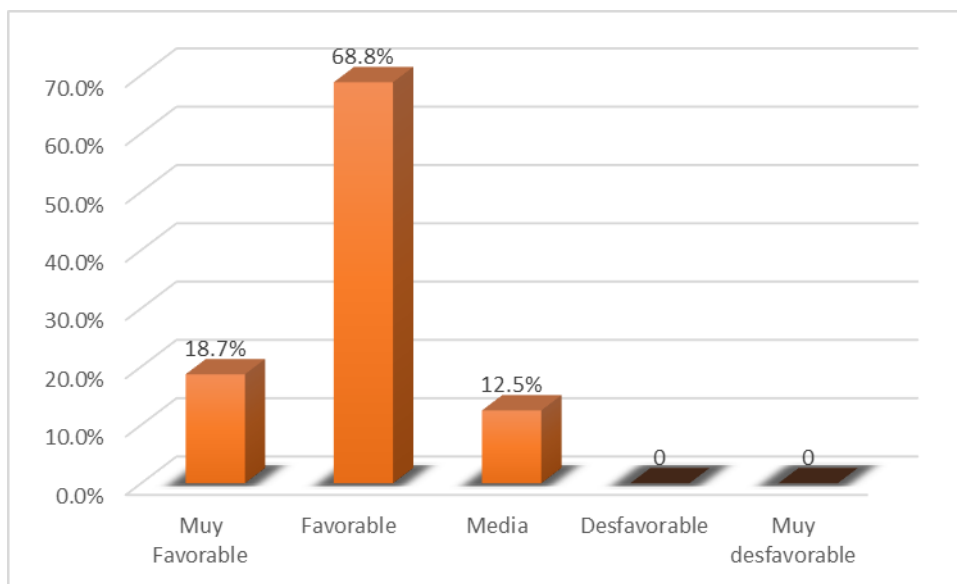


Figura 2

Dimensión Autorrealización

Interpretación

Se expone en la tabla 2 y figura 2 sobre autorrealización se observa que, el 68.8% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel favorable, luego el 18.7% presentan un nivel muy favorable y 12.5% presenta un nivel medio en cuanto a la autorrealización dentro del clima organizacional.

Se interpreta que, el nivel de autorrealización de los docentes es favorable, debido a la mejora de las oportunidades de los profesores para equilibrar sus responsabilidades docentes con sus obligaciones y aspiraciones personales, lo que les proporciona importantes oportunidades de autorrealización profesional, lo que se traduce en un entorno más favorable para que esta expectativa del trabajador se haga realidad.

Tabla 3

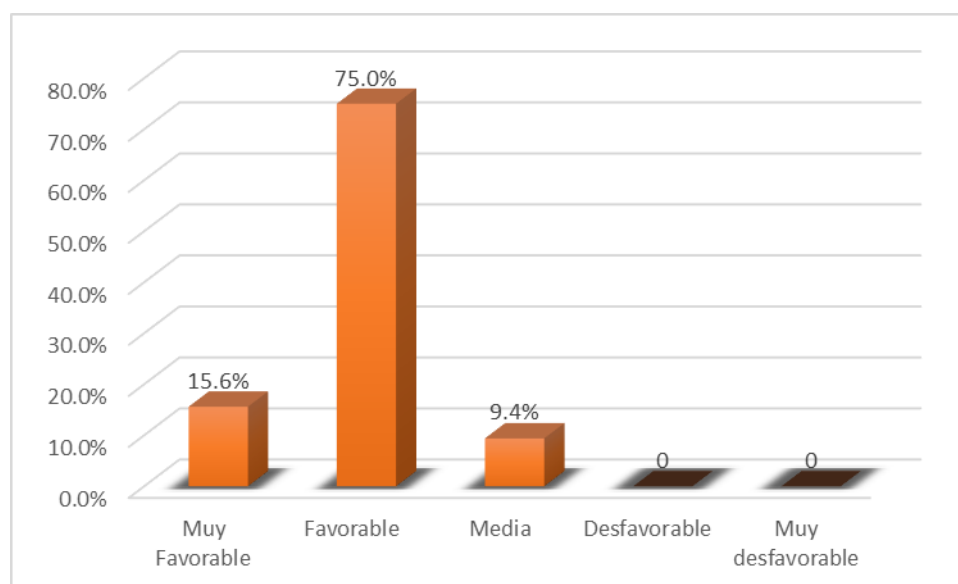
Dimensión Involucramiento laboral

Nivel	Rango	f	%
Muy Favorable	42-50	5	15.6
Favorable	34-41	24	75
Media	26-33	3	9.4
Desfavorable	18-25	0	0
Muy desfavorable	10-17	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 3

Dimensión Involucramiento laboral



Interpretación

Conforme a la tabla 3 y figura 3 sobre involucramiento laboral se observa que, el 75% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel

favorable, luego el 15.6% presentan un nivel muy favorable y 9.4% presenta un nivel medio en cuanto al involucramiento laboral dentro del clima organizacional.

Con los resultados descritos, se ha demostrado que la implicación del profesorado en el trabajo es favorable y muy favorable debido principalmente a que el personal ha demostrado una comprensión de los valores que se comparten en la institución, así como un compromiso con la realización y el desarrollo general de la institución, todo ello propiciado por un entorno de trabajo que fomenta dicha implicación.

Tabla 4

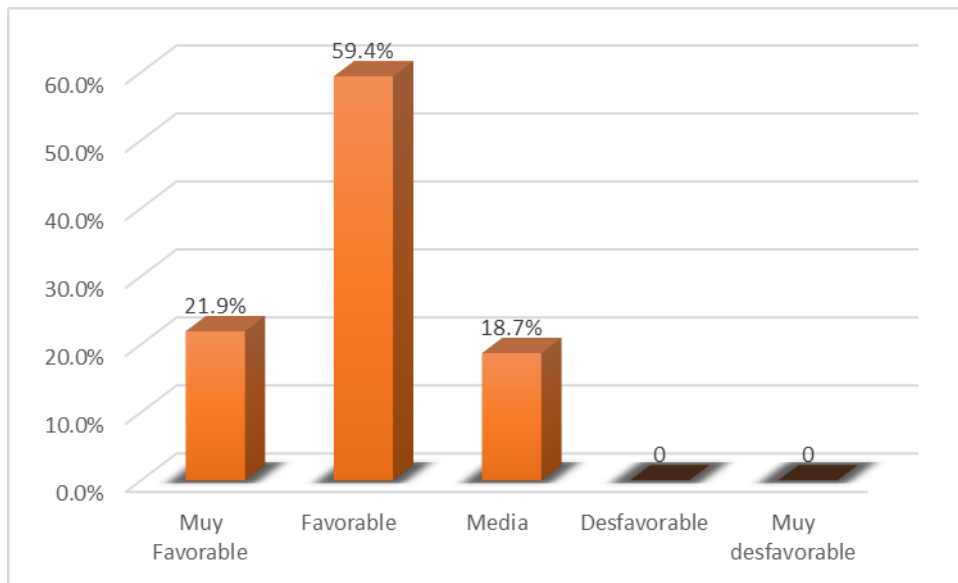
Dimensión Supervisión

Nivel	Rango	f	%
Muy Favorable	42-50	7	21.9
Favorable	34-41	19	59.4
Media	26-33	6	18.7
Desfavorable	18-25	0	0
Muy desfavorable	10-17	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 4

Dimensión Supervisión



Interpretación

De acuerdo a la tabla 4 y figura 4 sobre supervisión se observa que, el 59.4% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel favorable, luego el 21.9% presentan un nivel muy favorable y el 18.7% presenta un nivel medio en cuanto a la supervisión dentro del clima organizacional.

