



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY, IQUITOS-2019**

**PRESENTADA POR  
EDWIN EVELIN OLORTEGUI PHILIPPS**

**ASESOR  
DENNIS ROLANDO LÓPEZ ODAR**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
RELACIONES INDUSTRIALES**

**LIMA – PERÚ  
2020**



**CC BY-NC**

**Reconocimiento – No comercial**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY, IQUITOS-2019**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN RELACIONES  
INDUSTRIALES**

**PRESENTADO POR:  
EDWIN EVELIN OLORTEGUI PHILIPPS**

**ASESOR:  
MG. DENNIS ROLANDO LOPEZ ODAR**

**PERÚ  
2020**

## **DEDICATORIA**

Dedico de manera especial a mis padres, ya que fueron el principal motivo de mi superación profesional, consolidando en mí las bases de la responsabilidad y deseos de superación, en ellos tengo el modelo que quiero reflejar, donde prevalecen sus virtudes y su gran corazón.

También quiero dedicar a mi esposa e hijos, por ser quienes me ofrecieron su amor, paciencia y comprensión en los momentos de dedicación al estudio.

## **AGRADECIMIENTO**

A los maestros de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, por abrirme las puertas y permitieron consolidar la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	18
1.1. Antecedentes de la investigación.....	18
1.1.1. Antecedentes nacionales.....	18
1.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
1.2. Bases teóricas.....	26
1.2.1. Clima Organizacional.....	26
1.2.2. Satisfacción Laboral .....	35
1.3. Definición de términos básicos.....	42
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	46
2.1. Formulación de hipótesis principal y específicas .....	46
2.1.1. Hipótesis principal.....	46
2.1.2. Hipótesis específicas .....	46
2.1.3. Variables.....	46
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	48
3.1. Diseño metodológico.....	48

3.1.1. Escala de interpretación de instrumentos.....	49
3.2. Diseño muestral .....	50
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	50
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	51
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	52
4.1. Análisis descriptivo.....	52
4.2. Análisis Inferencial .....	66
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	71
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES .....	76
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	78
ANEXOS .....	83
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	84
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....	87
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS .....	92

## INDICE DE TABLAS

N°	Tabla	Pág.
1.	Escala de interpretación	49
2.	Distribución porcentual de la variable Clima Organizacional	52
3.	Distribución de la dimensión Relaciones Interpersonales	53
4.	Distribución de la dimensión Estilo de dirección	53
5.	Distribución de la dimensión Sentido de pertenencia	54
6.	Distribución de la dimensión Retribución	54
7.	Distribución de la dimensión Disponibilidad de recursos	55
8.	Distribución de la dimensión Estabilidad	55
9.	Distribución de la dimensión Claridad y coherencia en la dirección	56
10.	Distribución de la dimensión Valores colectivos	56
11.	Distribución de la puntuación promedio de la variable Clima organizacional por dimensiones	57
12.	Distribución porcentual de la variable Satisfacción laboral	59
13.	Distribución de la dimensión Satisfacción Intrínseca del trabajo	59
14.	Distribución de la dimensión Satisfacción por las Prestaciones recibidas	60
15.	Distribución de la dimensión: Satisfacción por la Participación	60
16.	Distribución de la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	61
17.	Distribución de la dimensión Satisfacción con las Relaciones	61



	interpersonales	
18.	Distribución de la dimensión Satisfacción con el ambiente físico	62
19.	Distribución de la dimensión Satisfacción con la supervisión	62
20.	Distribución de la puntuación promedio de la variable Satisfacción laboral por dimensiones	64
21.	Escala de interpretación de las correlaciones	66
22.	Correlaciones entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral	67
23.	Correlación entre la variable clima organizacional y satisfacción intrínseca del trabajo	69

## RESUMEN

La presente investigación titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019, presentada para obtener el título profesional en Gestión de Recursos Humanos, se plantea como objetivo general determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019, se trabajó con una muestra censal conformada por 113 docentes, y como técnica la encuesta, instrumentos validados y confiables como son la escala EDCO de Clima Organizacional y la de Satisfacción laboral propuesta por Melía, L. y Peiró, M, (1989).

A partir de la aplicación de la encuesta se muestran las tablas para su análisis e interpretación, donde las conclusiones determinan que existe correlación positiva media entre ambas variables con un nivel de confianza de 95%, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.832; asimismo se identificó que el clima organizacional y la satisfacción laboral son regulares con una media de 2.99 y 3.11 respectivamente, existiendo una correlación positiva media, con un coeficiente de correlación rho de Spearman, de 0,520, por lo que se recomienda que los directivos mejoren el clima organizacional con programas de fortalecimiento en las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled Organizational Climate and Job Satisfaction in the teachers of the Rosa Agustina Donayre de Morey Educational Institution, Iquitos-2019, presented to obtain the professional title in Human Resources Management, aims to determine the relationship between the climate organizational and job satisfaction according to the teachers' perception of the Rosa Agustina Donayre de Morey Educational Institution, Iquitos-2019, we worked with a census sample made up of 113 teachers, and as a technique the survey, validated and reliable instruments such as the scale Organizational Climate EDCO and the Job Satisfaction EDCO proposed by Melía, L. and Peiró, M, (1989).

From the application of the survey, the tables for analysis and interpretation are shown, where the conclusions determine that there is an average positive correlation between both variables with a confidence level of 95%, with a Spearman rho correlation coefficient of 0.832; Likewise, it was identified that the organizational climate and job satisfaction are regular with an average of 2.99 and 3.11 respectively, with an average positive correlation, with a Spearman rho correlation coefficient of 0.520, so it is recommended that managers improve their interpersonal relationships with programs to strengthen interpersonal relationships.

Key words: Organizational climate, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las grandes organizaciones, donde se desenvuelven grupos de personas, quienes manifiestan sentimientos psicológicos como la confianza, progreso, temor o inseguridad, lo cual no solo depende de las características personales del individuo, sino también intervienen aspectos de como la forma percibe su ambiente laboral y los mecanismos que determinan las relaciones interpersonales, considerado esto como clima dentro de la organización.

Siendo este tema de gran importancia y trascendencia para las organizaciones que orientan su gestión hacia una permanente mejoría del espacio laboral y el interés por lograr la excelencia en los trabajadores, es así, que el clima organizacional percibido por un empleado se relaciona con la motivación intrínseca en torno al trabajo y ésta a su vez, repercute de algún modo, en la satisfacción laboral. Quintero, africano & Faría (2008)

La satisfacción laboral en el trabajo representa la actitud que muestran los trabajadores hacia la labor que realizan, lo cual se traduce en el bienestar colectivo, puesto que mejora las relaciones interpersonales y mantienen un adecuado ambiente laboral. Dado que un colaborador no opera en el vacío, lleva consigo al trabajo ciertas ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué merece y qué es capaz de realizar. Y reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo, tales como el estilo de su jefe, la rigidez de la estructura organizacional y la opinión de su grupo de trabajo para determinar cómo ve su empleo y su ambiente. En otras

palabras, el desempeño del trabajador se verifica por su desempeño y también por las impresiones subjetivas del clima en el cual se desenvuelve. Desler (2001)

A nivel local los directivos de las instituciones educativas emblemáticas han sido evaluadas encontrándose un gran porcentaje que no fueron ratificados en el cargo, debido a problemas de relaciones interpersonales con el personal docente y otros factores, en cambio un grupo reducido de directivos fueron evaluados en forma favorable, siendo ratificados en el cargo.

Es así que en la Institución Educativa en referencia, es un colegio estatal donde se desenvuelven 136 docentes, en turnos de mañana y tarde, brindando el servicio educativo a 2800 estudiantes de los niveles educativos primaria y secundaria, donde los directivos fueron ratificados en el cargo y cuya misión institucional es obtener la excelencia educativa, brindando un servicio de calidad, siendo galardonados como institución emblemática en el deporte y otras fortalezas que tiene, por lo que con el presente estudio se pretende conocer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes; estudio que permitirá en primer lugar identificar cuál es el nivel del clima organizacional, así mismo cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes que trabajan en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey de la ciudad de Iquitos; estudio que mediante el cuestionario presentado permitirá identificar algunas causas que estuvieran afectando el clima organizacional, así también como las fortalezas y dificultades que presenta la satisfacción laboral de los docentes, para que una vez obtenidos los resultados del estudio sean presentados a los directivos institucionales, así mismo se presentarán las conclusiones y recomendaciones para que tomen las

medidas pertinentes y de esta manera se optimice el clima organizacional y la satisfacción de los docentes que trabajan en la institución en estudio.

Según lo expuesto se plantea el siguiente problema de investigación:

Problema principal o general:

¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?

Problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que se presenta según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?

¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?

Ante lo cual se plantean los objetivos:

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

Objetivos específicos

- Identificar la percepción que tienen los docentes del clima organizacional en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

- Identificar la percepción que tienen los docentes de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

- Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

En lo referente a la justificación el desarrollo del trabajo de investigación hizo posible identificar la percepción que tienen los docentes sobre las variables, así mismo permitió determinar la relación existente entre las mismas en la Institución Educativa en estudio, y a partir de ello se hizo posible proponer opciones que permitan sugerir alternativas de solución a la problemática identificada.

Justificación teórica. La variable clima organizacional se sustenta en la teoría planteada por Likert, donde las relaciones interpersonales cumplen un rol fundamental y brindando resultados óptimos, tomando como referente la escala EDCO propuesta por Acero, Echeverrú, Lizazaro, Quevedo, y Sanabria, con sus dimensiones respectivas; y referente a la satisfacción laboral se toma como soporte la información recopilada por Meliá y Peiro (1989).

Justificación metodológica. Desde este punto de vista se realiza la descripción de cada una de las variables, en cumplimiento de los objetivos propuestos, tratando de demostrar el nivel que alcanzaron de acuerdo a las dimensiones precisadas. El estudio es cuantitativo, con diseño correlacional, conceptuándolos y aplicando los cuestionarios, así mismo se realiza el análisis estadístico de los datos, permitiendo conocer los resultados para dar validez y confiabilidad a la metodología empleada.

Justificación práctica. Los resultados permitieron encontrar soluciones concretas al problema identificado sobre las dos variables, referente al clima organizacional y la satisfacción laboral se identificaron las debilidades que perciben los docentes, y a partir de ello reflexionar y encontrar alternativas de solución viables ante la problemática encontrada.

Asimismo, es importante y de relevancia la investigación de cada una de las variables descritas y luego la relación que existe entre ambas según la percepción de los docentes de la institución educativa en estudio, ya que el clima organizacional es un conjunto de percepciones que manifiestan los mismos acerca del lugar donde trabajan y la satisfacción laboral que presentan, por lo que consideramos de prioridad medirlo, conocer el sentir, lo cual sirve como referente real para reflexionar y actuar con precisión y corregir las debilidades encontradas dentro de la institución, brindando recomendaciones que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que de acuerdo a la aplicación de los cuestionarios de clima organizacional (EDCO) y de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989) los resultados obtenidos sirvan como referencia para aplicarlo en otras instituciones que manifieste problemas similares, por lo que se puede afirmar que tiene relevancia práctica y real, donde los resultados obtenidos son favorables porque ayudan en la aplicación de estrategias que permitan mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa estudiada, sirviendo como referente para la aplicación en experiencias similares.

En lo que respecta a la viabilidad de la investigación

Viabilidad técnica. El investigador ha considerado y tiene previsto cada uno de los elementos necesarios para el desarrollo de la presente la investigación.



Viabilidad económica. Se cuenta con los recursos económicos suficientes para realizar la investigación.

Viabilidad temporal. Se tiene previsto el tiempo de elaboración de la investigación, la aplicación de los instrumentos y la sistematización y comunicación de los mismos.

Viabilidad ética. La metodología que se empleará en la presente investigación no atenta contra la ética de los profesionales ni de los participantes.

Las limitaciones en el presente estudio fueron las referidas al acceso limitado al centro educativo, ya que para poder acceder a la información por parte de los docentes fue necesario realizar trámite burocrático como pedir cita para solicitar autorización, para luego ser derivado al subdirector administrativo encargado quien programó la aplicación del instrumento en horario que no interfiera con las clases, ocasionando malestar a algunos docentes, quienes mostraron su descontento por tener que quedarse fuera de su horario laboral para participar en la investigación.

El enfoque empleado es el cuantitativo, el tipo de estudio metodológico es No experimental, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, el diseño pertenece a la investigación correlacional, donde se pretende medir el nivel de relación que existe entre las variables Clima organizacional y Satisfacción Laboral, la población está conformada por 113 maestros, y la muestra es censal, es decir está conformada por la totalidad.

El estudio precisa la pertinencia del clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de una institución educativa, buscando determinar la relación que existe entre ambas variables de investigación, para que de

esta manera se brinde las recomendaciones necesarias a los directivos para que se puedan lograr los propósitos y crecer institucionalmente contribuyendo a mejorar la calidad educativa.