Los profesores, según los resultados, sitúan el aspecto de la supervisión en un nivel favorable. Esto se atribuye a que la supervisión que se realiza permite que los trabajadores realicen su trabajo de manera más efectiva al brindarles soporte para optimizar las tareas que realizan en sus aulas. Se prioriza la consecución de los objetivos, pero se da flexibilidad a los participantes para que participen y desarrollen las actividades que se han planificado previamente.

Tabla 5

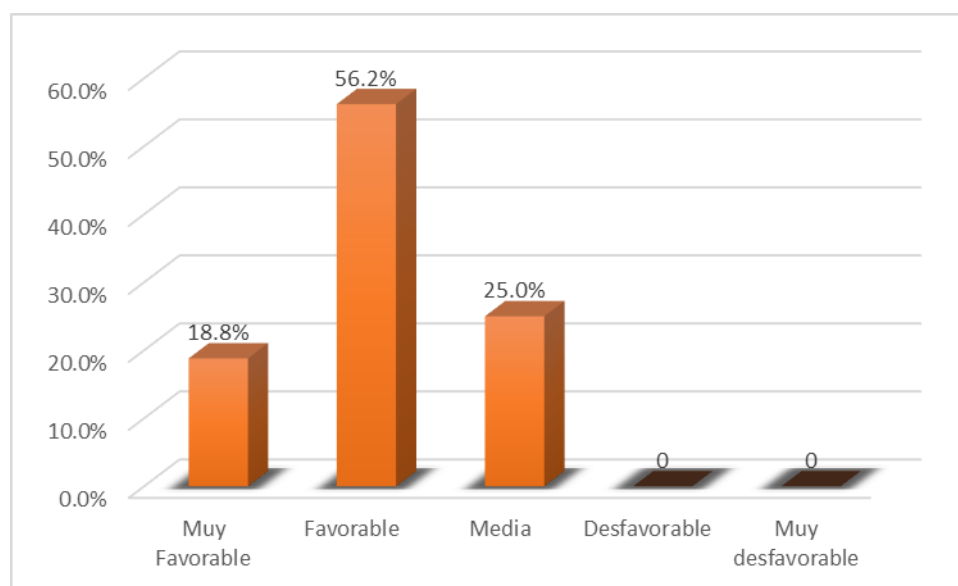
Dimensión Comunicación

Nivel	Rango	f	%
Muy Favorable	42-50	6	18.8
Favorable	34-41	18	56.2
Media	26-33	8	25
Desfavorable	18-25	0	0
Muy desfavorable	10-17	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 5

Dimensión Comunicación



Interpretación

Al exponer la tabla 5 y figura 5 sobre comunicación se observa que, el 56.2% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel favorable,

luego el 25% presentan un medio y el 18.8% presenta un nivel muy favorable en cuanto a la comunicación dentro del clima organizacional.

Un aspecto esencial del entorno organizativo de la institución educativa es su capacidad para comunicarse de forma fluida, rápida, clara, coherente y precisa con su personal docente, la administración y los estudiantes; esta comunicación se caracteriza por un alto grado de coherencia y claridad. Esta característica es fundamental para el buen desarrollo del clima organizacional en cualquier institución. La puesta en marcha de varias vías a través de las cuales los profesores y los directivos pueden desarrollar acuerdos, establecer compromisos e informar de sus progresos ha contribuido a facilitar esta comunicación.

Tabla 6

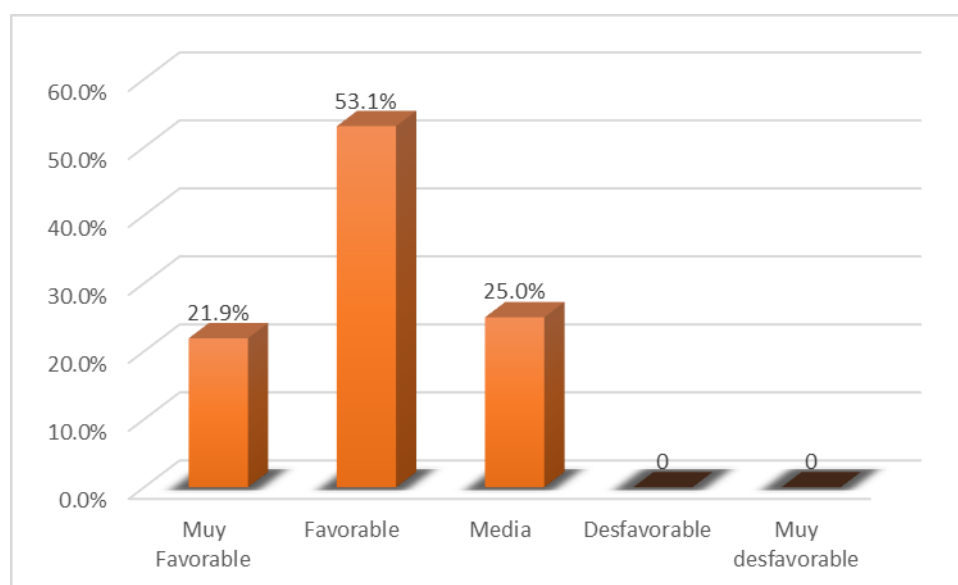
Dimensión Condiciones laborales

Nivel	Rango	f	%
Muy Favorable	42-50	7	21.9
Favorable	34-41	17	53.1
Media	26-33	8	25
Desfavorable	18-25	0	0
Muy desfavorable	10-17	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 6

Dimensión Condiciones laborales



Interpretación

De la tabla 6 y figura 6 sobre condiciones laborales se observa que, el 53.1% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel favorable, luego el 25% presentan un medio y el 21.9% presenta un nivel muy favorable en cuanto a las condiciones laborales dentro del clima organizacional.

En general, se considera que las condiciones de trabajo de los docentes son favorables, a pesar de los cambios que se han producido en sus instituciones como consecuencia de la crisis de la emergencia sanitaria. Se han desarrollado mecanismos para proporcionar elementos materiales, económicos y/o psicosociales adecuados para asegurar que los profesores tengan condiciones de trabajo que les permitan desempeñar sus responsabilidades con eficacia.

Tabla 7

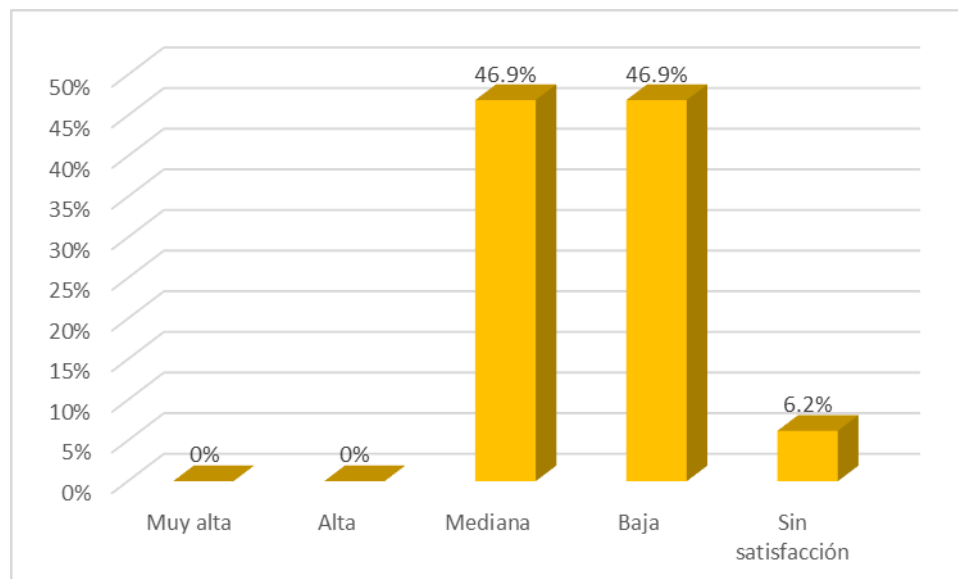
Variable Satisfacción laboral

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	168-a más	0	0
Alta	149-167	0	0
Mediana	112-148	15	46.9
Baja	93-111	15	46.9
Sin satisfacción	0-92	2	6.2
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 7

Variable Satisfacción laboral



Interpretación

Se evidencian en la tabla 7 y figura 7 los niveles de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, donde 46.9%, presentó un nivel mediano de satisfacción laboral y otro 46.9% presentó baja satisfacción laboral respectivamente y 6.2% se manifestó sin satisfacción laboral.