La tesis está conformada de la siguiente manera;

En el Capítulo I se plantea la fundamentación teórica, contiene los antecedentes nacionales e internacionales que tienen relación con las variables de la investigación, así mismo presenta las bases teóricas que trata sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral y la definición de los términos básicos.

El Capítulo II. Comprende la hipótesis principal, específicas y las variables de estudio.

El Capítulo III comprende la metodología de la investigación, considerando el diseño metodológico y el diseño muestral, así mismo las técnicas de recolección de datos, técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y aspectos éticos.

En el Capítulo IV se muestran los resultados obtenidos en base a los objetivos propuestos.

En el Capítulo V se presenta la Discusión, donde se establece la relación de los resultados obtenidos en la investigación en referencia con otras investigaciones realizadas, así mismo están las conclusiones, de acuerdo a los objetivos planteados, las recomendaciones en función a los objetivos de la investigación.

De igual forma se consideran las referencias bibliográficas de donde procede el fundamento teórico de la investigación.

También se presentan los anexos, como son los instrumentos utilizados, la matriz de operacionalización, instrumento de recopilación de datos y el formato de validación de juicio de expertos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la investigación**

#### **1.1.1. Antecedentes nacionales**

Acuña y Ceras (2019) al realizar el análisis sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en una Institución Educativa de Chilca, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 120 personas, la técnica que se utilizó fue la encuesta, los resultados de Rho de Serman lograron determinar que existe una relación alta significativa con el 0,762 entre ambas variables, demostrando con esto que si una variable sube, también la otra se ve afectada.

Carbajal (2019) en la información recopilada sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa parroquial del distrito de Cotabambas, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 22 personas que laboran en la institución en referencia, el chi calculado = 12.519 > chi crítico = 5.99, los resultados demuestran que existe relación significativa entre ambas variables

Chuqui huaccha y Ajaira (2018), al realizar el análisis de la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores encargados de gestionar la calidad y la documentación, el diseño utilizado fue el correlacional, la muestra estuvo conformada por 162 trabajadores; los instrumentos que se utilizaron para recoger la información fueron la Escala de Clima

Organizacional de la autora Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004) y la Escala de satisfacción Laboral de Sonia Palma SL-SP (1999) que tuvo 50 y 36 ítems cada uno; los resultados encontrados indican que existe correlación significativa directa con un nivel de intensidad moderado ( $r=0,408^{**}$ ) entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral; también se pudo apreciar una correlación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción. Además, se encontró relación altamente significativa entre las dimensiones autorrealización ( $r=0,408^{**}$ ,  $p=0,000$ ), involucramiento ( $r=0,491^{**}$ ,  $p=0,000$ ), supervisión ( $r=0,468^{**}$ ,  $p=0,000$ ), comunicación ( $r=0,466^{**}$ ,  $p=0,000$ ), y condiciones laborales ( $r=0,472^{**}$ ,  $p=0,000$ ) con la satisfacción laboral. Por lo que concluye, que a mejor clima organizacional que perciban los trabajadores mayor satisfacción laboral.

Lomas (2017), al realizar un trabajo que trata sobre la relación existente entre la Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores municipales de un distrito de Piura, donde utilizó un diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores, el instrumento aplicado fue el cuestionario, los resultados indican que existe una relación directa, positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, donde la correlación  $r$  de Pearson es de 0,944. El 34% de encuestados manifiesta poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que la organización no ofrece las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades, el sueldo no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo, el nivel de productividad de los trabajadores de la municipalidad es medio en un 39% ya que el personal a veces demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en

otras actividades, asimismo, el personal en ocasiones demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.

Azcarza K (2017), en una investigación donde estudia la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones estatales del distrito de Huaral-Lima provincias, acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral, el diseño que utilizó fue el descriptivo correlacional, la muestra la conformaron 335 trabajadores, el cuestionario aplicado para la variable Clima organizacional fue el de Litwin y Stringer y para la satisfacción laboral el de "Overall Job Satisfaction", de Warr, Cook y Wall, los resultados indican que existe correlación significativa y positiva entre la percepción general del clima organizacional con la satisfacción laboral; dejando ver que ambas variables se afectan mutuamente en dirección positiva. Cuando una sube, sube la otra y viceversa (p. 167).

Vallejos (2017), en el estudio que trata sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de San Martín de Porres, el método empleado fue el hipotético deductivo, el diseño no experimental de nivel correlacional, la muestra la conformaron 119 trabajadores, los instrumentos empleados fueron cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral, la investigación concluye que ambas variables se relacionan significativamente, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,701 representando alta relación entre las variables. La satisfacción laboral se encuentra en un nivel entre medio y alto, y el clima organizacional entre regular y aceptable.

Gálvez (2017), en un tratado sobre el Clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat del distrito de Lima, la metodología utilizada fue la descriptiva simple, la población y muestra censal involucró a 80 docentes, se utilizó el cuestionario de 28 ítems, empleando la escala de likert. Concluyéndose que el 51,2% percibe un nivel moderado y el otro 48,8% percibe un nivel adecuado solo en cuatro dimensiones: estructura, comunicación, identidad y motivación.

Rojas y Valerio (2016) en la indagación que trata sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los maestros de una escuela particular de Huancayo, el diseño utilizado fue el no experimental de corte transversal de nivel correlacional, se realizó un estudio censal a una población de 35 docentes, utilizando dos escalas de actitud, de clima organizacional y satisfacción laboral, los resultados indican que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los docentes, lo que indica que a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral, también se encontró con un nivel de significancia de 0.05 que las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, la identidad y pertenencia, la recompensa, la disponibilidad de recursos y la estructura política se relacionan de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca – Huancayo.

Pérez y Rivera (2015), en la tesis sobre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en entorno laboral del IIAP, periodo 2013; el diseño utilizado fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 107 trabajadores, como instrumentos se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma

(2005) y de satisfacción laboral de Prince, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010); los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del nivel medio (57,9%) por lo tanto, un adecuado clima organizacional; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía, periodo 2013.

Effio (2015) En la publicación que trata sobre el Clima organizacional y su importancia con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres – Filial Norte, el diseño que se utilizó fue el descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral del personal en referencia. La muestra la conformaron 71 obreros, entre ellos 41 damas y 30 varones, los instrumentos aplicados fueron: para la variable el clima organizacional la Escala CLIOR, y para la variable Satisfacción Laboral el cuestionario S21/26 y el S4/82. Los resultados demostraron que existe correlación entre las dos variables.

Choquehuanca (2015) en el estudio que trata sobre el Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Juliaca, el diseño fue correlacional simple, la muestra estuvo constituida por 20 personas, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0.779$ ), y la prueba de hipótesis  $T_c = 5,26$ , concluye que existe un alto grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IEP. N° 70660 de Juliaca.



### **1.1.2. Antecedentes internacionales**

Álvarez (2017), en el estudio que trata sobre el clima institucional como factor que determina el rendimiento de los estudiantes de una Institución Educativa del municipio de Marinilla, el diseño utilizado fue un estudio de caso descriptivo con asociación de factores, la muestra la conformaron 72 docentes, 357 estudiantes, 294 padres de familia y 5 directivos, el instrumento utilizado fue un cuestionario de escala Likert y una entrevista a grupo focal, los resultados permiten establecer que existe relación entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes,. Lo cual resultó favorecido con las buenas relaciones laborales.

Cota (2017), en la publicación que trata sobre el método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora, el diseño fue de tipo descriptivo, la muestra estuvo constituida por 40 docentes, se utilizó como instrumento un cuestionario con 21 preguntas tipo Likert. Los resultados indican que medir el clima organizacional es una herramienta eficaz para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Montoya, Bello, Bermudez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2016) en la investigación sobre la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena, el estudio fue de tipo cuantitativo correlacional, la muestra estuvo conformada por 166 trabajadores, los resultados indican que el 95% de los docentes y el 90,6% de los administrativos manifestaron

sentirse satisfechos en la labor que realizan, el 80% de los docentes y el 72,7% de los administrativos perciben un alto nivel de clima organizacional, los que tienen contrato de titular se encuentran mas satisfechos. La correlacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral fue estadisticamente significativa en docentes ( $r=0,523$ ;  $p < 0,00$ ) y administrativos ( $r=0,468$ ;  $p<0,001$ ). Como conclusion se percibe que un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfaccion laboral de docentes y administrativos.

Cardona (2016) en el estudio que trata sobre la Satisfacción laboral y el clima organizacional en los centros de desarrollo infantil de la ciudad de manizales, el diseño de investigación es transversal, mixta (cuantitativa y cualitativa) y de tipo descriptivo, la muestra la conformaron 20 personas, los resultados demuestran que en la variable satisfacción laboral la mayoría de los factores se ubica en la categoría de mediana satisfacción, siendo que la variable El trabajo en sí y la promoción las que más influyen en el nivel de satisfacción, encontrándose en los factores motivadores; así mismo se evidencia que existe una relación significativa entre la actitud hacia el cambio y la variable comunicación, lo cual indica que el trabajador considera favorable las formas de comunicación que utilizan los directivos y compañeros para comunicarse, lo cual es un indicativo para aceptar los cambios que se presentan en la institución.

Chacón (2015), en la tesis que trata sobre el análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, la investigación fue de tipo descriptivo, los sujetos de estudio fueron 57, el instrumento utilizado para la

recolección de información fue la encuesta, los indicadores utilizados fueron motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones, con escala desde excelente hasta malo. Los resultados demuestran que el clima organizacional de la empresa es favorable en general, recomendando fortalecer el indicador motivación, mediante un programa de reconocimientos e incentivos para el personal.

Polanco (2014), en el estudio realizado sobre el Clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de San Pedro Sula, Cortés, el diseño es descriptiva relacional, la muestra la conformaron 150 docentes, se utilizó un cuestionario auto suministrado dirigido y un test proyectivo, basado en el Joint Descriptiva Index (JDI) y el Minessota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Los resultados indican un 52% de satisfacción baja, insatisfecha y muy insatisfecha; y el clima laboral con sus diferentes dimensiones interviene en la satisfacción laboral a través de su atribución emocional en la consideración de los elementos que satisfacen o no satisfacen en el trabajo. (p.116).

Chiavenato (2009) hace referencia que es la calidad o cantidad de situaciones ambientales que perciben las personas que se desenvuelven dentro de la organización, lo cual influye eficazmente en su conducta. (p. 74)

Lo cual considera una sucesión de elementos que entran a tallar en los trabajadores que se interrelacionan en un lugar determinado, donde participan laboralmente, comparten sus experiencias personales y otras situaciones que tienen en común, originando reacciones positivas o negativas entre ellos.

Chuquitucto (2014) hace mención que el clima organizacional cambia de acuerdo a la apreciación que concibe cada trabajador dentro de la institución, de acuerdo al espacio en el cual se desenvuelve permanentemente, considerando las interrelaciones personales, el trato que recibe de sus autoridades y las normas legales y políticas de la organización.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Clima Organizacional**

#### **Definición**

Meléndez (2015), lo define como la agrupación de cualidades características que manifiestan las personas que se desenvuelven dentro de una determinada organizacional laboral, como producto de una interrelación entre ellos y con sus autoridades.

Torrecilla (2020), indica que Rensis Likert afirma que en el clima de una organización intervienen variables causales como son la estructura organizacional y su administración, los reglamentos y las normativas, así como la toma de decisiones, y otros aspectos; así mismo intervienen otras variables llamadas intervinientes, en las que se consideran la motivación, actitudes y comunicación. De igual forma, Likert afirma que las últimas variables mencionadas no guardan relación con las anteriores y que hacen referencia a los resultados que se obtienen por institución, en las cuales están incluidas la productividad, ganancias y pérdidas alcanzadas organizacionalmente.

Existen diferentes teorías que tratan el tema entre ellas están las investigaciones realizadas por Mayo, quien desarrolló la teoría de las relaciones humanas, con la finalidad de que los obreros además de considerar el estímulo económico consideren la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas. Chiavenato (2006).

Así mismo, en 1960 Gallerman, influenciado por la escuela Gestal y la funcionalista trata la definición de clima organizacional dentro de la psicología industrial, respondiendo así a las necesidades de comprender la conducta que presentan las personas en su ambiente laboral, las mismas que dependen de su entorno laboral y las relaciones interpersonales. García e Ibarra (s/f).

Esto da a entender que los estudios respecto al clima organizacional siempre buscaron el bienestar de los trabajadores, identificando los estímulos que se presentaban y las relaciones interpersonales. Edel, García y Casiano (2007).

Para el desarrollo del presente estudio se ha considerado la teoría que se presenta a continuación

#### **1.2.1.1. Clima organizacional de acuerdo a la teoría de Likert**

Brunet, (2005), se basa en la teoría de Likert, quien afirma que la conducta que dan los trabajadores es en función al procedimiento administrativo y las condiciones laborales que observan, precisándose que la actuación se dará de acuerdo a la apreciación.

De acuerdo a este enfoque se puede decir que el clima que se presenta en el centro laboral depende de las relaciones interpersonales que se manifiestan entre las autoridades trabajadores dentro de la institución en referencia, lo cual será favorable

cuando las condiciones que se presenten sean positivas y de armonía; en cambio si las condiciones no son favorables, esta se manifestará con desagrado por parte de los trabajadores, expresándose en las respuestas de los participantes.

De las diferentes configuraciones de variables estudiadas, Likert llega a identificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, donde cada uno se caracteriza con un clima particular. Los cuales son:

Sistema I: Autoritario. El cual se caracteriza por la desconfianza, las disposiciones se adoptan en la cima de la organización, desde la cual se ordenan, continuando una línea burocrática. Los procesos controladores también provienen de la centralización y formalización. El clima típico de este sistema organizacional se basa en la desconfianza, temor e inseguridad hacia sus subordinados.

Sistema II: Paternal. En este sistema organizacional, las decisiones se toman en las escalas superiores, aquí se centraliza el control, pero se caracteriza por una mayor consideración de autoridad delegada que en el caso del Sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad.

El clima de este tipo de sistema organizacional se fundamenta en relaciones de confianza que se conceden desde la cima hacia los subordinados y la dependencia desde la plataforma hacia la cúspide de la jerarquía. Para los subordinados, el clima aparenta ser estable, estructurado, donde sus necesidades sociales están cubiertas, en la medida que se respeten las reglas establecidas por los directivos.

Sistema III: Consultivo. En este sistema organizacional se evidencia un mayor grado de descentralización y se delegan las decisiones, se conserva la

representación jerárquica, las decisiones específicas se adoptan en las escalas medias e inferiores, de igual forma el control se delega a escalas inferiores. El clima que caracteriza a este tipo de instituciones es de confianza y altos niveles de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza por la descentralización en lo que se refiere a la toma de decisiones, ya que se encuentra distribuida en los diferentes niveles de la organización, la comunicación es vertical y horizontal, generándose una partida en equipo. El clima que se evidencia es de confianza, lográndose altos niveles de compromiso de los trabajadores hacia la institución y sus propósitos. Las relaciones entre los directivos y los trabajadores son buenas y predomina la confianza en los diferentes niveles de la organización.

#### **1.2.1.2. Elementos del clima organizacional**

Serrato (2011), certifica la proposición de Brunet (2005) considerando las variables que a continuación se detallan:

1. Causales o estructurales. Son aquellas conducentes a demostrar el sentido en que una organización se desarrolla y consigue sus metas. Considerando: la estructura de la organización, la administración que maneja, las disposiciones, capacidades y actitudes que muestran los trabajadores.

2. Intermedias o del espacio social. Son aquellas que se alinean a evaluar el interior de la organización, donde se desarrollan las técnicas organizacionales, se evidencian aspectos como: estimulación, producto, interrelación, acciones que determinan firmeza en las decisiones.

3. Variables finales. Es la consecuencia del resultado de la aplicación de las variables que anteceden a las finales, están orientadas a constituir los resultados que obtiene la institución, los cuales son: producción, ingreso, perjuicio, carencia, traslación, bienestar en el trabajo, angustias y ansiedades, entre otros. (p. 29)

Todo esto nos indica que el clima organizacional depende de condiciones resaltantes como el manejo de la administración y la consecución de las metas trazadas sin dejar de lado el interior de la organización donde se brinden las condiciones para el bienestar de los trabajadores, entonces ellos manifiestan predisposición a su labor, enfocados favorablemente en la producción de los resultados, lo cual se reflejará en los resultados que se sistematicen en los instrumentos aplicados al personal docente de la institución en estudio.

### **1.2.1.3. Teorías sobre Clima Organizacional**

Existen varias teorías que estudian el Clima organizacional. Dentro de ellos tenemos:

#### **A. La escala EDCO**

Constituyen las particularidades que se evidencia en las personas que desarrollan sus labores en una organización, seguidamente se detalla la escala EDCO, que es la que se aplica en la presente investigación:

Quevedo (2006f), precisa que la escala EDCO, creada por Echevarría, Lizazaro Acero, Quevedo y Sanabria presenta las siguientes dimensiones:

1. **De relaciones interpersonales.** Contreras, Díaz y Hernández (2019), afirman que es aquella que se da en una interrelación mutua entre 2 o más personas,



en la cual las relaciones mutuas son reglamentadas por normativas y legislaciones.

(p. 1)

Con esto se pretende aseverar que las interrelaciones que se dan entre los docentes con sus pares o autoridades establecerán la prosperidad a nivel personal y profesional, de acuerdo a la labor que desempeña, lo que determinará que su labor sea destacada o deficiente.

2. **De estilo de dirección.** Chiavenato (2009), precisa que las competencias que muestran las autoridades y gerentes de una institución será determinante en el nivel de aprobación y estímulo en el trabajo de los empleados, pues es conocido que las personas tienen variadas formas de responder ante un determinado estímulo. (p. 41).

Esto da a entender que las capacidades y destrezas que despliegan las autoridades institucionales permitirán que los trabajadores muestren su predisposición o repercusión ante las actividades planteadas.

3. **De sentido de pertenencia.** Chiavenato (2009) Da a conocer que estas premisas constituyen los recursos que demuestra el trabajador al manifestar sus competencias, talentos, aptitudes y cualidades en el cumplimiento de sus labores, de acuerdo a las responsabilidades establecidas por sus superiores o ellos mismos, lo cual se convierte en un desafío permanente en su trabajo, buscando siempre la excelencia organizativa. (p. 29)

Se dice de pertenencia cuando el empleado manifiesta ser una persona competente en el desempeño de sus funciones y responsabilidades asumidas, pues

lo toma como un reto constante en el cumplimiento de las acciones encomendadas, con miras a la perfección organizacional.

4. **De retribución.** Madero (2019) se refiere a esta premisa como la manera en que el subordinado es compensado de acuerdo al trabajo que ejecuta, lo cual hace posible su desarrollo como persona y profesional, mostrándole la estimulación necesaria que le permita optimizar su labor en el lugar donde se desenvuelve.

Es cuando el trabajador se siente retribuido en compensación a la labor que realiza, desplegando todo su potencial personal y competencia necesaria para demostrar eficiencia en la tarea que desempeña, lo cual le permite destacar como persona y profesionalmente donde le corresponda desenvolverse.

5. **De disponibilidad de recursos.** Blazque y Mondino, (2019) afirman que esta definición hace referencia a los recursos económicos, contemplando dentro de ellas los recursos materiales e inmateriales que tienen valores de capital y son susceptibles de ser estimados en términos financieros.

Esto hace referencia a las condiciones económicas incluyendo la materia prima y lo intangible, que se encuentran a disposición de la organización y de los que laboran en ella.

6. **De estabilidad.** Rosas (2019) se refiere a esto como la seguridad en el trabajo, constituyendo el derecho del trabajador a no ser destituido, salvo por procedimiento reglamentario que le brinde legalidad a la destitución. Esto representa

a la solidez y firmeza en el trabajo, pues conocido es que toda persona con vínculo laboral tiene derechos ganados y no puede ser despedido o cesado arbitrariamente, salvo por procedimientos legales.

7. **De claridad y coherencia en la dirección.** Chan (2014), precisa que el directivo es la persona que hace referencia a los empleados cuando están presentes, más no cuando están ausentes. (p. 2)

Esto indica que se da pertinencia a esta dimensión cuando se respeta a las personas que laboran en la institución dándoles el respeto necesario para no despotricar de ellos en su ausencia, sino, al contrario, hablar con ellos y referirnos cuando se encuentran presentes.

8. **De valores colectivos.** Orduña (2013) se refiere a los valores como la colaboración, el compromiso, el respeto y otros, como el primer peldaño de estimación que los trabajadores dentro de una institución deben utilizar para calificar a las personas, los acciones y escenarios que se suscitan; estos valores definen el éxito de la institución y empleados, precisan las normativas y ética que hará posible que la organización alcance el propósito planteado, brindando las disposiciones necesarias para que todos asuman su responsabilidad permanente en el trabajo que desempeñan. (p. 17).

Hace alusión a la importancia de la práctica de las buenas costumbres dentro de la organización, pues son estas costumbres las que permitirán que se logren las metas trazadas, pues cuando cada uno asume sus funciones y las cumple a cabalidad se consigue lo que se propone institucionalmente.

Palma (2005), precisa que la satisfacción laboral viene a ser la complacencia o gozo que muestra el trabajador frente a la labor que realiza, influenciado por reconocimientos y valores desarrollados en su experiencia laboral.

Herzberg (2010), afirma que es consecuencia de elementos motivadores, donde se examinan componentes del cargo que ostenta el trabajador, lo cual está condicionado de acuerdo a las actividades, retos e incentivos que sobrelleva como interés personal y laboral, donde tiene como estímulo el compromiso asumido, la valoración que recibe, el crecimiento y desarrollo personal y profesional; empero, lo contrario es la insatisfacción y en el espacio laboral obedece a las circunstancias del ambiente, de sus pares y del espacio en el cual se desenvuelve, conocido como los factores higiénicos, y vienen a ser: el sueldo, las condiciones de trabajo, las interrelaciones con las autoridades, la administración de la organización, la rentabilidad y los servicios benéficos.

#### **B. La escala de Palma (2004)**

La autora reconoce 5 dimensiones las que se detallan a continuación:

1. Autorrealización. Hace referencia a la condición que tiene el trabajador referente a las oportunidades que se le presentan en el espacio donde se desenvuelve laboralmente, primordialmente se valora si la institución u organización donde trabaja contribuye a su progreso competitivo, particular y con propósitos posteriores.

2. Involucramiento laboral. Hace referencia a la identidad y responsabilidad que manifiesta con los servicios y mejora organizacional.

3. Supervisión. Puntualiza las apreciaciones de operatividad y equivalencia que establecen los líderes al examinar y registrar el desempeño profesional de los trabajadores. De igual manera, se manifiesta en la correlación de soporte y guía que perciben los recursos humanos para las obligaciones y responsabilidades que le ayudan en su desempeño cotidiano.

4. Comunicación. Se refiere a la valoración del nivel de facilidad, adaptación, puntualidad y transparencia de la información referente al movimiento intrínseco organizacional.

5. Condiciones laborales. Hace referencia a la identificación que manifiestan los trabajadores hacia la organización, es decir, aceptan o no que la organización, brinda la materia prima físicos, los recursos económicos y sociales puntuales para que las responsabilidades y tareas propuestas se desarrollen.

### **1.2.2. Satisfacción Laboral**

#### **Definición**

Gargallo (2008), lo define como la situación emotiva, auténtica y satisfactoria, resultado de la autoevaluación que realiza la persona acerca de la labor que efectúa y sobre la destreza alcanzada en el trabajo.

Chiavenato (2009), considera que la satisfacción laboral involucra la complacencia con el sueldo, también considera que el aliciente de los trabajadores involucra un funcionamiento complejo, considerando las condiciones laborales, el ambiente, el roce que percibe de los líderes, la consideración y deferencia de las autoridades por el trabajo que realiza, la calidad de vida laboral, etc., son también

factores de satisfacción importantes, y por lo tanto, motivan a una persona a dar lo mejor de sí misma en su actividad.

#### **1.2.2.1. Teorías que sustentan la variable Satisfacción laboral**

Con el transcurso del tiempo se han presentado infinidad de formas de medir la satisfacción laboral, a continuación, se detallan algunas:

A. **Modelo de dos factores de Herzberg, F. (2010).** Comúnmente reconocida como la teoría bifactorial: donde se presenta un grupo de factores intrínsecos y otro de factores extrínsecos.

a. **Factores intrínsecos o motivacionales.** Son aquellos que se encargan de la identificación de las circunstancias laborales, están relacionadas con lo que contiene el cargo, las obligaciones y responsabilidades, ocasionando en el trabajador una sensación de satisfacción permanente, lo cual se evidencia en el incremento productivo, dando como resultado: el producto, la satisfacción y el compromiso. Estos elementos se encuentran directamente relacionados con el bienestar en la labor que desempeña.

b. **Factores extrínsecos o higiénicos.** Constituyen las circunstancias que condicionan al trabajador, donde se evidencian las gratificaciones exteriores como los escenarios físicos y del ambiente de acuerdo al trabajo que desempeña como son: el sueldo, espacio físico, directivas de la empresa, estabilidad laboral, clima de trabajo, se puede afirmar que estos factores también se encuentran asociados con la

no satisfacción laboral; lo cual indica que cuando alguien se siente a gusto en su trabajo, se debe a las particularidades de los elementos individuales o motivacionales.