Se interpreta con los resultados que, a consecuencia de estos ajustes e innovaciones en los mecanismos de trabajo, la satisfacción laboral de los profesores de la escuela se sitúa principalmente en el rango medio y bajo, según los resultados obtenidos. Esto se debe a que los profesores de la escuela no han quedado completamente satisfechos con los ajustes e innovaciones en los mecanismos de trabajo que se han implementado.

Tabla 8

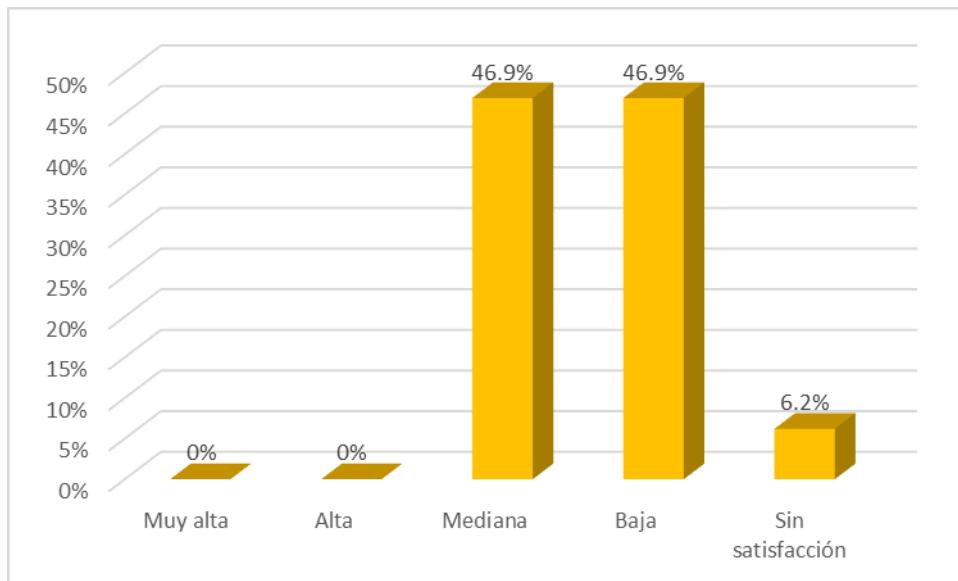
Dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	23-a más	0	0
Alta	20-22	0	0
Mediana	15-19	15	46.9
Baja	11-14	15	46.9
Sin satisfacción	0-10	2	6.2
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 8

Dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales



Interpretación

Conforme a la tabla 8 y figura 8 se muestran los resultados de las condiciones Físicas y/o Materiales de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, donde el 46.9%, presentó un nivel mediano de satisfacción laboral y otro 46.9% presentó baja satisfacción laboral respectivamente y 6.2% se manifestó sin satisfacción laboral.

De acuerdo con los hallazgos reportados en la institución educativa, los docentes están moderada o en niveles bajos de satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales de trabajo. Esto se explica porque la transición de la modalidad presencial a la virtual no ha sido satisfactoria para ellos, debido a la falta de preparación para dicha transición. Esto ha supuesto un inconveniente para el normal desarrollo de su labor docente, al tener que compartir espacios de trabajo con espacios personales.

Tabla 9

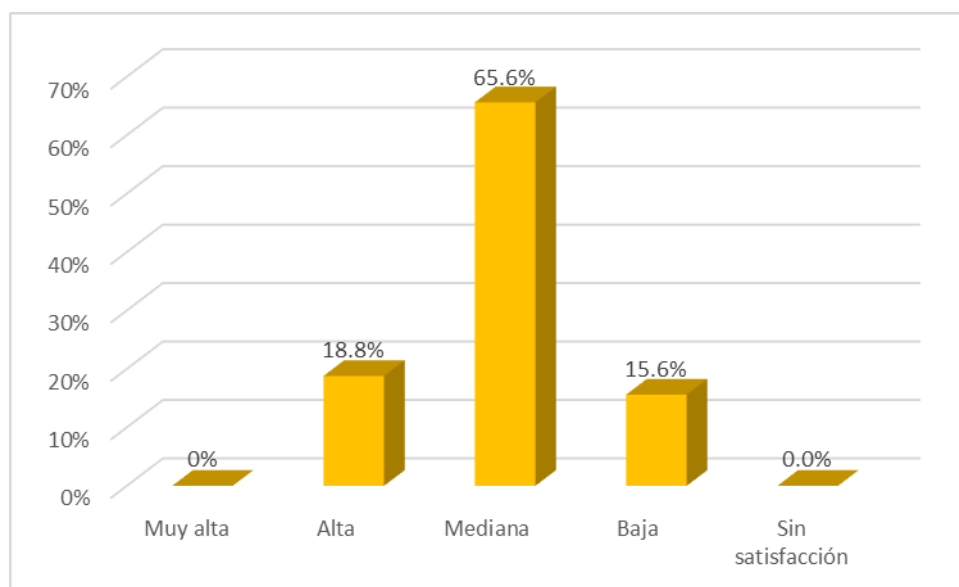
Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	18 a más	0	0
Alta	15-17	6	18.8
Mediana	9-14	21	65.6
Baja	7-8	5	15.6
Sin satisfacción	0-6	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 9

Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos



Interpretación

Observando la tabla 9 y figura 9 se tienen los resultados respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, donde el 65.6%, presentó un nivel mediano de satisfacción, el 18.8% presentó alta satisfacción y el 15.6% baja satisfacción laboral.

Con base en los hallazgos, se llegó a la conclusión que los docentes se encuentran principalmente medianamente satisfechos con sus beneficios laborales y/o remunerativos, lo cual se debe a que los estímulos e incentivos económicos que ofrece la institución son suficientes para cubrir las necesidades y expectativas de los docentes de manera consistente, lo que hace que el trabajador experimente satisfacción en este rubro de una u otra manera. Sin embargo, el docente tiene aspiraciones mayores en cuanto a su remuneración.