**B. Teoría de Satisfacción laboral propuesta por Melía y Peiró (1989).**

Es la teoría que adopta la presente investigación, la cual presenta las siguientes dimensiones:

1. **Satisfacción intrínseca del trabajo.** Vienen a ser aquellos que identifican a las circunstancias del trabajo, se relacionan con el contenido del cargo, las tareas y deberes, produciendo en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un incremento en la productividad como son el logro, reconocimiento, responsabilidad. Estos factores están relacionados directamente con la satisfacción en el puesto laboral; considera como indicador el medio ambiente.

2. **Satisfacción en las prestaciones recibidas.** Considera a las asignaciones, seguros de salud, descansos, indemnizaciones, y otros; además toma en cuenta a repartición equilibrada del dinero, donde los trabajadores hacen comparaciones sobre sus aportes individuales y los beneficios recibidos, en comparación con los demás y expresan descartando cualquier diferencia. En esta dimensión se considera como indicadores la remuneración y motivación.

Dando a entender que es un derecho de cada trabajador recibir estos beneficios como retribución del trabajo desplegado, lo cual le permitirán gozar de la tranquilidad personal, familiar y laboral.

3. **Satisfacción con la participación.** Considera las conformidades, aprobaciones, y cuan meritorio resulta un trabajo realizado, de igual manera las observaciones al respecto. Esto da a entender que los trabajadores se sienten conforme con el trabajo que realizan, desplegando toda la predisposición en su participación activa. El indicador que se considera en esta dimensión es el reconocimiento.

4. **Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.** Lo constituye el bienestar con las interrelaciones personales. Está caracterizada por las competitividades entre compañeros, la ayuda y relaciones entre ellos.

Esto se manifiesta en la correspondencia interpersonal en el trabajo realizado, lo cual se expresa en la reciprocidad entre colegas, recibiendo la ayuda necesaria y siendo solidarios. El indicador que considera esta dimensión es la meta.

5. **Satisfacción con las relaciones interpersonales.** Considera las interrelaciones entre los trabajadores, regulada por las normas institucionales. Considera como indicador la empatía.

6. **Satisfacción con el ambiente físico.** Aquí están consideradas la elasticidad en el itinerario, descanso, espacios acogedores, etc; lo cual expresa que los trabajadores se sienten conforme con el horario de trabajo, considerando los días libres y el ambiente en el cual se desenvuelven. Considera como indicador la seguridad.



7. **Satisfacción con la supervisión.** Toma en cuenta las competencias tecnológicas y burócratas, de igual forma los atributos a nivel de relaciones personales. Predominando los regímenes salariales y de beneficios, la institución establece en la labor que realiza el nivel de responsabilidad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de promoción, el monto de la ampliación y las condiciones laborales. Considera las innovaciones técnicas que se utilizan para monitorear a los trabajadores, en la cual estos se sienten satisfechos, más aún cuando se perciben beneficios de salario y de otros estímulos como las promociones y ascensos en el trabajo. El indicador que considera esta dimensión es la confianza.

#### **1.2.2.2. Factores determinantes de la Satisfacción Laboral**

Robbins (1988), precisa que los principales factores determinantes de la satisfacción laboral son:

a. **Desafío de la labor.** Donde se considera la Satisfacción con el trabajo en sí, que tiene como dimensiones:

- Diversidad de destrezas. Representa el nivel mediante el cual un cargo laboral demanda de una diversidad de acciones para desarrollar la labor, lo cual constituye el dominio de un sinnúmero de destrezas y competencias que debe tener el trabajador.

- Identificación de la labor. El nivel en el que la plaza solicita elaborar un trabajo o sistema, considerando desde el inicio hasta el término con un efecto perceptible.

- Trascendencia de la labor. La categoría del empleo tiene una impresión sobre las personas o la tarea de los demás trabajadores de la entidad inmediata o en el espacio de fuera.

- Independencia. Es la categoría mediante el cual el trabajo facilita autonomía, libertad y medidas fundamentales al trabajador en la sistematización de su labor y el uso de los instrumentos indispensables para tales tareas.

- Respuesta del cargo en sí. Constituye el límite donde el ejercicio de las acciones laborales necesarias para el cargo ocasiona que el trabajador consiga comunicación precisa y continua sobre la seguridad de su trabajo.

b. **Régimen de retribuciones equitativas.** Considera las siguientes dimensiones:

- Satisfacción con el sueldo. Constituyen las recompensas, estímulos y asistencias son la indemnización que los trabajadores aceptan como canje por su trabajo. La conducción de personal mediante esta acción indispensable, responde el bienestar de los trabajadores, lo cual ayudará a la institución a conseguir, defender, mantener mano de obra productora. Investigaciones señalan que la indemnización es una peculiaridad que posiblemente sea el origen principal de complacencia de los trabajadores.

- Complacencia con el método de ascensos y subvenciones. Las oportunidades de superación y el incremento de sueldo, brindan la conformidad para el desarrollo propio, responsabilidades mayores y aumentan la condición social de los individuos. En este rótulo además es transcendental la apreciación de igualdad que se sigue de la institución.

c. Situaciones productivas laborales. Hace referencia al interés que muestran los trabajadores hacia su ambiente laboral, es decir, si les otorga beneficio personal y les permite realizar bien su labor. Un espacio agradable y un área

apropiada del lugar donde se desenvuelve facilitaran un mejor servicio y contribuirá al bienestar del trabajador. Otro elemento a estimar es la cultura que manifiesta la organización empresarial, como un régimen de servicios, resultados, que es apreciado por los trabajadores y se manifiesta mediante el clima organizacional, lo cual además favorece y brinda condiciones beneficiosas laborales, siempre y cuando los objetivos institucionales y particulares no sean contrapuestas.

d. Miembros que manifiesten apoyo. Hace referencia a la complacencia con el monitoreo recibido, el desempeño laboral también considera las interacciones sociales de los trabajadores. La conducta que manifiesta la autoridad viene a ser uno de las condiciones que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral. Algunas investigaciones realizadas demuestran que los trabajadores que tienen como líderes personas que demuestran mayor tolerancia y consideración hacia los subordinados, muestran mayor complacencia y satisfacción que con autoridades que muestran indiferencia, se muestran autoritariamente y manifiestan hostilidad hacia los trabajadores. Es necesario precisar, que las personas discrepan entre sí respecto a sus predilecciones en consideración de la autoridad. Además, destacar que cuando hay trabajadores que no muestran motivación y no se sienten a gusto en su trabajo, prefieren una autoridad que no muestre presión para salvaguardar altos estándares de cumplimiento del trabajo. Generalmente, se puede afirmar que tener una autoridad que muestre comprensión, proporciones de monitoreo y acompañamiento positivo, preste atención a la apreciación que manifiestan los trabajadores y muestre interés a ello, aprobará una satisfacción mayor.

e. **Compatibilidad entre la persona y puesto de trabajo que desempeña.** La relación existente entre la personalidad del trabajador y la labor que desempeña da como resultado mayor satisfacción, donde las personas demuestran sus talentos, habilidades y destrezas para cumplir con las demandas laborales, lo cual favorece cuando los trabajadores que manifiestan estas características pueden tener mejor desempeño en su labor, tener éxito en su trabajo, lo cual originará mayor satisfacción (para ello es necesario la identificación y verificación de manera formal, el monitoreo y acompañamiento y otros elementos circunstanciales).

### **1.3. Definición de términos básicos**

**Clima organizacional.** Es la percepción que tiene cada integrante de una organización respecto al ambiente donde cumple su labor diaria, las relaciones interpersonales, el trato que recibe de su jefe y de sus pares y las normativas administrativas de la misma. Chuquitucto (2014)

**Relaciones interpersonales.** Considera las relaciones humanas entre los trabajadores, predominando las políticas legislativas y de desempeño laboral. Bisquerra (2003)

**Estilo de dirección.** Se refiere a la forma personal que inculca el directivo a su trabajo y que marca, la manera de influenciar en sus subordinados, guiándolos y conduciéndolos al logro de los propósitos organizacionales. EcuRed (2020),

**Sentido de pertenencia.** Refleja el sentimiento de identificación de los trabajadores con la organización que lo representa, haciendo posible que

encuentre un motivo para encontrarse consigo mismo en su desarrollo personal.

Daza (2020)

**Retribución.** Hace alusión al sueldo o salario en forma de dinero, cambio o especie que recibe un individuo por su tarea o labor que desempeña, cuyo monto depende de lo acordado anticipadamente bajo una contratación y está inmerso en las exigencias legales enmarcadas en el derecho del trabajador. García (2017)

**Disponibilidad de recursos.** Son los recursos con los que cuentan los trabajadores para cumplir las tareas delegadas, y lograr su desarrollo profesional. Blazque y Mondino (2019)

**Estabilidad Laboral.** Precisa sobre la estabilidad que le ofrece el directivo al trabajador para brindar seguridad y ellos pueden trabajar seguros y en tranquilidad cumpliendo sus labores encomendadas. Ortiz (2010)

**Claridad y coherencia en la dirección.** Representa la medida en que los objetivos y bosquejos de las áreas son equilibradas con la perspectiva y políticas de los directivos. Peña, Hernández, Vélez, García, Reyes y Ureña (2015)

**Valores colectivos.** Está identificado como el grado en que se perciben en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto. Peña, Hernández, Vélez, García, Reyes y Ureña (2015).

**Satisfacción laboral.** Es la satisfacción que logra una persona al desarrollar las tareas que le agradan, se siente contento con el trabajo que realiza. Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008)

**Satisfacción intrínseca del trabajo.** Incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Atalaya (1999)

**Satisfacción en las prestaciones recibidas.** Se refieren al nivel en que la institución formaliza con el acuerdo, los mandatos y reglamentos laborales, y la forma en que se realiza la contratación en la organización sobre aspectos laborales. Cabello, Algarra, Díaz y Olmo, (2015).

**Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.** La relación satisfacción-productividad se resume en que trabajador feliz es un trabajador productivo, afirmándose que la productividad conduce a la satisfacción, si se hace un buen trabajo se siente intrínsecamente bien por ello, así mismo las recompensas aumentan el nivel de satisfacción en el puesto. Fuentes (2012)

**Satisfacción con las relaciones interpersonales.** Tiene como componente fundamental la confianza interpersonal, que corresponde a la evaluación de los atributos personales en los que se confía, destacan también la competencia, benevolencia e integridad. Luthans (2008)

**Satisfacción con la supervisión.** Alude al trato que le brinda el empleador al trabajador, siendo respetuoso, justo e imparcial en las evaluaciones. El apoyo de la supervisión tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral, cuando el apoyo de la jefatura es crítico. Seo, Ko & Price (2004)

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de hipótesis principal y específica**

#### **2.1.1. Hipótesis principal**

Ha: Existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019

Ho: No existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

#### **2.1.2. Hipótesis específica**

Ha: Existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

Ho: No existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

#### **2.1.3. Variables**

Clima organizacional. Chiavenato (2009) Expresa que se refiere al contexto interno que existe entre los recursos humanos de la institución, lo cual esta unido



al nivel de motivación de los mismos, precisando de manera detallada las características del ambiente laboral; considerando aspectos organizacionales, desencadenando diferentes tipos de motivación entre sus integrantes.

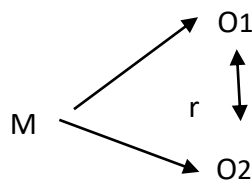
Satisfacción laboral. Gamboa (2020) Representa la interrelación que existe entre los trabajadores y su ambiente laboral, indagando la correspondencia entre lo que los subordinados buscan de su trabajo y lo que los mismos sienten que reciben.

## CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Diseño metodológico

El tipo de estudio es No experimental. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, (2012), es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente la variable, se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos; el enfoque aplicado es cuantitativo. Tamayo, M., (2007), definido como la comprobación de prácticas reales que surgen de experiencias similares, considerando indispensable la obtención de una muestra representativa; el diseño pertenece a la investigación correlacional, ya que se pretende medir el grado de asociación que existe entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, (2012), este tipo de estudio tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables (en un contexto particular), los estudios cuantitativos correlacionales cuantifican relaciones, miden cada variable y después miden y analizan la correlación. (p 121.)

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de docentes de RADM

O1: Clima Organizacional

O2: Satisfacción Laboral

r: Relación entre ambas variables.

### 3.1.1. Escala de interpretación de instrumentos

Para efectos de la interpretación de la variable Clima organizacional y sus dimensiones se utilizó una escala valorativa de 5 puntos para el recojo de datos (nunca, pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre). Los mismos que son categorizados con una escala alternativa de interpretación de (muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto) tal como se observa en la tabla

**Tabla 1 Escala de interpretación**

Tabla N° 1: Escala de interpretación

<b>Alternativas del Instrumento</b>	<b>Promedio</b>	<b>Alternativas de Interpretación</b>
Nunca	1.00- 1.80	Muy bajo
Pocas veces	1.81 – 2.61	Bajo
Algunas veces	2.62 – 3.42	Regular
Casi siempre	3.43 – 4.23	Alto
Siempre	4.24 – 5.00	Muy alto

**Fuente:** Elaboración propia

Para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones se utilizaron una escala valorativa de 5 escalas (muy insatisfechas, insatisfechas, indiferentes, algo satisfechas, satisfechas) Los mismos que son categorizados con una escala alternativa de interpretación de (muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto).

### **3.2. Diseño muestral**

Por ser una muestra pequeña, se utilizará el muestreo censal, conformada por la totalidad de maestros: 35 docentes del nivel primario y 101 docentes del nivel secundario, haciendo un total de 136 maestros de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, en el año 2019.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

Técnicas. La técnica que se aplicará en la presente investigación para la aplicación de las dos variables será la encuesta, el instrumento de medición será el cuestionario para ambas variables.

De acuerdo con la definición brindada por Hernández, Fernández y Baptista, (2012), un instrumento de medición es un recurso que se utiliza para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. (p. 200).

En esta investigación para la variable clima organizacional se utilizó como instrumento de medición el cuestionario EDCO, elaborado por Acero, Y., et al (2009) que ha sido validado en varios países y adaptado al contexto, que consta de 40 preguntas con respuesta de escala tipo Likert, donde el docente marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere la interrogante, usando la escala tipo Likert, el cual permite obtener una medida general de clima organizacional al evaluar al clima organizacional en 8 dimensiones: satisfacción intrínseca en el trabajo, en las prestaciones recibidas, con la participación, con la cantidad de producción en el trabajo, con las relaciones interpersonales, con el ambiente físico y de claridad y coherencia en la dirección, el tiempo empleado será de 30 minutos.

Para la variable satisfacción laboral se utiliza el cuestionario elaborado por Meliá y Pairó (1989) que consiste en un instrumento validado en Chile, el cual fue adaptada al contexto, que presenta 23 preguntas con respuesta de escala tipo Likert, las escalas de valoración son: muy insatisfecho, insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, muy satisfecho, lo que permite obtener una medida general de satisfacción y evaluar la satisfacción en 7 dimensiones: satisfacción intrínseca del trabajo, con las prestaciones recibidas, con la participación, con la cantidad de producción en el trabajo, con las relaciones interpersonales, con el ambiente físico y con la supervisión. El tiempo empleado será de 30 minutos.

#### **3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Para el análisis y procesamiento de la información se aplicó el programa estadístico spss 22, en cantidades, porcentajes y mediante tablas; y para la presentación de datos de cada variable se utilizó la estadística descriptiva.

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el nivel de significancia, y para medir la asociación de variables se aplicó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, que según Ávila (2012), precisa que es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para la serie (p. 225).

## CAPITULO IV: RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos después de aplicar la muestra en los instrumentos validados. Una vez recabada la información se procedió a realizar el análisis de datos, descriptivo e inferencial para lo cual se hizo la distribución de frecuencias y porcentajes presentados en tablas, en los mismos se aprecia los valores absolutos y la relación porcentual por variable y dimensiones, los valores se representan mediante tablas, dentro de cada dimensión.

### 4.1. Análisis descriptivo:

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Clima Organizacional

Tabla 2

Distribución porcentual de la variable Clima Organizacional

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy bajo	0	0,0%	0,0%
Bajo	13	11,5%	11,5%
Regular	91	80,5%	92,0%
Alto	9	8,0%	100,0%
Muy alto	0	0,0%	
total	113	100%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 80.5% de los docentes perciben el clima organizacional como regular, el 11.5% bajo, el 8.0% alto y el 0,0% muy alto.

Ante los resultados presentados se deduce que el Clima organizacional se da en un nivel regular en vista que las autoridades administrativas no desarrollan una gestión eficiente y eficaz relacionada a los procesos de integración de personal, organización de personal, recompensa de personal y desarrollo de personal. Existe un limitado conocimiento de cultura organizacional.

**Tabla 3****Distribución de la dimensión Relaciones Interpersonales**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	25	22.1%	22.1%
Bajo	60	53.1%	75.2%
Regular	25	22.1%	97.3%
Alto	3	2.7%	100.0%
Muy alto	0	0.0%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 53.1% de los docentes calificó las relaciones interpersonales en la categoría bajo, el 22.1% como regular, el 22.1% como muy bajo y 0,0% muy alto.

Ante ello se deduce que la dimensión relaciones interpersonales se da en un nivel bajo.

Tabla 4

**Distribución de la dimensión Estilo de dirección**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	27	23.9%	23.9%
Regular	53	46.9%	70.8%
Alto	24	21.2%	92.0%
Muy alto	9	8.0%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 46.9% de los docentes perciben el estilo de dirección como regular, el 23.9% como bajo 21.2% como muy alto, 8.0% como muy alto y 0,0 muy bajo.

De la tabla se puede deducir que en general la dimensión Estilo de dirección se da en un nivel regular.

**Tabla 5****Distribución de la dimension Sentido de pertenencia**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	8	7.1%	7.1%
Regular	46	40.7%	47.8%
Alto	54	47.8%	95.6%
Muy alto	5	4.4%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 47.8% de los docentes ubican a la dimensión sentido de pertenencia en la categoría Alto, el 40.7% como Regular, el 7.1% como bajo, el 4.4% como muy alto y el 0,0% muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Sentido de pertenencia se coloca en el nivel alto.

**Tabla 6****Distribución de la dimension Retribución**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	1.8%	1.8%
Bajo	55	48.7%	50.4%
Regular	37	32.7%	83.2%
Alto	11	9.7%	92.9%
Muy alto	8	7.1%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 48.7% de los docentes perciben la dimensión Retribución como bajo, el 32.7% como Regular, el 9.7 % como alto, el 7.1% como muy alto y el 1.1% como muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión retribución se encuentra en el nivel bajo.



**Tabla 7.**

**Distribución de la dimensión Disponibilidad de recursos**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	12	10.6%	10.6%
Regular	64	56.6%	67.3%
Alto	35	31.0%	98.2%
Muy alto	2	1.8%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 56.6% de los docentes ubican a la dimensión disponibilidad de recursos en la categoría regular, el 31.0% como alto, el 10,6% bajo, el 1.8% como muy alto y 0,0% muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Disponibilidad de recursos se da en un nivel regular.

**Tabla 8**

**Distribución de la dimensión Estabilidad**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	3	2.7%	2.7%
Bajo	58	51.3%	54.0%
Regular	36	31.9%	85.8%
Alto	12	10.6%	96.5%
Muy alto	4	3.5%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 51.3% de los docentes califican a la dimensión estabilidad como bajo, el 31.9% como regular, el 10.6% como alto, el 3.5% como muy alto y el 2.7% como muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Estabilidad se da en un nivel bajo

**Tabla 9**

**Distribución de la dimensión Claridad y coherencia en la dirección**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	2	1.8%	1.8%
Regular	25	22.1%	23.9%
Alto	44	38.9%	62.8%
Muy alto	42	37.2%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 38.9% de los docentes ubican la dimensión claridad y coherencia en la dirección en la categoría alto, el 37.2% como muy alto, el 22.1% como regular, el 1.8% como bajo y el 0,0 muy bajo.

De la tabla se concluye que la dimensión Claridad y coherencia en la dirección se da en un nivel alto.

**Tabla 10**

**Distribución de la dimensión Valores colectivos**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0.9%	0.9%
Bajo	8	7.1%	8.0%
Regular	67	59.3%	67.3%
Alto	37	32.7%	100.0%
Muy alto	0	0.0%	100.0%
Total	113	100.0%	

En la presente tabla se observa que el 59.3% de los docentes califican a la dimensión valores colectivos en la categoría regular, el 32.7% alto, el 7.1% bajo, el 0.9% muy bajo y el 0,0 muy alto.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Valores colectivos se da en un nivel regular.

**Tabla 11**

**Distribución de la puntuación promedio de la variable Clima organizacional por dimensiones**

Variable/ dimensiones	Media	Escala de interpretación
<b>Clima Organizacional</b>	2.99	Regular
Relaciones interpersonales	2.16	Bajo
Estilo de dirección	3.07	Regular
Sentido de pertenencia	3.30	Regular
Retribución	2.69	Regular
Disponibilidad de recursos	3.09	Regular
Estabilidad Laboral	2.58	Bajo
Claridad y coherencia en la dirección	3.87	Alto
Valores colectivos	3.11	Regular

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla, desde la perspectiva del docente, en la variable Clima organizacional se obtuvo una media de 2.99, equivalente a la categoría **Regular**, para la **dimensión Relaciones interpersonales** se obtuvo una puntuación media de 2.16, ubicándose en la escala de valoración de **Bajo**. Este resultado se fundamenta debido a que la Dirección no realiza un trabajo coordinado, existe una limitada comunicación, que incide en el clima organizacional afectando el ambiente de trabajo por el divisionismo de las personas y grupos.

Dimensión **Estilo de dirección** obtuvo una puntuación media de 3.07, ubicándose en la categoría **Regular**. Analizando este resultado se puede concluir que los docentes están medianamente conformes con la dirección de la institución prevaleciendo el liderazgo autoritario lo que conlleva a un

rechazo del personal docente repercutiendo en el desempeño laboral. Igualmente, no se ha implementado planes y sistemas de evaluación de desempeño del docente para identificar y medir el trabajo por resultados.

La dimensión **Sentido de pertenencia** obtuvo una puntuación media de 3.30, ubicándose en la categoría **Regular**. Analizando este resultado se puede concluir que los docentes están medianamente conformes con la Organización.

La dimensión **Retribución** obtuvo una puntuación media de 2.69, ubicándose en la categoría **Regular**. Analizando este resultado se puede concluir que los docentes están medianamente conformes con su retribución.

La dimensión **Disponibilidad de recursos** obtuvo una puntuación media de 3.09, ubicándose en la categoría **Regular**. Analizando este resultado se puede concluir que los docentes están medianamente conformes con la disponibilidad de recursos que ofrece la entidad.

La dimensión **Estabilidad Laboral** obtuvo una puntuación media de 2.58, ubicándose en la categoría **Bajo**. Analizando este resultado se puede concluir que los docentes no se sienten estables en su trabajo.

La dimensión **Claridad y coherencia en la dirección** obtuvo una puntuación media de 3.87, ubicándose en la categoría **Alto**.

La dimensión **Valores colectivos** obtuvo una puntuación media de 3.11, ubicándose en la categoría **Regular**.

**Tabla 12****Distribución porcentual de la variable Satisfacción laboral**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0,9%	0,9%
Bajo	8	7,1%	8,0%
Regular	78	69,0%	77,0%
Alto	24	21,2%	98,2%
Muy alto	2	1,8%	100,0%
Total	113	100%	

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:** En la presente tabla se observa que el 69.0% de los docentes percibe a la variable Satisfacción Laboral como regular, el 21.2% como alto, el 7.1% como bajo, el 1.8% como muy alto y el 0.9% como muy bajo.

**Interpretación:**

De la tabla se puede deducir que la Satisfacción laboral se da en un nivel regular.

**Tabla 13****Distribución de la dimensión Satisfacción Intrínseca del trabajo**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0.9%	0.9%
Bajo	15	13.3%	14.2%
Regular	66	58.4%	72.6%
Alto	19	16.8%	89.4%
Muy alto	12	10.6%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla, se observa que el 58.4% de los docentes perciben como regular la dimensión Satisfacción Intrínseca del trabajo, el 16.8% como alto, el 10.6% como muy alto, el 13.3% como bajo y el 0.9% como muy bajo.

De la tabla se puede deducir que en general la dimensión Satisfacción Intrínseca del trabajo se da en un nivel regular.

**Tabla 14****Distribución de la dimensión Satisfacción por las Prestaciones recibidas**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0.9%	0.9%
Bajo	12	10.6%	11.5%
Regular	64	56.6%	68.1%
Alto	24	21.2%	89.4%
Muy alto	12	10.6%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 56.6% de los docentes perciben como regular la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas, el 21.2% alto, el 10.6% muy alto, el 10.6% bajo y el 0.9% muy bajo.

De la figura se puede deducir que la dimensión Prestaciones recibidas se da en un nivel regular.

**Tabla 15****Distribución de la dimensión: Satisfacción por la Participación**

Categorías		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	3	2.7%	2.7%
Bajo	15	13.3%	15.9%
Regular	75	66.4%	82.3%
Alto	17	15.0%	97.3%
Muy alto	3	2.7%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 66.4% de los docentes ubican a la dimensión satisfacción con la participación en la categoría regular, el 15.0% alto, el 2.7% muy alto, el 13.3% bajo y el 2.7% muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Satisfacción por la Participación se da en un nivel regular.

**Tabla 16****Distribución de la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0.9%	0.9%
Bajo	18	15.9%	16.8%
Regular	67	59.3%	76.1%
Alto	26	23.0%	99.1%
Muy alto	1	0.9%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 59.3% de los docentes perciben como regular la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, el 23.0% alto, el 0.9% muy alto, el 15.9% bajo y el 0.9% muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo se da en un nivel regular.