Tabla 10

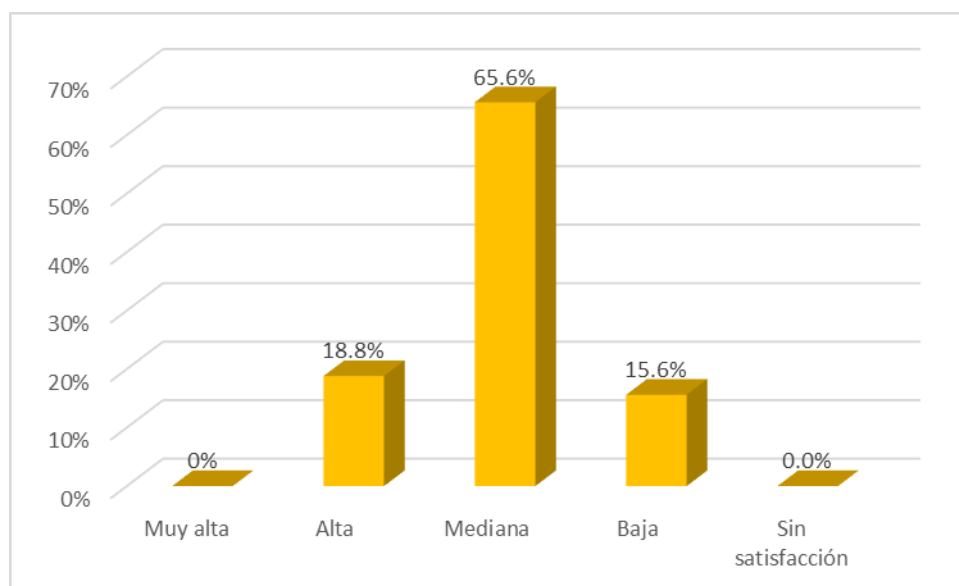
Dimensión Políticas Administrativas

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	19-+	0	0
Alta	17-18	6	18.8
Mediana	12-16	21	65.6
Baja	10-11	5	15.6
Sin satisfacción	0-9	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario de Clima organizacional aplicado a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 10

Dimensión Políticas Administrativas



Interpretación

En la tabla 10 y figura 10 se muestra lo evidenciado por los docentes en cuanto a las políticas administrativas del Instituto Superior San Fernando del Valle, donde el 65.6%, evidenció un nivel mediano de satisfacción, el 18.8% presentó alta satisfacción y el 15.6% baja satisfacción.

En la institución educativa, las políticas administrativas se refieren a las normas mantenidas por la institución que tienen como objetivo gestionar la relación laboral y que están directamente relacionadas con los docentes. La labor de los profesores, tanto en lo que se refiere a su propia actividad como al hecho de haber asumido responsabilidades adicionales, como las administrativas, ha dado lugar a un cierto nivel de insatisfacción y satisfacción laboral, sobre todo porque las políticas administrativas se han vuelto más estrictas, teniendo en cuenta algunas extralimitaciones para los trabajadores.

Tabla 11

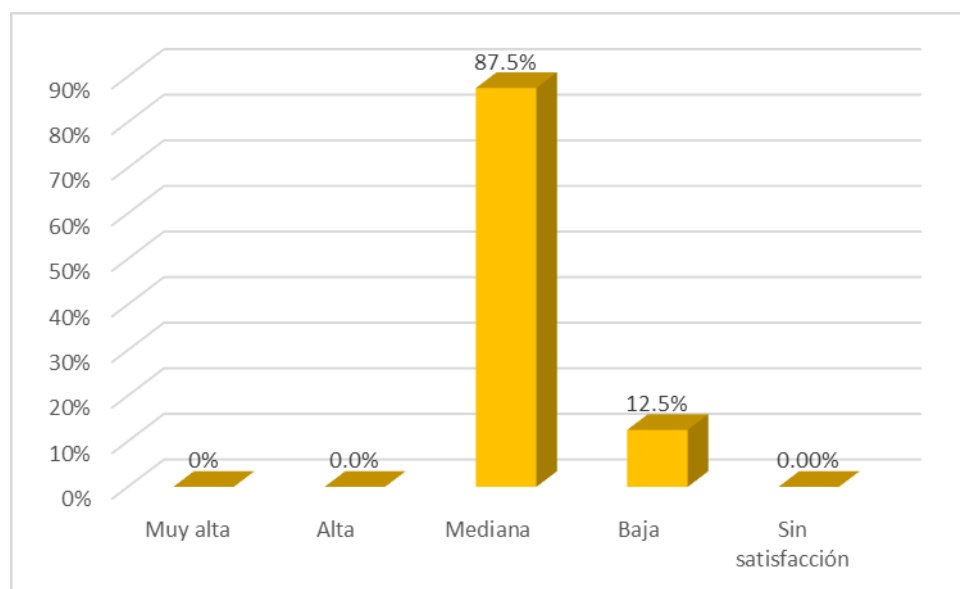
Dimensión Relaciones Interpersonales

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	29-+	0	0
Alta	26-28	0	0
Mediana	19-25	28	87.5
Baja	14-18	4	12.5
Sin satisfacción	0-13	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 11

Dimensión Relaciones Interpersonales



Interpretación

Se expresan en la tabla 11 y figura 11 los resultados de la dimensión relaciones interpersonales de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, quienes presentan en un 87.5% una mediana satisfacción, y el 12.5% baja satisfacción.

Las personas que trabajan en instituciones educativas tienen relaciones interpersonales principalmente a un nivel medio, lo que puede explicarse por el cambio en el modo de instrucción de las sesiones de clase. El paso de la enseñanza presencial a la virtual ha provocado un distanciamiento entre compañeros y trabajadores, lo que dificulta el establecimiento de relaciones interpersonales estrechas, lo que convierte el trabajo en una cuestión de responsabilidad personal para los individuos implicados.

Tabla 12

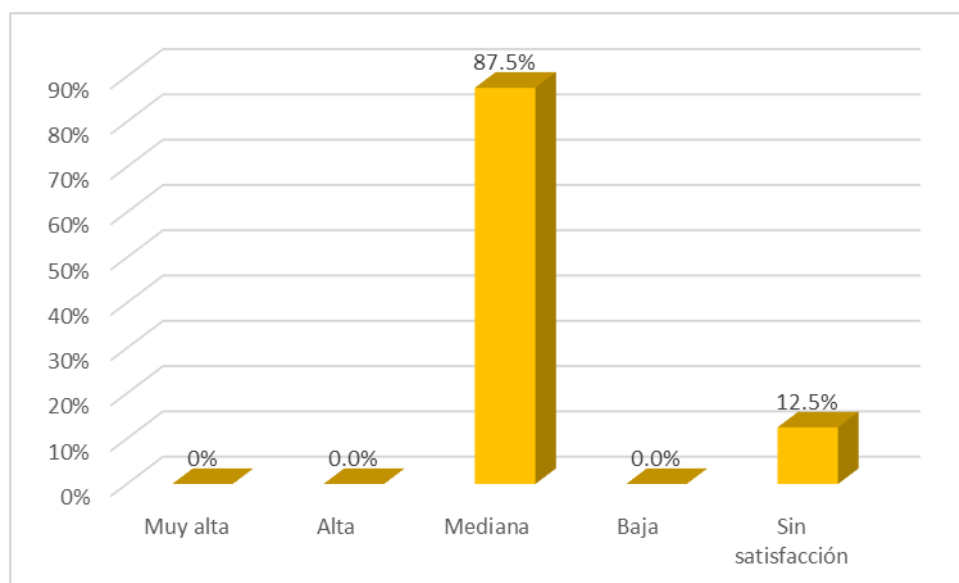
Dimensión Desarrollo Personal

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	29-+	0	0
Alta	26-28	0	0
Mediana	19-25	28	87.5
Baja	14-18	0	0
Sin satisfacción	0-13	4	12.5
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 12

Dimensión Desarrollo Personal



Interpretación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 12 el nivel de satisfacción de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle en cuanto al desarrollo personal, encontrando así que, el 87.5% presentan una mediana satisfacción y el 12.5% se manifiesta sin satisfacción.

En cuanto a la felicidad de los profesores con su propio crecimiento personal, la mayoría de ellos están algo satisfechos, ya que, aunque la institución intenta fomentar los incentivos para el reconocimiento de sus esfuerzos, no están completamente satisfechos con este enfoque. Porque participan regularmente en el funcionamiento de la institución educativa, pero no siempre están satisfechos con los resultados de sus esfuerzos en el trabajo.