**Tabla 17****Distribución de la dimensión Satisfacción con las Relaciones interpersonales**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0.9%	0.9%
Bajo	26	23.0%	23.9%
Regular	57	50.4%	74.3%
Alto	24	21.2%	95.6%
Muy alto	5	4.4%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa que el 50.4% de los docentes perciben como regular la dimensión Satisfacción con las Relaciones interpersonales, el 21.2% alto, el 4.4% muy alto, el 23.0% bajo y el 0.9% muy bajo.

De la figura se puede deducir que la dimensión Satisfacción con las Relaciones interpersonales se da en un nivel regular.

**Tabla 18**

**Distribución de la dimensión Satisfacción con el ambiente físico**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	16	14.2%	14.2%
Regular	41	36.3%	50.4%
Alto	48	42.5%	92.9%
Muy alto	8	7.1%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, se observa que el 42.5% de los docentes perciben como alto la dimensión Satisfacción con el ambiente físico, el 36.3% regular, el 7.1% muy alto y el 14.2% bajo.

De la figura se puede deducir que la dimensión Satisfacción con el ambiente físico se da en un nivel alto.

**Tabla 19**

**Distribución de la dimensión Satisfacción con la supervisión**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0.9%	0.9%
Bajo	20	17.7%	18.6%
Regular	64	56.6%	75.2%
Alto	22	19.5%	94.7%
Muy alto	6	5.3%	100.0%
Total	113	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



En la presente tabla se observa que el 56.6% de los docentes perciben como regular la dimensión Satisfacción con la supervisión, el 19.5% alto, el 5.3% muy alto, el 17.7% bajo y el 0.9% como muy bajo.

De la tabla se puede deducir que la dimensión Satisfacción con la supervisión se da en un nivel regular.

**Tabla 20**

**Distribución de la puntuación promedio de la variable Satisfacción laboral por dimensiones**

Variable/ dimensiones	Media
<b>Satisfacción laboral</b>	3.11 Regular
Satisfaccion Intrínseca del trabajo	3.12 Regular
Satisfaccion en las Prestaciones recibidas	3.11 Regular
Satisfaccion con la Participación	3.02 Regular
Satisfaccion con la Producción en el trabajo	3.07 Regular
Satisfaccion con las Relaciones interpersonales	3.05 Regular
Satisfaccion con el Ambiente físico	3.21 Regular
Satisfaccion con la Supervisión	3.11 Regular

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla desde la perspectiva del docente. Respecto a la variable satisfacción laboral se obtuvo una media de 3.11, equivalente a la categoría Regular, para la **dimensión satisfacción Intrínseca** del trabajo se obtuvo una puntuación media de 3.12, ubicándose en la categoría **regular**, Este resultado se fundamenta debido a que los docentes manifiestan satisfacción con la labor que efectúan ello se ve reflejado en la elaboración de materiales y sesiones de clases que efectúan, Las circunstancias que se presentan en sus labores de desarrollar actividades en las que sobresale, el nivel de complacencia permanente con la institución.

Para la **dimensión Satisfacción en las prestaciones recibidas** se obtuvo una puntuación media de 3.11 ubicándose **en regular**. Analizando este resultado se puede afirmar que los docentes manifiestan satisfacción con el contrato que perciben, así mismo con las posibilidades de desarrollo que tiene, con la gratitud que percibe de los directivos por su empeño y compromiso y con el nivel en el cual la institución efectúa los acuerdos, normas y directivas de trabajo.

Para la **dimensión satisfacción con la participación** se obtuvo una puntuación media de 3.02 ubicándose en la categoría **regular**. Analizando este resultado se puede afirmar que los docentes se sienten conformes con el trabajo que realizan, el trato equitativo y la imparcialidad que percibe de su institución y su intervención en las determinaciones que se toman en el área, donde se desenvuelve.

Para la **dimensión satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo** se obtuvo una puntuación media de 3.07 ubicándose en la categoría **regular**. Analizando este resultado se puede afirmar que los docentes consideran positivos las competitividades entre compañeros los propósitos y ayuda entre ellos, finalidades y ajustes de productividad que precisa lograr la institución como meta.

Para la **dimensión satisfacción con las relaciones interpersonales** se obtuvo una puntuación media de 3.05 ubicándose en la categoría **regular**. Analizando este resultado se puede afirmar que los docentes consideran favorables las relaciones interpersonales que llevan con sus compañeros de trabajo.

Para la **dimensión satisfacción con el ambiente físico** se obtuvo una puntuación media de 3.21 ubicándose en la categoría **regular**. Analizando este resultado se puede afirmar que los docentes valoran en forma positiva la pulcritud, aseo e higiene de su espacio laboral, así mismo el entorno físico y espacio en que se sitúa su lugar de trabajo, la luminosidad, aireación, temperatura de su lugar de trabajo.

Para la **dimensión satisfacción con la supervisión** se obtuvo una puntuación media de 3.11 ubicándose en la categoría **regular**. Analizando este resultado se puede afirmar que los docentes consideran favorables las relaciones personales con sus superiores, la manera en que las autoridades califican su tarea, la asistencia y el respaldo que perciben de las autoridades

## 4.2. Análisis inferencial:

Tabla 21

Escala de interpretación de las correlaciones

Intervalos	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta (A mayor X, menor Y, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva muy débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.

Fuente: Hernández (2019). Metodología de la investigación.

#### 4.2.1. Hipótesis general

##### a. Planteamiento de hipótesis general:

Ha: Existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019

Ho: No existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

##### b. Nivel de significancia:

Alfa = 0.05 (5%)

##### c. Estadístico de prueba:

Tabla N° 22: Correlaciones entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

##### d. Decisión:

Como el p-valor = 0.000 es menor al 0.05 (nivel de significancia), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica que Existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución

Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019, siendo su coeficiente de correlación rho de Spearman equivalente a 0.832 demostrando una correlación positiva considerable, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.692 lo que indica que 69.2% de los cambios observados en la variable Satisfacción laboral son explicados por la variación de la variable Clima organizacional, es decir, si existe correlación positiva media entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

#### **4.2.2. Hipótesis específica 1**

##### **a. Planteamiento de hipótesis:**

- Ha: Existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019

Ho: No existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.

**b. Nivel de significancia:**

Alfa = 0.05 (5%)

**Tabla N° 23 Correlación entre la variable clima organizacional y satisfacción intrínseca del trabajo**

			Clima organizacional	Intrínseca del trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Intrínseca del trabajo	Coeficiente de correlación	,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**c. Decisión:**

Como el p-valor = 0.000 es menor al 0.05 (nivel de significancia), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019., siendo su coeficiente de correlación rho de Spearman equivalente a 0.520 demostrando una correlación positiva media, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.27 lo que indica que 27.0% de los cambios observados en la variable Satisfacción intrínseca del trabajo son explicados por la variación de la variable Clima organizacional es decir, si existe correlación positiva media

entre la Clima organizacional y las Satisfacción intrínseca del trabajo del docente de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Ha quedado demostrado que con un nivel de confianza de 95% existe correlación positiva media entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019, siendo su coeficiente de correlación rho de Spearman equivalente a 0.832 demostrando una correlación positiva considerable, es decir, si existe correlación significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral; los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Lomas, R., (2017), donde se evidencia que existe una relación directa, positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, donde la correlación r de pearson es de 0,944, así mismo se relaciona con el estudio realizado por Acuña y Ceras (2019) cuyos resultados de Rho de Spearman demuestran que existe una relación alta significativa de 0,762. De igual forma concuerda con la pesquisa realizada por Carbajal (2019), donde sus resultados demuestran que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Cotabambas.

De igual forma se puede afirmar que los resultados obtenidos en las dimensiones de la variable clima organizacional es regular en Estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Retribución y Disponibilidad de recursos es regular, bajo en Estabilidad y Relaciones interpersonales y Alto en Claridad y coherencia en la Dirección; guardando relación con la investigación de Gálvez, L., (2017), en la tesis Clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat del distrito de Lima, quien concluye que el 51,2% percibe un nivel moderado y el otro 48,8% percibe un nivel adecuado solo en cuatro dimensiones: estructura, comunicación,

identidad y motivación, por lo cual se precisa que en el clima organizacional se tiene que mejorar las relaciones interpersonales y la estabilidad, ya que se encuentran en nivel bajo. En la variable satisfacción laboral todas las dimensiones se encuentran en nivel regular.

Así mismo es preciso resaltar que desde la perspectiva del docente en la variable Clima organizacional se obtuvo una media de 2.99, equivalente a la categoría Regular, para la dimensión Relaciones interpersonales se obtuvo una puntuación media de 2.16, ubicándose en la escala de valoración de Bajo, resultado que se fundamenta en que la Dirección no realiza un trabajo coordinado, existe una limitada comunicación, incide en el clima organización afectando el ambiente de trabajo por el divisionismo de las personas y grupos, así mismo la dimensión Estabilidad obtuvo una puntuación media de 2.58, ubicándose en la categoría Bajo, con lo cual se puede concluir que los docentes no se sienten estables, están medianamente conformes; resultados que coinciden con la investigación de Chuquitucto, I., (2014) quien hace referencia que el clima organizacional cambia de acuerdo a la apreciación que concibe cada trabajador dentro de la institución, el espacio en el cual se desenvuelve permanentemente, considerando las interrelaciones personales, el trato que recibe de sus autoridades y las normas legales y políticas de la organización, por lo que es necesario dar la importancia necesaria mediante un programa de fortalecimiento de relaciones interpersonales con reconocimientos e incentivos para el personal y brindando estabilidad laboral a los trabajadores.

Así mismo es necesario afirmar que los resultados de la investigación son claros en la variable clima organizacional, donde se precisa que la dimensión Claridad y coherencia en la dirección obtuvo una puntuación media de 3.87, ubicándose en la

categoría Alto, considerándose una fortaleza en la gestión donde los docentes afirmaron que entienden de manera clara y precisa las metas institucionales y sabe cómo la institución está logrando sus metas, ya que los directivos informan los avances y beneficios que logra la institución y las metas de la institución son entendibles.

También es necesario reconocer que la variable satisfacción laboral fue reconocida como regular, lo cual indica hay que brindar mayor importancia a las condiciones laborales de los docentes para que se sientan motivados y comprometidos para lograr la calidad educativa.

Por lo que es preciso resaltar que de acuerdo a las perspectivas investigativas tratadas en es necesario que se continúe con las investigaciones para mejorar el clima laboral en las diversas instituciones educativas tanto a nivel local, regional, nacional e internacional para buscar estrategias de mejora y se evidencie en los docentes la satisfacción laboral, factor importante para mejorar la calidad educativa en las aulas.

## CONCLUSIONES

1. Según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, se ha logrado determinar que existe correlación positiva media entre clima organizacional y satisfacción laboral con un nivel de confianza de 95%, mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman equivalente a 0.832.
2. Según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019, el clima organizacional se encuentra en el nivel regular, con una media de 2.99, destacando la dimensión claridad y coherencia en la dirección, siendo necesario mayor fortalecimiento las dimensiones relaciones interpersonales y estabilidad.
3. Respecto a la satisfacción laboral se obtuvo una media de 3.11, lo cual significa que la percepción de los docentes es que se encuentran parcialmente satisfechos, demostrando regular satisfacción en el ambiente físico, satisfacción intrínseca en el trabajo, en las prestaciones recibidas y supervisión, por lo que los directivos deben fortalecer la participación, producción en el trabajo, relaciones interpersonales, ambiente físico y supervisión.
4. Respecto a la percepción de los docentes se ha logrado demostrar que existe una correlación positiva media entre el Clima organizacional y la

Satisfacción Intrínseca del trabajo, con el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.520, lo cual indica la necesidad de fortalecer las tareas y trabajos, para que se incremente la productividad, (excelencia educativa) con responsabilidad y compromiso docente.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey mejorar las relaciones interpersonales y estabilidad, mediante un programa de fortalecimiento de relaciones interpersonales con Resoluciones Directorales de reconocimiento a los trabajadores por su destacada labor, lo cual incentivará un mayor compromiso en la labor que realizan y de esta manera se superen los propósitos institucionales.
2. Se deben realizar reuniones colegiadas que permitan a los docentes expresar sus demandas e inquietudes, en lo que concierne al clima organizacional y satisfacción laboral que percibe, solicitando talleres de fortalecimiento de capacidades actitudinales, emocionales motivacionales y psicosociales, a cargo de los directivos y especialistas de la UGEL y DREL, lo cual favorecerá el crecimiento personal y en equipo para que mejoren las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
3. Los directivos deben dar prioridad a las relaciones interpersonales y el clima institucional, brindando mayor importancia y atención, organizando reuniones de confraternidad donde se evidencie una mayor identificación institucional, que el docente se sientan motivado y que se valore su trabajo, ya que lo que se busca es su satisfacción con la labor que realiza.