Tabla 13

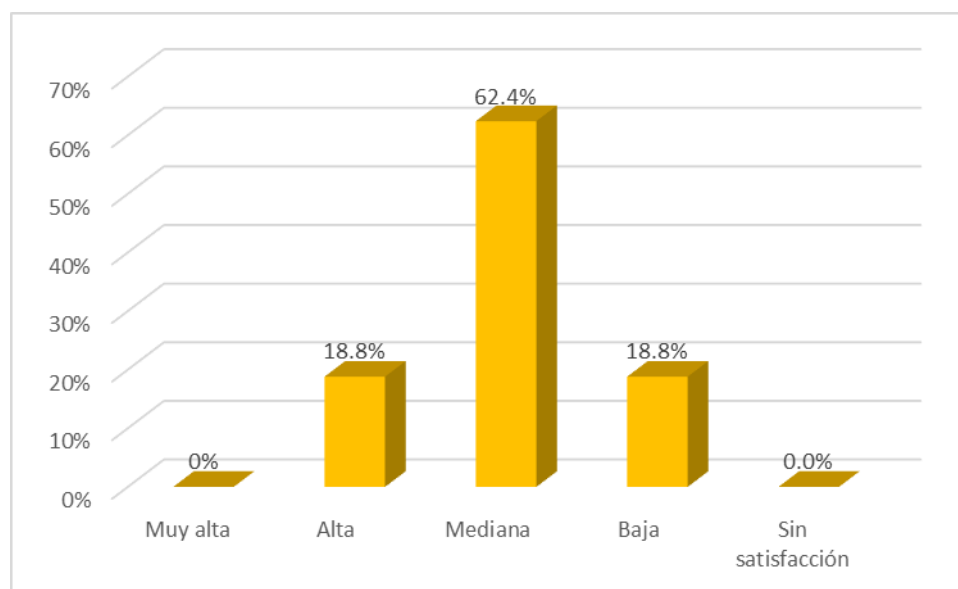
Dimensión Desarrollo de tareas

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	29 a más	0	0
Alta	25-28	6	18.8
Mediana	19-24	20	62.4
Baja	14-18	6	18.8
Sin satisfacción	0-13	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 13

Dimensión Desarrollo de tareas



Interpretación

En la tabla 13 y figura 13 se muestra el nivel de satisfacción de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle respecto al desarrollo de tareas, encontrando así que, el 62.4% presentan una mediana satisfacción, el 18.8% manifiesta alta satisfacción, y el 18.8% baja satisfacción.

La mayoría de los docentes expresan una moderada satisfacción con el desarrollo de sus tareas en la institución educativa, lo cual puede atribuirse a algunas dificultades que se han identificado al momento de querer dictar clases con normalidad en la modalidad asumida, así como al hecho de no poder lograr todos los objetivos de trabajo propuestos, lo que dificulta asegurar la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Sólo un número ínfimo de los que han participado han manifestado sentirse muy satisfechos con su preparación y disponer de todas las herramientas imprescindibles.

Tabla 14

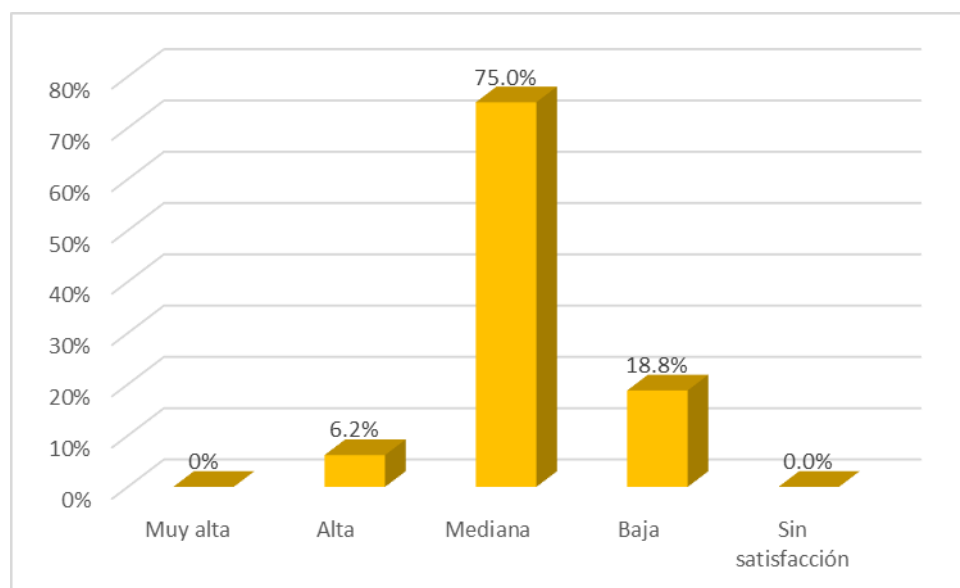
Dimensión Relación con la autoridad

Nivel	Rango	f	%
Muy alta	29 a más	0	0
Alta	25-28	2	6.2
Mediana	19-24	24	75
Baja	14-18	6	18.8
Sin satisfacción	0-13	0	0
Total		32	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario dirigido a los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022

Figura 14

Dimensión Relación con la autoridad



Interpretación

De la tabla 14 y figura 14 se muestra el nivel de satisfacción de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle respecto a la relación con la autoridad, encontrando así que, el 75% presentan una mediana satisfacción, el 18.8% una baja satisfacción, y el 6.2% alta satisfacción.

Debido a que perciben un trato distante por parte de las autoridades educativas, y a que no tienen la suficiente confianza para establecer una relación más cercana, para expresar plenamente sus inquietudes o requerimientos, y para desarrollar su labor docente con plena satisfacción, la relación entre la autoridad del personal que labora en la Institución Educativa presenta un nivel medio de felicidad para ellos.

3.2. Comprobación de la hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ Los datos no tienen una distribución normal

Si $p \geq 0.05$ Los datos tienen una distribución normal

Tabla 15

<i>Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk</i>			
	Estadístico	gl	p
Clima organizacional	,093	32	,004
Satisfacción laboral	,091	32	,002

Interpretación

Se considera la prueba de normalidad de *Shapiro - Wilk* por contar con una muestra menor a 50 elementos. Al obtener p menor a 0.05, entonces se entiende que, los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplica una estadística no paramétrica. De este modo se aplica correlación de Rho Spearman.

3.2.2. Análisis de correlación

Hipótesis

- Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.
- Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.

Nivel de error

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%

Correlación Rho Spearman

Analizando los resultados de correlación se determina que sí existe relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral con, ya que se obtuvo un valor de $r = 0,628$; el cual se encuentra por lo encima del $r = 0,4$ por lo tanto la relación comprobada es una correlación positiva moderada.

				Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de	1,00	,628**
		Sig. (bilateral)		.	0,001
		N		32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de	,628**	1,00
		Sig. (bilateral)		0,001	.
		N		32	32

Interpretación

Así mismo, la relación evidenciada entre las variables es una relación directa de modo que el $\text{sig.} = 0,001 < \alpha = 0.05$. A partir de estos resultados es posible contrastar las hipótesis para determinar que las variables presentan asociación. De manera tal que se procedió a aceptar la H_a y rechazar la H_o .

Finalmente, se concluye que el nivel de clima organizacional de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022, se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

La relación evidenciada entre las variables es una relación directa de modo que el $\text{sig.} = 0,001 < \alpha = 0.05$. A partir de estos resultados es posible contrastar las hipótesis para determinar que las variables presentan asociación. De manera tal que se procedió a aceptar la H_a y rechazar la H_0 . Se concluye que el nivel de clima organizacional de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022, se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral.

Sobre el nivel alcanzado del clima organizacional, se observa que, el 53.1% de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle presentan un nivel favorable, el 28.1% un nivel medio y 18.8% un nivel muy favorable. De estos resultados se puede concluir que el clima organizacional de la institución educativa percibida por los docentes, en general es favorable, ya que la mayoría de ellos ha expresado su satisfacción con la mayoría de los aspectos del clima organizacional, que crea un ambiente apropiado para el trabajo, la colaboración y la comunicación entre colegas.

Respecto a los niveles de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle indicaron que, 46.9%, presentó un nivel mediano de satisfacción laboral y otro 46.9% baja satisfacción laboral respectivamente y 6.2% se manifestó sin satisfacción laboral. Así, la satisfacción laboral de los docentes se encuentra principalmente entre los niveles de mediana y baja satisfacción, ello debido a que las adecuaciones e innovaciones en los mecanismos de trabajo implementadas no han logrado ser una experiencia.

Se concluye analizando los resultados de correlación se determina que sí existe relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral con, ya que se obtuvo un valor de $r = 0,628$; el cual se encuentra por lo encima del $r = 0,4$ por lo tanto la relación comprobada es una correlación positiva moderada.

RECOMENDACIONES

Producto de los resultados de esta investigación se recomienda al director como punto de partida, la aplicación de políticas de gestión equitativas, para el desarrollo de los docentes como recurso humano. Dichas políticas deben promover la autorrealización en conjunto con los demás programas que reciben regularmente a nivel avanzado, para el establecimiento de personal altamente calificado.

Se recomienda en vista de que los docentes pasan un tercio de su vida en el trabajo, crear un entorno acogedor y confortable es una prioridad absoluta. Una forma de hacerlo es organizar talleres dirigidos a mejorar la calidad de las relaciones entre los docentes y el director. Otra forma es haciendo hincapié en la importancia de la confianza, el respeto y el buen liderazgo. Y también proporcionándoles los suministros necesarios.

Se recomienda al director prestar atención a los profesores. La comunicación asertiva entre el director y los docentes se reforzará si se les da la oportunidad de abordar las preocupaciones relacionadas con el trabajo durante el horario laboral. Deben llevarse a cabo evaluaciones periódicas del entorno de trabajo y de la satisfacción que experimentan los docentes para identificar las circunstancias que afectan negativamente al rendimiento diario y, por tanto, tomar medidas preventivas para abordarlas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña, M. & Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESIS-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almeida, L. (2012). *Clima organizacional en el personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Cotopaxi*. [Tesis de bachillerato, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Anaya, D. & López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Anaya, D. & Suárez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 21(2), 283-294
- Angles, V. & Condori, N. (2020). *Relación del clima organizacional y el desempeño docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Guamán Poma - Miraflores 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa].
- Anik, L., Aknin, L., Norton, M., Dunn, E., & Quoidbach, J. (2013). Prosocial bonuses increase employee satisfaction and team performance. doi: 10.1371 / journal.pone.0075509, PLoS One 8: e75509.
- Antúnez, Y. (2015). *Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, Maracay Estado de Aragua* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo].
- Arancibia, V., Herrera, P., & Strasser, K. (2011). *Manual de Psicología Educativa*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo].

- Ávalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios Pedagógicos*, 36(1), 235-263.
- Barraza, M., & Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa. Veracruz, México.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. (2017). La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades. En: Chile. *JINT Journal of Industrial NeoTechnologies* 4 (1), 5– 13.
- Blazque, M. & Mondino, A. (06 de 04 de 2019). Recursos organizacionales: Concepto, clasificación e indicadores. Recursos organizacionales: Concepto, clasificación e indicadores: <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>
- Briones, E., Tabernero, C., & Arenas, A. (2010). Job satisfaction of secondary school teachers: Effects of demographic and psycho-social factors. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* (26), 115-122.
- Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del Distrito de Cotabambas – Apurímac* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9506/EDMcacamc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Azucarera de Chiquitoy* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Castillo, G. (2015). *Antropología Filosófica. Curso de Capacitación Docente*. Lima: Colegio Santa Margarita.
- Cavalcante, J. (2004). *Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa* [Tesis Doctoral, Bahía – Brasil]. www.ddd.uab.cat submitted to universidad nacional abierta y a distancia.

- Chan, R. (2014). El liderazgo en la motivación de los trabajadores. GestioPolis: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/elliderazgo-en-la-motivacion-de-los-trabajadores-htm>
- Chen, W. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17-31.
- Chiang, M., Gómez N., & Salazar C. (2015). Job satisfaction and leadership, in public and private educational institutions, *cuad.adm.* 30 (52), 65-74.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma edición. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *El Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Estudios superiores de Monterrey.
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (4° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Cotton, P & Hart, P. (2003). Desarrollando un clima organizacional óptimo. <http://www.losrecursoshumanos.com/desarrollando-un-clima-organizacional-optimo/>
- Cruz, V. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 De Trujillo, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
- Doménech, D. (2011). El bienestar psicológico del profesorado: variables implicadas. *Anuari de l'Agrupació Borrianenca de Cultura*, 22, 27-40.
- Edel, R., García, A., & Casiano, J (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México
- Fernández, B. (2003). *Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile*. www.diposit.ub.edu
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.
- Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. (5ª ed.). Rio de Janeiro: FGV

- Flores, L. (2021). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa San Pio X del Distrito de Cerro Colorado Arequipa 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa].
- Fonseca, Y. (2010). Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (Emcomed) de la provincia de Granma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(2), 15-9 (2010).
- García, A. & Navarro, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México
- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una Institución de Telecomunicaciones de Lima – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma].
- García, M., Iglesias, S. & Martín, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Gonzales M. (2001). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México: Mc. Graw Hill. wwwde.slideshare.net
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo].
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Herzberg. (2010). *La motivación en el trabajo*. México: Trillas.
- Linares, O. & Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 21-36
- Linares, O., & Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 21-36.

- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/9692/8498>
- Madero, S. (2019). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral: https://www.icesi.edu.co/revistas/indez.php/estudios_gerenciales/rtp/printerFriendly/2192/html_50
- Mamani, Y. (2019). *El clima organizacional y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E 40049 Coronel Francisco Bolognesi Cervantes del Distrito de Cayma, Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín].
- Marriner, A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería*. (5ta ed.). España: Editorial Mosby – Doyma
- Martínez, R., & Ramírez, M. (2010). La motivación y el Clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 3(1), 39-48. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=80073d42-a507-488b813a7472615829cf%40sessionmgr113&vid=5&hid=122>
- Masum, K, Azad, el M, & Beh, L. (2015). Determinants of job satisfaction of academics: Empirical evidence from Private Universities in Bangladesh.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre Clima Laboral y Desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Quito, Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Equinoccial].
- Moore, C. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers. *SAGE Open*, 2(1).

- Olortegui, E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_p ee.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Orduña, M. (2013). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en la subdirección de estadísticas y encuestas [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/461/La%20influencia%20de%20las%20relaciones%20interpersonales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacios, M. (2019) *Clima Institucional y desempeño docente en una institución educativa, Ate vitarte* (Trabajo de Investigación Para optar el grado de Bachiller, Universidad Peruana de las Américas <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1916/TRABAJO.pdf?sequence=3>
- Padrón, M. (1999). Habilidades socioafectivas y desarrollo personal en la formación del profesorado. *Dialnet, Aula Abierta*, 73. [En línea]. <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/5110>. [Consulta: 18 de febrero de 2015].
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral. Lima: Academia
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Lima : CARTOLAN EIRL
- Porret, M. (2015) *Gestión de personas*. 6ta. Edición. ESIC Editorial. España
- Quevedo, J. (2006). Escala de clima organizacional. México.
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile. Chile.
- Ramírez, A. y Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.