4. Se recomienda a la comunidad científica a desarrollar estudios sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones públicas, para identificar las debilidades organizacionales y buscar estrategias de fortalecimiento que permitan brindar un servicio educativo de calidad a los estudiantes.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias

1. Acero, Y., Echeverri, L., Lizazaro, S., Quevedo, A y Sanabria, B. Escala de clima organizacional (EDCO) documento en internet. Santafé de Bogotá, <https://es.scribd.com/document/39900329/PRUEBA-EDCO>
2. Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa politécnico Túpac Amari*. Chilca: Universidad Nacional del Centro del Perú.
3. Alarco, B. (2010). *Similitudes conceptuales y empíricas y diferencias entre trabajo*. Bélgica: Universidad Católica de Lovaina. .
4. Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología. Año III Nro 5*.
5. Bisquerra, J. (2003). *Relaciones interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
6. Blazque, M. y Mondino, A. (06 de 04 de 2019). *Recursos organizacionales: Concepto, clasificación e indicadores*. Obtenido de Recursos organizacionales: Concepto, clasificación e indicadores: <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>
7. Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
8. Cabello, E., Algarra, M., Díaz, P. y Olmo, D. (2015). Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *REDOCREA. Artículo 29*, 200-205.
9. Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita*. Apurímac: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
10. Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el Clima organizacional en el CDI San José*. Manizales: UNiversidad de Manizales.
11. Chacón, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula*. Zapaca, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
12. Chan, R. (2014). *El liderazgo en la motivación de los trabajadores*. Obtenido de GestioPolis: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/el-liderazgo-en-la-motivacion-de-los-trabajadores-htm>



13. Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma edición. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
14. Chiavenato, I. (2009). *El Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Estudios superiores de Monterrey.
15. Choquehuanca, R. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Primaria N° 70660 de San Román*. Juliaca: UNiversidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
16. Chuqui huaccha, B. (2018). *Clima organizacional y su impacto en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del INGEMMET*. Lima: UNSMP.
17. Chuquitucto, I. (2014). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
18. Contreras, C., Díaz, A., Hernández, E. (2019). *Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores. Clima y culBases teóricas. Relaciones Interpersonales*. Obtenido de Bases teóricas relaciones interpersonales: [www.edumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases\\_teoricas\\_relaciones\\_interpersonales.html](http://www.edumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html)
19. Cota (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. Ciencias administrativas. Año 5 N°10. diciembre 2017. ISSN 2314-3738. <http://revistas.unip.edu.ar/CADM>
20. Daza, A. (24 de marzo de 2020). *Sentido de pertenencia*. Obtenido de <https://www.aporrea.org/ideologia/a179851.html>: <https://www.aporrea.org/ideologia/a179851.html>
21. Desler, G. (2001). *Administración de personal*. (sexta edición. México: Pearson Educación, del Grupo Prentice Hall Inc.
22. EcuRed. (24 de marzo de 2020). *Estilo de Dirección*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Estilos\\_de\\_Direcci%C3%B3n](https://www.ecured.cu/Estilos_de_Direcci%C3%B3n): [https://www.ecured.cu/Estilos\\_de\\_Direcci%C3%B3n](https://www.ecured.cu/Estilos_de_Direcci%C3%B3n)
23. Edel, R., García, A y Casiano, J (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México

24. Effio, D. (2015). *Clima Organizacional y su importancia en el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la USMP-Filial Norte*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
25. Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
26. Gálvez, L. (2017). *Clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, del distrito de Lima, Perú*. Lima: Universidad César Vallejo.
27. Gamboa, R. (24 de marzo de 2020). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>  
<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
28. Hernández, Fernández y Baptista. (2012). *Tesis de investigación*. México: McGrawHill.
29. Herzberg. (2010). *La motivación en el trabajo*. México: Trillas.
30. Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
31. Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
32. Madero, S. (28 de 03 de 2019). *Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral*. Obtenido de 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](https://www.icesi.edu.co/revistas/indez.php/estudios_gerenciales/rtp/printerFriendly/2192/html_50)
33. 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: Universidad Tecnológica Equinoccial.

34. Melía, L. y Peiró, M. (1989). Cuestionario de satisfacción laboral S10/12. Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Psicología del trabajo y de las organizaciones* 11, 179-185.
35. Montoya, P., Bello, N., Bermudez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2016). Satisfacción Laboral y su relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo - año 19 - Número 58*, 7-13.
36. Orduña, M. (2013). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en la sub-dirección de estadísticas y encuestas*.
37. Ortiz, H. (2010). *Lus Cogens Laboral y sus aportes al trabajo docente. Cuestiones Jurídicas Vol IV*.
38. Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral*. Lima: Academia.
39. Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima : CARTOLAN EIRL.
40. Peña, R., Hernández, D., Vélez, A., García, M., Reyes, M., y Ureña, E. (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud pública de México. Vol. 57. Número 6*.
41. Pérez, N. y Rivera P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Iquitos*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
42. Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula. Cortés*. Tegucigalpa: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
43. Quevedo, J. (2006). *Escala de clima organizacional*. México.
44. Quintero, N., Africano, N., Faría E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Negotium. Ciencias gerenciales. Año 3/Nº 9*.
45. Robbins, S. . (1988). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

46. Rojas, J., Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Antioquía Chilca-Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
47. Rosas, H. (2019). La estabilidad laboral en riesgo. . *La primera digital.*, pág. 5.
48. Seo, Y., Ko, J. & Price, J. (2004). The determinantes of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies* 41, 437-446.
49. Serrato, M. (2011). *Estrategias para mejorar el clima organizacional*. Bogotá: Universidad de la Salle.
50. Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa. 4ta. edición.
51. Torrecilla. (2020). *Clima organizacional y su relación con la productividad*. Obtenido de *Clima organizacional y su relación con la productividad*. Recuperado el 04.11.2008 de <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>: *Clima organizacional y su relación con la productividad*. Recuperado el 04.11.2008 de <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
52. Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY, IQUITOS-2019</b>
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	<b>MYPES Y EMPRENDIMIENTO</b>
AUTOR(ES):	<b>EDWIN EVELIN OLORTEGUI PHILLIPPS</b>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis principal			
¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.	Ha: Existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019 Ho: No existe correlación positiva media entre el clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.	Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De relaciones interpersonales</li> <li>2. De estilo de dirección</li> <li>3. De sentido de pertenencia</li> <li>4. De retribución</li> <li>5. De disponibilidad de recursos</li> <li>6. De estabilidad</li> <li>7. De claridad y coherencia en la dirección</li> <li>8. De valores colectivos</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Tipo: No experimental</li> <li>• Alcance: 113 docentes</li> <li>• Diseño: Correlacional</li> <li>• Unidad de investigación: Docentes de la Institución Educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"</li> </ul>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		Indicadores	Fuente de Información
¿Cuál es el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución	Identificar la percepción que tienen los docentes del clima organizacional en la Institución	Ha: El clima organizacional se encuentra en la categoría regular según la percepción de los docentes de la Institución Educativa	Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autoestima</li> <li>2. Respeto</li> <li>3. Cooperación</li> <li>4. Solidaridad</li> <li>5. Capacidad De Integración</li> <li>6. Democracia</li> <li>7. Confianza</li> </ol>	<b>Quevedo, J., (2008)</b>

<p>Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?</p>	<p>Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.</p>	<p>Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019. Ho: El clima organizacional no se encuentra en la categoría regular según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.</p> <p>Ha: La satisfacción laboral se encuentra en la categoría regular según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.</p>		<p>8. Conformidad 9. Incentivos 10. Beneficios Sociales</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que se presenta según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019? ¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la</p>	<p>Identificar la percepción que tienen los docentes de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo en la</p>	<p>Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019. Ho: La satisfacción laboral no se encuentra en la categoría regular según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.</p> <p>Ha: Existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>11. Expectativas 12. Beneficios Sociales 13. Satisfacción 14. Incentivos 15. Ubicación 16. Insumos 17. Equipamiento 18. Desempeño 19. Seguridad 20. Tranquilidad 21. Comunicación 22. Objetivos 23. Asertividad 24. Ayuda Mutua 25. Interrelaciones 26. Trabajo En Equipo</p> <p>1. Medio ambiente 2. Remuneración 3. Reconocimiento 4. Motivación 5. Reconocimiento 6. Metas 7. Empatía 8. Seguridad 9. Confianza</p>	<p>Meliá y Peiró (1989)</p>

<p>percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019?</p>	<p>Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.</p>	<p>percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019. Ho: No existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019.</p>			
---	--	---	--	--	--



## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1

<b>Variable:</b> Clima organizacional (EDCO)		
<b>Autores del instrumento:</b> Acero Yusset, Echevarría Lina María, Lizazaro Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana		
<b>Definición conceptual:</b> (2009) lo precisa como la eficacia o unión de particularidades del ambiente que experimentan o perciben los trabajadores de una institución, lo cual interviene eficazmente en su conducta. (p. 74)		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Técnica:</b> Encuesta
<b>Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: De relaciones interpersonales	Indicador 1: Autoestima	Los compañeros de trabajo toman en consideración mis apreciaciones
	Indicador 2: Respeto	Los compañeros de trabajo me aceptan como soy
	Indicador 3: Cooperación	Los compañeros de trabajo son muy cordiales conmigo
	Indicador 4: Respeto	Las personas con quienes trabajo me hacen sentir a gusto
	Indicador 5: Solidaridad	Los compañeros de trabajo aprecian mis aportaciones
Dimensión 2: De estilo de Dirección	Indicador 1: Capacidad de integración	El directivo imparte un ambiente de compañerismo en el contexto laboral
	Indicador 2: Capacidad de integración	El directivo no es irrespetuoso
	Indicador 3: Capacidad de integración	Los directivos la mayoría de las veces está de acuerdo con las decisiones que asumo
	Indicador 4: Democracia	Las disposiciones que imparten los directivos son antirreglamentarios
	Indicador 5: Confianza	Los directivos no desconfían de los

		trabajadores
Dimensión 3: De sentido de pertenencia	Indicador 1: Conformidad	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de trabajo
	Indicador 2: Conformidad	Las atenciones de salud recibidas en el trabajo solucionan mis necesidades
	Indicador 3: Conformidad	Estoy conforme con el sueldo que recibo
	Indicador 4: Conformidad	Las pretensiones que aspiro se ven fracasadas por las políticas institucionales
	Indicador 5: Beneficios sociales	Los beneficios de salubridad recibidas en la institución no son insuficientes
Dimensión 4: De retribución	Indicador 1: Expectativas	Verdaderamente me incumbe el porvenir de la institución donde laboro
	Indicador 2: Beneficios sociales	Sugiero a mis conocidos que la institución donde trabajo es un buen lugar de trabajo
	Indicador 3: Satisfacción	No me avergüenzo de decir que soy parte de la institución
	Indicador 4: Incentivos	Sin remuneración no trabajo horas extra
	Indicador 5: satisfacción	No sería más feliz en otra institución
Dimensión 5: De disponibilidad de recursos	Indicador 1: Ubicación	Tengo el lugar apropiado para efectuar mis labores
	Indicador 2: Ubicación	El lugar físico del espacio donde trabajo es apropiado
	Indicador 3: Ubicación	El entorno físico de mi sitio de trabajo obstaculiza la tarea que realizo
	Indicador 4: Insumos	No es dificultoso acceder a la información para concretar mi labor
	Indicador 5: Equipamiento	1. La iluminación del área de trabajo no es deficiente

Dimensión 6: De estabilidad	Indicador 1: Seguridad	La institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño
	Indicador 2: Seguridad	La institución ofrece seguridad laboral
	Indicador 3: Seguridad	La institución procura no contratar personal por terceros
	Indicador 4: Seguridad	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales
	Indicador 5: Seguridad	De mi buena práctica laboral depende la continuación en el puesto
Dimensión 7: De claridad y coherencia en la Dirección	Indicador 1: Comunicación	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución
	Indicador 2: Comunicación	Conozco bien cómo la institución está logrando sus metas
	Indicador 3: Objetivos	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas
	Indicador 4: Comunicación	Los directivos informan los avances y beneficios que logra la institución
	Indicador 5: Asertividad	Las metas de la institución son entendibles
Dimensión 8: De valores colectivos	Indicador 1: Ayuda mutua	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno
	Indicador 2: Interrelaciones	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales
	Indicador 3: Trabajo en equipo	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente
	Indicador 4: Interrelaciones	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad
	Indicador 5: Ayuda mutua	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2

<b>Variable:</b> Satisfacción Laboral		
<b>Autores del instrumento:</b> Meliá y Peiró (1989)		
<b>Definición conceptual:</b> Palma, S., (2005), define la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia ocupacional.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Técnica:</b> Encuesta
<b>Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Satisfacción Intrínseca del trabajo	Indicador 1: Medio ambiente	Las alegrías que le brinda sus labores respecto a sí mismo
	Indicador 2: Medio ambiente	Las circunstancias que se presentan en sus labores de desarrollar actividades en las que sobresale
	Indicador 3: Medio ambiente	Las conformidades que le facilita su tarea de realizar los quehaceres que le agradan
	Indicador 4: Medio ambiente	Su nivel de complacencia permanente con la institución
Dimensión 2: Satisfacción en las prestaciones recibidas	Indicador 1: Remuneración	El sueldo que percibe
	Indicador 2: Motivación	Las posibilidades de desarrollo que tiene
	Indicador 3: Motivación	La gratitud que percibe de los directivos por su empeño y compromiso
	Indicador 4: Motivación	El nivel en el cual la institución efectúa los acuerdos, normas y directivas de trabajo
	Indicador 5: Motivación	La manera en que se negocia en la institución acerca de los temas profesionales
Dimensión 3: satisfacción con la participación	Indicador 1: Reconocimiento	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa
	Indicador 2: Reconocimiento	El trato equitativo y la imparcialidad que percibe de su institución

	Indicador 3: Reconocimiento	Su intervención en las determinaciones que se toman en área, sección o sector
Dimensión 4: satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	Indicador 1: Metas	Los propósitos, finalidades y ajustes de productividad que precisa lograr
Dimensión 5: Satisfacción con las relaciones interpersonales	Indicador 1: Empatía	Con sus compañeros de trabajo
Dimensión 6: Satisfacción con el ambiente físico	Indicador 1: Seguridad	La pulcritud, aseo e higiene de su espacio laboral
	Indicador 2: Seguridad	El entorno físico y espacio en que se sitúa su lugar de trabajo
	Indicador 3: Seguridad	La luminosidad de su espacio laboral
	Indicador 4: Seguridad	La aireación de su espacio laboral
	Indicador 5: Seguridad	La temperatura de su lugar de trabajo
Dimensión 7: Satisfacción con la supervisión.	Indicador 1: Confianza	Con las relaciones personales con sus superiores
	Indicador 2: Confianza	La constancia y reiteración que es controlado
	Indicador 3: Confianza	La manera en que las autoridades califican su tarea
	Indicador 4:C Confianza	La asistencia y respaldo que percibe de las autoridades

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		<b>Clima organizacional</b>						
Autor del Instrumento:		Acero Yuset, Echevarría Lina María, Lizazaro Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana						
Definición Conceptual:		Chiavenato, I., (2009) lo define como “la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”. (p. 74)						
Población:		<b>113 docentes</b>						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Pocas	Algunas	Casi	Siempre
				1	2	3	4	5
Satisfacción laboral	D1: de relaciones interpersonales	I1: autoestima	1. Los compañeros de trabajo toman en consideración mis apreciaciones					
		I2: Respeto	2. Los compañeros de trabajo me aceptan como soy					
		I3: Cooperación	3. Los compañeros de trabajo son muy cordiales conmigo					
		I4: Respeto	4. Las personas con quienes trabajo me hacen sentir a gusto					
		I5: Solidaridad	5. Los compañeros de trabajo aprecian mis aportaciones					
	D2: de estilo de Dirección	I1: Capacidad de integración	6. El directivo imparte un ambiente de compañerismo en el contexto laboral					
		I2: Capacidad de integración	7. El directivo no es irrespetuoso					
		I3: Capacidad de	8. Los directivos la mayoría de las veces está de acuerdo con las					

		integración	decisiones que asumo					
		I4: Democracia	9. Las disposiciones que imparten los directivos son antirreglamentarios					
		I5: Confianza	10. Los directivos no desconfían de los trabajadores					
	D3: de sentido de pertenencia	I1: Conformidad	11. Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de trabajo					
		I2: Conformidad	12. Las atenciones de salud recibidas en el trabajo solucionan mis necesidades					
		I3: Conformidad	13. Estoy conforme con el sueldo que recibo					
		I4: Conformidad	14. Las pretensiones que aspiro se ven fracasadas por las políticas institucionales					
		I5: Beneficios sociales	15. Los beneficios de salubridad recibidas en la institución no son insuficientes					
	D4: de retribución	I1: Expectativas	16. Verdaderamente me incumbe el porvenir de la institución donde laboro					
		I2: Beneficios sociales	17. Sugiero a mis conocidos que la institución donde trabajo es un buen lugar de trabajo					
		I3: Satisfacción	18. No me avergüenzo de decir que soy parte de la institución					
		I4: Incentivos	19. Sin remuneración no trabajo horas extra					
		I5: Satisfacción	20. No sería más feliz en otra institución					
	D5: de disponibilidad de recursos	I1: Ubicación	21. Tengo el lugar apropiado para efectuar mis labores					
		I2:	22. El lugar físico del					

		Ubicación	espacio donde trabajo es apropiado					
		I3: Ubicación	23. El entorno físico de mi sitio de trabajo obstaculiza la tarea que realizo					
		I4: Insumos	24. No es dificultoso acceder a la información para concretar mi labor					
		I5: Equipamiento	25. La iluminación del área de trabajo no es deficiente					
	D6: de estabilidad	I1: Seguridad	26. La institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño					
		I2: Seguridad	27. La institución ofrece seguridad laboral					
			28. La institución procura no contratar personal por terceros					
		I3: Seguridad	29. La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales					
		I4: Seguridad	30. De mi buena práctica laboral depende la continuación en el puesto					
	D7: de claridad y coherencia en la Dirección	I1: Comunicación	31. Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución					
		I2: Comunicación	32. Conozco bien cómo la institución está logrando sus metas					
		I3: Objetivos	33. Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas					
		I4: Comunicación	34. Los directivos informan los avances y beneficios que logra la institución					
		I5: Asertividad	35. Las metas de la institución son entendibles					
	D8: De valores	I1: Ayuda mutua	36. El trabajo en equipo con otros servicios es					



	colectivos		bueno					
		12: Interrelaciones	37. Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales					
		13: Trabajo en equipo	38. Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente					
		14: Interrelaciones	39. Cuando las cosas salen mal, los compañeros son rápidos en aceptar su responsabilidad					
		15: Ayuda mutua	40. Los compañeros resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros					

## VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del Instrumento:		<b>Satisfacción laboral</b>						
Autor del Instrumento:		<b>Meliá y Peiró (1989)</b>						
Definición Conceptual:		Palma, S., (2005), define la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia ocupacional.						
Población:		<b>136 docentes</b>						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indifere	Algo satisfecho	Muy satisfecho
				1	2	3	4	5
Satisfacción laboral	D1: Satisfacción Intrínseca del trabajo	I1: Medio ambiente	1. Las alegrías que le brinda sus labores respecto a sí mismo					
		I2: Medio ambiente	2. Las circunstancias que se presentan en sus labores de desarrollar actividades en las que sobresale					
		I3: Medio Ambiente	3. Las conformidades que le facilita su tarea de realizar los quehaceres que le agradan					
		I4: Medio ambiente	4. Su nivel de complacencia permanente con la institución					
	D2: Satisfacción en las prestaciones recibidas	I1: Remuneración	5. El sueldo que percibe					
		I2: Motivación	6. Las posibilidades de desarrollo que tiene					
		I3: Motivación	7. La gratitud que percibe de los directivos por su empeño y compromiso					
		I4: Motivación	8. El nivel en el cual la institución efectúa los acuerdos, normas y directivas de trabajo					

		I5: Motivación	9. La manera en que se negocia en la institución acerca de los temas profesionales					
D3: satisfacción con la participación	I1: Reconocimiento	10. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa						
	I2: Reconocimiento	11. El trato equitativo y la imparcialidad que percibe de su institución						
	I3: Reconocimiento	12. Su intervención en las determinaciones que se toman en área, sección o sector						
D4: satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	I1: Metas	13. Los propósitos, finalidades y ajustes de productividad que precisa lograr						
D5: Satisfacción con las relaciones interpersonales	I1: Empatía	14. Con sus compañeros de trabajo						
D6: Satisfacción con el ambiente físico	I1: Seguridad	15. La pulcritud, aseo e higiene de su espacio laboral						
	I2: Seguridad	16. El entorno físico y espacio en que se sitúa su lugar de trabajo						
		17. La luminosidad de su espacio laboral						
	I3: Seguridad	18. La aireación de su espacio laboral						
	I4: Seguridad	19. La temperatura de su lugar de trabajo						
D7: Satisfacción con la supervisión	I1: Confianza	20. Con las relaciones personales con sus superiores						
	I2: Confianza	21. La constancia y reiteración que es controlado						
	I3: Confianza	22. La manera en que las autoridades califican su						

			tarea					
		14: Confianza	23. La asistencia y respaldo que percibe de las autoridades					

## VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

### ANEXO 4 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCCIONES:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

#### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Iquitos, 31 de agosto de 2019

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de clima organizacional
Autor del Instrumento	Acero Yusset, Echevarría Lina María, Lizazaro Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana
Variable 1:	Variable independiente
Población:	113 docentes

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: De relaciones interpersonales	Los compañeros de trabajo toman en consideración mis apreciaciones Los compañeros de trabajo me aceptan como soy Los compañeros de trabajo son muy cordiales conmigo Las personas con quienes trabajo me hacen sentir a gusto Los compañeros de trabajo aprecian mis aportaciones					
D2: De estilo de Dirección	El directivo imparte un ambiente de compañerismo en el contexto laboral El directivo no es irrespetuoso Los directivos la mayoría de las veces está de acuerdo con las decisiones que asumo Las disposiciones que imparten los directivos son antirreglamentarios Los directivos no desconfían de los trabajadores					
D3: De sentido de pertenencia	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de trabajo Las atenciones de salud recibidas en el trabajo solucionan mis necesidades Estoy conforme con el sueldo que recibo Las pretensiones que aspiro se ven fracasadas por las políticas institucionales Los beneficios de salubridad recibidas en la institución no son insuficientes					
D4: De retribución	Verdaderamente me incumbe el					

	<p>porvenir de la institución donde laboro</p> <p>Sugiero a mis conocidos que la institución donde trabajo es un buen lugar de trabajo</p> <p>No me avergüenzo de decir que soy parte de la institución</p> <p>Sin remuneración no trabajo horas extra</p> <p>No sería más feliz en otra institución</p>
D5: De disponibilidad de recursos	<p>Tengo el lugar apropiado para efectuar mis labores</p> <p>El lugar físico del espacio donde trabajo es apropiado</p> <p>El entorno físico de mi sitio de trabajo obstaculiza la tarea que realizo</p> <p>No es dificultoso acceder a la información para concretar mi labor</p> <p>La iluminación del área de trabajo no es deficiente</p>
D6: De estabilidad	<p>La institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño</p> <p>La institución ofrece seguridad laboral</p> <p>La institución procura no contratar personal por terceros</p> <p>La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales</p> <p>De mi buena práctica laboral depende la continuación en el puesto</p>
D7: De claridad y coherencia en la Dirección	<p>Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución</p> <p>Conozco bien cómo la institución está logrando sus metas</p> <p>Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas</p> <p>Los directivos informan los avances y beneficios que logra la institución</p> <p>Las metas de la institución son entendibles</p>
D8: De valores colectivos	<p>El trabajo en equipo con otros servicios es bueno</p> <p>Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales</p> <p>Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente</p> <p>Cuando las cosas salen mal, los compañeros son rápidos en aceptar su responsabilidad</p> <p>Los compañeros resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros</p>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del Instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral					
motivo de evaluación:						
Autor del Instrumento	Meliá y Peiró (1989)					
Variable 2:	Variable dependiente					
Población:	113 docentes					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
D1: Satisfacción Intrínseca del trabajo	Las alegrías que le brinda sus labores respecto a sí mismo Las circunstancias que se presentan en sus labores de desarrollar actividades en las que sobresale Las conformidades que le facilita su tarea de realizar los quehaceres que le agradan Su nivel de complacencia permanente con la institución					
D2: Satisfacción en las prestaciones recibidas	El sueldo que percibe Las posibilidades de desarrollo que tiene La gratitud que percibe de los directivos por su empeño y compromiso El nivel en el cual la institución efectúa los acuerdos, normas y directivas de trabajo La manera en que se negocia en la institución acerca de los temas profesionales					
D3: Satisfacción con la participación	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa El trato equitativo y la imparcialidad que percibe de su institución Su intervención en las determinaciones que se toman en área, sección o sector					
D4: Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	Los propósitos, finalidades y ajustes de productividad que precisa lograr					
D5: Satisfacción con las relaciones interpersonales	Con sus compañeros de trabajo					
D6: Satisfacción	La pulcritud, aseo e higiene de su espacio laboral El entorno físico y espacio en que se sitúa su lugar					



con	el	de trabajo
espacio		La luminosidad de su espacio laboral
físico		La aireación de su espacio laboral
		La temperatura de su lugar de trabajo
D5:		Con las relaciones personales con sus superiores
Satisfacción		La constancia y reiteración que es controlado
con la		La manera en que las autoridades califican su tarea
supervisión		La asistencia y respaldo que percibe de las autoridades