- Ramos, N (2003). *Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. www.bdigital.unal.edu.co
- Robbins, S. (1988). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, M. (2005). *Diagnóstico del Clima Organizacional*. (3ª ed.) México D.f.: Alfaomega.
- Rodríguez, C. (2016). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos].
- Rodríguez, D. (2018). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú].
- Rosas, H. (2019). *La estabilidad laboral en riesgo. La primera digital*.
- Salluca, J. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Sandoval, M. (2001). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, Hitos de Ciencias Económico Administrativas. Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Serrato, M. (2011). *Estrategias para mejorar el clima organizacional*. Bogotá: Universidad de la Salle.

- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Torrecilla. (2020). Clima organizacional y su relación con la productividad. <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- UNICEF. (2018), *Guía para la mejora del clima escolar en los centros educativos*. Edición 2018 Comité español.
- Uscana, M. & García, A. (2008). Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo. Universidad San Cristobal.
- Vargas, D. (2015). *Factores que influyen en la satisfacción laboral y determinan la permanencia en el empleo* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia].
- Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 7* [Tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Vílchez, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].
- Werther, W. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill.www.biblio2.url.edu.gt
- Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160
- Yañez, R., Arenas, M., Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*, 16(2), 193-202.
- Zúñiga, M. (2019). *Cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes monitores de los centros rurales de formación en alternancia de la región Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.</p>	<p>Hipótesis nula</p> <p>Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Diseño de la Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental <p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica <p>Nivel de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional <p>Método general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método científico:
<p>Preguntas específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022? • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de clima organizacional de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022 • Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022 • Identificar la relación entre el clima organizacional y la 	<p>Hipótesis alterna:</p> <p>Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Métodos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El método deductivo: • El método inductivo: • El método analítico: • El método sintético: <p>Población</p>

los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022?	satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022	Conformada por 32 docentes de Instituto Superior San Fernando del Valle
		Muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los sujetos constituyen un grupo reducido por lo cual se, trabajo con la totalidad de la población 32 docentes.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Baremo
Variable X Clima organizacional	Según Rojas (2010), el clima organizacional es un conjunto de cualidades de un ambiente de trabajo que son experimentadas por varios actores y se piensa que es el elemento más importante que afecta su comportamiento.	Se define la variable mediante un instrumento que contiene las siguientes dimensiones: Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Autorrealización	Oportunidades de desarrollo profesional Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño Innovación profesional	Muy Favorable Favorable Media Desfavorable Muy desfavorable
			Involucramiento laboral	Compromiso institucional Cumplimiento de actividades Identidad institucional Calidad educativa.	
			Supervisión	Trabajo en equipo Asesoramiento y acompañamiento pedagógico Actividades de planificación	
			Comunicación	Comunicación entre colegas y directivos	
			Condiciones laborales	Comunicación abierta y flexible Motivación intrínseca y extrínseca	

				Integración laboral	
Variable Y Satisfacción laboral	Según la definición de Morillo (2006), la satisfacción laboral puede expresarse en términos de la perspectiva favorable o desfavorable percibida por los empleados en relación con su trabajo, expresada de acuerdo con las expectativas personales de los empleados en cuanto a su trabajo, las recompensas, las relaciones interpersonales y el estilo de dirección de su lugar de trabajo.	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: condiciones físicas y/o materiales., beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas. relaciones interpersonales, desarrollo personal desarrollo de tareas relación con la autoridad	Condiciones Físicas y/o Materiales.	Elementos materiales Infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana	Muy alta Alta Mediana Baja Sin satisfacción
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos.	Incentivo económico por la labor que se realiza	
			Políticas Administrativas.	Lineamientos Normas institucionales	
			Relaciones Interpersonales	Interrelación con otros miembros	
			Desarrollo Personal	Oportunidad de realizar actividades significativas	
			Desarrollo de tareas	Valoración de las tareas cotidianas	
			Relación con la Autoridad	Relación con el jefe directo y respecto a sus actividades	

ANEXO 3

FICHA TECNICA: ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

- **Datos Generales**

Nombre : Clima Laboral CL - SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Forma de Aplicación: Individual – Colectivo

Duración : 15 a 30 minutos

- **Descripción**

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran el Clima Laboral dentro de una organización, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

- **Dimensiones**

- Autorrealización: 1,6, 11, 16, 17, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.
- Involucramiento Personal: 2,7,12,22,27,32,37,42 y 47
- Supervisión: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.
- Comunicación: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49
- Condiciones Laborales: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.

- **Formas de Aplicación**

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el

sistema para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral; que, de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

- **Categorías:**

Muy Favorable

Favorable

Media

Desfavorable

Muy desfavorable

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL –SPC

- **Datos Generales**

Nombre : Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Lugar : Lima – Perú

Forma de Aplicación : Individual o colectiva

Tiempo de Aplicación : 20 minutos

- **Normas de Corrección**

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem.

Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180.

Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas

- **Categorías Diagnósticas de la Escala de Satisfacción Laboral**

- Satisfacción laboral muy alta
- Alta satisfacción
- Mediana satisfacción laboral
- Baja satisfacción laboral
- Sin satisfacción laboral

- **Finalidad de la Prueba**

Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o

remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

- **Dimensiones**

- Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems): 1, 13, 21, 28, 32.
- Beneficios Laborales y/o remunerativos: 2, 7, 14, 22.
- Políticas Administrativas: 8, 15, 17, 23, 33.
- Relaciones Sociales: 3, 9, 16, 24.
- Desarrollo Personal: 4, 10, 18, 25, 29, 34.
- Desarrollo de tareas: 5, 11, 19, 26, 30, 35.
- Relación con la autoridad: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

- **Confiabilidad de la Prueba**

La confiabilidad obtenida es de 0.79.

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colega, el cuestionario que a continuación se le presenta, pretende conocer algunos aspectos del clima organizacional, lo que percibe o considera, escogiendo una respuesta que considere que se aplica mejor a su situación, tomando en cuenta que las respuestas son confidenciales.

Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El director se interesa por el éxito de sus subordinados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los directores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los directores promueven la capacitación que se necesita.					
8	La institución promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					

-
- 11 Se siente comprometido con el éxito en la institución.
 - 12 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo
 - 13 Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.
 - 14 Los trabajadores están comprometidos con la organización
 - 15 En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.
 - 16 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.
 - 17 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
 - 18 Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.
 - 19 Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.
 - 20 La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral
 - 21 El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
 - 22 En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.
 - 23 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.
 - 24 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo
 - 25 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
 - 26 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.
-

-
- 27 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.
 - 28 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
 - 29 Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.
 - 30 Existe un trato justo en la institución
 - 31 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
 - 32 En mi institución, la información fluye adecuadamente.
 - 33 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
 - 34 Existen suficientes canales de comunicación.
 - 35 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.
 - 36 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.
 - 37 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
 - 38 El director escucha los planteamientos que se le hacen.
 - 39 Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.
 - 40 Se conocen los avances en las otras áreas de la institución
 - 41 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
 - 42 Los objetivos de trabajo son retadores.
 - 43 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades
 - 44 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.
-

-
- 45 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
 - 46 Existe buena administración de los recursos.
 - 47 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.
 - 48 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
 - 49 Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.
 - 50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros
-

ANEXO 6

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colega, el cuestionario que a continuación se le presenta, pretende conocer algunos aspectos sobre su satisfacción laboral, lo que percibe o considera, escogiendo una respuesta que considere que se aplica mejor a su situación, tomando en cuenta que las respuestas son confidenciales.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad. Inigualable					
4	El ambiente donde laboro es incómodo.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
7	Me siento mal con lo que percibo.					
8	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	Siento que recibo de parte de la institución educativa maltrato.					

-
- 11 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
 - 12 Me disgusta mi horario.
 - 13 El horario de trabajo me resulta incómodo.
 - 14 No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.
 - 15 El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.
 - 16 Me agrada trabajar con mis compañeros
 - 17 Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.
 - 18 La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.
 - 19 Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.
 - 20 Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.
 - 21 Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.
 - 22 Me siento Feliz por los resultados que logro en mi trabajo.
 - 23 Mi trabajo me hace sentir realizado.
 - 24 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
 - 25 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.
 - 26 Me siento realmente útil con la labor que realizo.
 - 27 Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.
 - 28 Mi trabajo me aburre.
-

-
- 29 Me gusta el trabajo que realizo
- 30 Me siento complacido con la actividad que realizo.
- 31 Mi director es comprensivo.
- 32 Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.
- 33 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.
- 34 La relación que tengo con mis superiores es cordial.
- 35 No me siento a gusto con mi director.
- 36 Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.
-

ANEXO N° 7

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	T		
1	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	15		
2	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	13		
3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	16		
4	4	2	1	3	2	2	2	3	4	1	4	3	2	3	3	3	4	1	4	1	1	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	2	2	2	3	4	1	4	3	2	3	12		
5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	15		
6	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	2	3	5	2	4	4	3	2	4	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	14	
7	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2	15		
8	3	2	5	2	2	2	5	5	5	4	3	5	2	4	4	3	5	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	5	5	5	4	3	5	2	4	15		
9	4	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	16		
10	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	5	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	2	13
11	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	4	1	1	2	3	3	2	1	2	3	1	5	2	5	5	1	2	5	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	15		
12	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	14		
13	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	1	1	1	5	4	4	4	2	1	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	16	
14	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	2	3	4	4	5	3	2	4	2	4	3	4	4	2	4	5	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	2	16		
15	3	5	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	16		

16	2	1	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	1	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	1	139			
17	1	1	2	3	3	2	3	2	2	5	1	5	5	5	5	1	2	5	1	4	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	5	3	2	4	5	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	5	1	5	2	5	144			
18	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	5	1	2	3	2	3	1	4	2	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	138			
19	3	1	1	2	2	1	5	2	4	2	4	4	4	2	1	2	4	2	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	4	2	4	4	4	2	130			
20	2	4	2	4	3	4	2	3	5	1	5	2	2	3	2	1	5	1	5	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	2	3	5	1	5	2	2	3	148			
21	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	168			
22	3	4	3	2	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	4	3	4	4	4	4	158			
23	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	2	5	3	2	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	2	5	3	153			
24	4	2	3	1	2	3	3	4	5	2	4	5	3	2	3	2	4	2	4	1	1	1	2	4	2	1	1	5	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	2	3	3	4	4	2	4	2	3	2	134			
25	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	5	3	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	5	3	2	152			
26	3	3	2	4	5	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	5	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	155			
27	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	151			
28	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	156			
29	3	5	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	129		
30	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	150			
31	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	159			
32	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	123

ANEXO N° 7

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	T	
1	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	114	
2	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	4	96	
3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	115	
4	4	1	4	3	2	3	3	3	4	1	4	1	1	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	2	2	2	3	86	
5	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3	111	
6	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	5	2	4	4	3	2	4	4	1	1	2	3	2	2	3	108	
7	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	116	
8	5	4	3	5	2	4	4	3	5	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	5	5	105	
9	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	120	
10	3	5	2	2	2	2	2	3	3	5	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	102	
11	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	4	1	1	2	3	3	2	1	2	3	1	5	2	5	5	1	2	5	2	4	3	4	3	2	3	4	108	
12	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	103	
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	1	1	1	5	4	4	4	2	1	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	110	
14	4	5	3	3	4	2	3	4	4	5	3	2	4	2	4	3	4	4	2	4	5	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	114
15	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	115
16	2	3	2	4	3	1	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	3	2	3	2	2	4	105	
17	2	5	1	5	5	5	5	1	2	5	1	4	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	5	3	2	4	5	3	1	1	2	3	3	2	3	2	107	
18	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	5	1	2	3	2	3	1	4	2	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	100	
19	4	2	4	4	4	2	1	2	4	2	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	93	
20	5	1	5	2	2	3	2	1	5	1	5	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	2	3	106	
21	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	123	
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	108	

23	4	4	2	2	5	3	2	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	4	109
24	5	2	4	5	3	2	3	2	4	2	4	1	1	1	2	4	2	1	1	5	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	2	3	3	4	95
25	3	2	3	5	3	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	108
26	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	5	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	111
27	4	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	106
28	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	5	3	3	4	111
29	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	89
30	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	105
31	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	3	5	3	3	4	114
32	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	89



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LINARES VARGAS, JAIME SANTOS		30860488	santoslinaresvargas@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes del Instituto Superior San Fernando del Valle, 2022			
5. Programa Académico			
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			


A. Originalidad del Archivo Digital

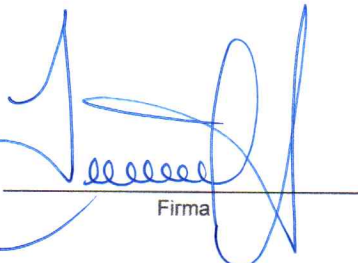
Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar: Chimbote Día: 21 Mes: 05 Año: 2025

Huella Digital 

Firma 

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR SAN FERNANDO DEL VALLE, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	revistahorizontes.org Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	cipse2017.com	

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad Peruana de Las Americas

Trabajo del estudiante

<1 %

24

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1 %

25

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

opac.unellez.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

27

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

29

oldri.ues.edu.sv

Fuente de Internet

<1 %

30

revistas.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

www.tesisenxarxa.net

Fuente de Internet

<1 %

32

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.ucss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

Submitted to Corporación Universitaria
Iberoamericana

Trabajo del estudiante

<1 %

39

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

buleria.unileon.es

Fuente de Internet

<1 %

42

docslide.us

Fuente de Internet

<1 %

43

meidi.ula.ve

Fuente de Internet

<1 %

44

catalonica.bnc.cat

Fuente de Internet

<1 %

45

de.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

46

ideas.repec.org

Fuente de Internet

<1 %

47

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

48

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

49

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50

repositorio.utesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

51

www.losrecursoshumanos.com

Fuente de Internet

<1 %

52

arukachapinal.es

Fuente de Internet

<1 %

53

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

54	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
55	gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
56	miryamrugomujeres.blogspot.com.es Fuente de Internet	<1 %
57	psicologia-online.com Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	www.congreso.es Fuente de Internet	<1 %
60	www.edustatspr.com Fuente de Internet	<1 %
61	www.rimisp.org Fuente de Internet	<1 %
62	www.spanishdict.com Fuente de Internet	<1 %
63	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
64	gala.gre.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
65	pdfcookie.com	

Fuente de Internet

<1 %

66

repositorio.deusto.es

Fuente de Internet

<1 %

67

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

68

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

69

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

70

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

71

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

72

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

73

repository.unad.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

74

tht.company

Fuente de Internet

<1 %

75

www.agenciatributaria.com

Fuente de Internet

<1 %

76

www.lareferencia.info

Fuente de Internet

<1 %

77

www.ronaldmcdonaldhouse-sa.org

Fuente de Internet

<1 %

78

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

79

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo