



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chincha, 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Laura Judith Aguirre Espinoza

Liset Diana Lucero Garay

Asesora

Dra. Elena Luisa Laos Fernández

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizarel material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Laura Judith Aguirre Espinoza	72282984	12 de abril del 2024
Liset Diana Lucero Garay	71499623	12 de abril del 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Elena Luisa Laos Fernández	15602414	0000-0002-3383-6117
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Elvia Mercedes Agurto Tavera	15594016	0000-0001-7518-2249
Dra. Maritza Isabel Martínez Loli	15606250	0000-0002-5049-7487
Mag. Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza	15739198	0000-0002-8660-589X

CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JOSE PARDO Y BARREDA - CHINCHA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

1library.co

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Americana

Trabajo del estudiante

<1%

8

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

**Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución
Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chincha, 2022**

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Dra. Elena Luisa Laos Fernández

ASESOR

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara

PRESIDENTE

Dra. Maritza Isabel Martínez Loli

SECRETARIO

M(a). Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Edelberto Aguirre Moreno y Celestina Espinoza Agurto, por brindarme su apoyo emocional, social y económico desde siempre, por creer en mi a pesar de los obstáculos presentados. También se lo dedico a mi hijo Edel Huaman Aguirre por ser quien ilumina mi camino cada día.

Laura Judith Aguirre Espinoza.

A mi querida y adorada madre, Bety Alicia Lucero por brindarme todo lo necesario durante mi formación personal y profesional, por nunca rendirse y sobre todo creer en mí.

Liset Diana Lucero Garay

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud y sabiduría para seguir adelante, muy agradecida con mis padres, hermanos y amistades que fueron parte de mi formación profesional.

Laura Judith Aguirre Espinoza.

A Dios y mis padres por ser el soporte principal para lograr mis objetivos, también a la familia, amistades que fueron participe durante mi carrera.

Liset Diana Lucero Garay.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
Resumen.....	xiv
Abstract	xv
INTRODUCCIÓN	16

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2 Formulación del problema.....	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Justificación de la investigación	20
1.5 Delimitaciones del estudio.....	21
1.6 Viabilidad del estudio	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	23
2.1.1 Investigaciones internacionales	23
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	25
2.2 Bases teóricas.....	27
2.3 Bases filosóficas	42
2.4 Definición de términos básicos.....	43
2.5 Hipótesis de investigación	44

2.5.1 Hipótesis general.....	44
2.5.2 Hipótesis específicas	44
2.6 Operacionalización de variables	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico.....	46
3.1.1 Tipo de investigación.....	46
3.1.2 Nivel de investigación.....	46
3.1.3 Diseño de investigación	46
3.1.4 Enfoque de investigación.....	46
3.2 Población y muestra.....	46
3.2.1 Población.....	46
3.2.2 Muestra	47
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	47
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	50

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	51
4.2 Contrastación de hipótesis	65

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión	69
---------------------	----

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	73
6.2 Recomendaciones	74

REFERENCIAS.....	75
7.1 Fuentes documentales	75
7.2 Fuentes bibliográficas	76
7.3 Fuentes hemerográficas	77
7.4 Fuentes electrónicas	79
ANEXOS.....	80
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	80
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS	81
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de los docentes	52
Figura 2. Género de los docentes	52
Figura 3. Condición laboral de los docentes	52
Figura 4. Resultado del clima institucional	54
Figura 5. Resultado de autorrealización	55
Figura 6. Resultado del involucramiento laboral	56
Figura 7. Resultado de la supervisión	58
Figura 8. Resultado de comunicación	58
Figura 9. Resultado de las condiciones laborales	59
Figura 10. Resultado de la satisfacción laboral	60
Figura 11. Resultado de la significación de la tarea	61
Figura 12. Resultado del ambiente de trabajo	62
Figura 13. Resultado de reconocimiento personal	63
Figura 14. Resultado de los beneficios económicos	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento 1	48
Tabla 2. Baremo del cuestionario del instrumento 1	49
Tabla 3. Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento 2	50
Tabla 4. Baremo del cuestionario del instrumento 2	50
Tabla 5. Confiabilidad Escala SL-SP	49
Tabla 6. Edad de los docentes.....	51
Tabla 7. Género de los docentes	51
Tabla 8. Condición laboral de los docentes	52
Tabla 9. Resultado del clima institucional.....	53
Tabla 10. Resultado de la autorrealización.....	54
Tabla 11. Resultado del involucramiento	55
Tabla 12. Resultado de la supervisión	56
Tabla 13. Resultado de la comunicación	57
Tabla 14. Resultado de las condiciones laborales.	58
Tabla 15. Resultado de la satisfacción laboral.....	59
Tabla 16. Resultado de la significación de la tarea	60
Tabla 17. Resultado del ambiente de trabajo.....	61
Tabla 18. Resultado del reconocimiento personal.....	62
Tabla 19. Resultado de los beneficios económicos	63
Tabla 20. Prueba de hipótesis general	65
Tabla 21. Prueba de hipótesis específica 1	65
Tabla 22. Prueba de hipótesis específica 2	66
Tabla 23. Prueba hipótesis específica 3	67
Tabla 24. Prueba de hipótesis específica 4	67
Tabla 25. Prueba de hipótesis específica 5	68

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

Métodos: Se posiciona como una indagación de tipo básica o teórica, alcance correlacional, cuantitativo y no experimental, trabajando con una muestra censal de 30 docentes que participaron de una encuesta como parte del proceso de recojo de datos.

Resultados: Se identificó que el 70.0% de los docentes apreció que, en la institución, existe un clima institucional de nivel medio; a la vez que el 53.3% de los docentes presentó insatisfacción. Por otro lado, al realizar el análisis inferencial se pudo constatar un coeficiente de 0.597 y $p = 0.001 < 0.05$ de Rho de Spearman, lo cual se interpretó como una relación directa.

Conclusión: Se llegó a determinar que la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

Palabras clave: Clima institucional, satisfacción, docentes, institución.

Abstract

Objective: To determine the relationship between institutional climate and job satisfaction of teachers at the Emblematic Educational Institution José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Methods: It is positioned as a basic or theoretical type of research, correlational in scope, with a quantitative and non-experimental approach, working with a census sample of 30 teachers who participated in a survey as part of the data collection process..

Results: It was found that 70.0% of the teachers felt that the institutional climate at the institution was of average level; at the same time, 53.3% of the teachers were dissatisfied. On the other hand, the inferential analysis showed a coefficient of 0.597 and Spearman's Rho $p = 0.001 < 0.05$, which was interpreted as a direct correlation. **Conclusion:** It was determined that the relationship between institutional climate and job satisfaction is significant among teachers at the José Pardo y Barreda Emblematic Educational Institution - Chíncha, 2022.

Keywords: Institutional climate, satisfaction, teachers, institution.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, debido a la globalización, las instituciones educativas y su funcionamiento han experimentado cambios significativos, incluyéndose el clima laboral como importante para reforzar las relaciones entre los trabajadores y su organización; por eso, la alta dirección se concentra en brindar una atmósfera laboral donde el personal se sienta motivado, trabaje de forma productiva y sean más eficiente.

Al día de hoy, el clima y la satisfacción laboral es una gestión valiosa en los servicios educativos, por lo que la calidad pedagógica depende de la satisfacción del docente, su preocupación e interés para ofrecer sus clases condiciona la apreciación que tenga el estudiante y/o su familiar frente a una institución educativa. Precisamente, las instituciones públicas son las que más enfrentan deficiencias, infraestructuras poca adecuadas, insuficientes recursos y la inadecuada administración; son factores que pueden incidir en la satisfacción laboral de un docente con su institución. Es por ello, que el presente estudio pretendió demostrar que el clima institucional se correlaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022. El estudio se encuentra organizado en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Está compuesta por la realidad problemática, así como el problema y objetivo, justificación y delimitación que caracteriza el estudio.

Capítulo II: Conformada por el marco teórico, donde se especifica sobre los antecedentes y bases teóricas, además de la hipótesis y conceptualización de las palabras más mencionadas.

Capítulo III: Compuesta por la metodología, especificando sobre la población, técnica y explicación de los procedimientos estadísticos.

Capítulo IV: Se detalla los resultados derivados de los datos recogidos en el campo, los cuales se presentaron en tablas y figuras.

Capítulo V: Se presenta la discusión, conclusiones y sugerencias, que estarán encaminadas a revertir la realidad encontrada.

Capítulo VI: Contiene las fuentes de información que fueron útiles para fundamentar epistemológicamente el estudio.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Muchas organizaciones públicas y privadas del mundo, han dado la debida importancia al clima institucional, se ha convertido en una diligencia necesaria y que puede incidir en el normal desenvolvimiento de los colaboradores. Como señala Villegas y Escobedo (2021), el clima institucional puede condicionar favorable o desfavorablemente la enseñanza; así como el logro de metas académicas, personales y sociales. Los docentes deben apreciar un clima laboralmente adecuado, pues de esto dependerá si su actitud es positiva o negativa, haciendo que la institución sea eficiente o no en la formación de estudiantes, por lo que se tiene que conocer cuáles son las falencias que tiene para poder aplicar estrategias y mejorar su satisfacción.

En España, el estudio del clima institucional es una constante, la preocupación por lograr que las instituciones educativas sean más eficaces, ha llevado a la búsqueda de estrategias que impliquen la mejora de condiciones laborales para los integrantes, esas organizaciones fundando un clima de trabajo adecuado (Huaita & Luza, 2018). En ese contexto, de acuerdo a Alvites (2019), países europeos, consideraron dentro de sus políticas al clima laboral en la que están empeñadas las instituciones educativas, pues es una condición que tiene efectos directos sobre la salud y satisfacción de los docentes; en consecuencia, repercute en el proceso de enseñanza – aprendizaje que reciben los escolares.

Como consecuencia del descuido de la satisfacción del docente con su centro laboral, Vargas, et al. (2018) advirtió que puede generar efectos en el desempeño de los docentes afectando el proceso enseñanza - aprendizaje. También, se afirma que puede conducir a la desmotivación o poco interés hacia su labor, lo que se traduce en la apatía e incumplimiento de funciones de parte del docente.

En países Latinoamericanos como México, el adecuado clima institucional es relativamente complejo de implementar, asumiendo que los problemas que tiene el sector educación es la falta de calidad y equidad en la educación, la mala gestión de la ejecución de presupuesto, infraestructuras deterioradas, déficit de materiales educativos, docentes poco capacitados,

con bajos desempeños académicos y en algunos casos situaciones de pobreza extrema (Misad, et al., 2022).

Situación similar ocurre en las instituciones educativas del Perú, especialmente del sector público, sufren de deficiencias, infraestructuras poca adecuadas, insuficientes recursos y la inadecuada administración; son factores que se vinculan a la satisfacción laboral. Encuestas realizadas en el contexto nacional, dan cuenta que se desarrolla un problema preocupante asociado a la satisfacción laboral, se calcula que el 45% de empleados no está contento con su área de trabajo y la mayoría lo asocia al clima institucional, pues sus ideas no son tomadas en cuenta, no hay buena interacción, no existe apoyo para alcanzar sus metas, no hay buen liderazgo y, también, por el bajo sueldo que los docentes perciben, todo ello, repercute en el desempeño que viene teniendo en su labor diaria (Duche et al., 2019).

Este estudio está enfocado en la I.E.E. José Pardo y Barreda de Chincha, donde se puede observar una problemática latente, pues el personal docente evidencia poseer baja satisfacción laboral, como consecuencia de las relaciones sociales deterioradas entre los compañeros o los directivos; inclusive, se ha podido observar que hay dificultades para ejercer su labor, pues no disponen de los instrumentos y herramientas necesarias para efectuar su labor educativa; así mismo, la institución no programa capacitaciones requeridas, es decir, para fortalecer sus capacidades como profesional docente, consiguientemente eso ha impulsado que se debilite su desempeño, ya que no les brindan todas la facilidad para concretar su labor.

Así mismo, otras de las actitudes de insatisfacción lo expresan al reclamar sobre su bajo salario. La institución debe de tener en cuenta lo primordial que es el capital humano, porque depende de los docentes para brindar el buen nivel pedagógico, lo cual se reflejaría en un mejor aprendizaje y reputación de la institución. Los docentes deben desenvolverse en un ambiente que los haga más productivos, eficaces y eficientes.

Por ello, se consideró que era necesario realizar una indagación que busque analizar sobre la relación que puede tener el clima institucional en el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?

¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Demostrar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Demostrar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Demostrar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Demostrar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

Demostrar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022

1.4 Justificación de la investigación

La temática de investigación se orienta dentro de las competencias del área de Gestión de Bienestar Social y Recursos Humanos, el cual tiene como principio promover el desarrollo personal/profesional de la sociedad peruana. La investigación se realizó por la necesidad de concretar un análisis científico sobre el clima institucional y su asociación con el nivel de satisfacción que muestren un grupo de profesionales de la I.E.E, José Pardo y Barreda de Chincha. Teniendo en cuenta que el personal docente se muestra cada vez disconforme con la gestión administrativa de la institución.

Justificación Teórica

Así, desde una postura teórica, el estudio se realizó con el propósito de profundizar sobre el clima institucional y la satisfacción laboral que presentan un grupo de docentes. Dicho análisis estimula la discusión en el área académico/profesional, siendo útil para incrementar y actualizar los conocimientos actuales sobre las variables. Además, el estudio sirve como fuente teórica para posteriores investigaciones que realicen su estudio en cualquier otra institución particular o estatal, pero abarcando la misma temática.

En la institución, es evidente que existen dificultades para ofrecer un clima favorable, pues el personal docente solicita mejores condiciones remunerativas y laborales; sin embargo, sus peticiones son ignoradas, lo que produce insatisfacción y se quebranta las relaciones entre directiva y docente. Otras de los indicadores que reflejan una problemática, es que la directiva difícilmente programa actividades que permita la autorrealización y el acercamiento de su personal docente; es decir, pocas veces hay capacitaciones o charlas para fortalecer los procesos de enseñanza y el bajo reconocimiento de los logros; lo cual tiene repercusiones sobre el servicio educativo que se ofrece a los estudiantes.

Justificación Práctica

Bajo esa premisa, a nivel práctico, el estudio permite conocer el clima institucional que aprecian los docentes y como ello, puede estar relacionado a la satisfacción laboral; a partir de los hallazgos, la entidad pueda plantear soluciones significativas en la gestión, buscando cambios de los procesos educativos en beneficio de los estudiantes.

Como profesionales del Trabajo Social, una de los roles inherentes a la profesión es ayudar al desarrollo de las relaciones humanas saludables y que las organizaciones proporcionen las condiciones para el bienestar de su personal. Es por ello que, con la investigación, se ofrece un diagnóstico científico y objetivo sobre la apreciación que tiene el personal docente en relación al entorno laboral donde se desenvuelve; a partir de los hallazgos, se deben tomar medidas para evitar futuros conflictos o crisis a causa de un deteriorado clima institucional y posibilitar el desarrollo humano y autonomía a través de la movilización de las capacidades y recursos.

El estudio propone algunas intervenciones estratégicas, el cual debe estar dirigido por profesionales de Trabajo Social, buscando concientizar a la institución sobre la necesidad de proporcionar las condiciones adecuadas para que el personal docente sea más eficiente y se logren las metas, se sienta más satisfecho con su trabajo y motivado a permanecer a la institución. Los docentes son el eje estratégico del posicionamiento de una institución educativa, por ello, es esencial buscar su bienestar físico, psicológico, familiar y profesional, recompensándolos por tan loable profesión.

Justificación Metodológica

También presenta, justificación metodológica, pues se cumplió con todos los criterios metodológicos establecidos en los lineamientos de la universidad para elaborar su diseño metodológico. Además, se usó instrumentos para el proceso de recojo de datos que ya contaban con su validación y fiabilidad para que otros investigadores puedan aplicarlo.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial. El estudio se concretó en la I.E.E. José Pardo y Barreda que se ubica en la Av. Luis Gálvez Chipoco 271, Chincha Alta – Región Ica – Perú.

Delimitación temporal. El periodo de tiempo en el que se desarrolló estuvo delimitado entre los meses de junio – octubre del 2022.

Delimitación social. Integrada por los docentes nombrados y contratados de la I.E.E. José Pardo y Barreda.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio es viable, en vista que se contó con suficientes recursos económicos, humanos y bibliográficos que serán descritos a continuación:

Recursos económicos. Presenta viabilidad económica, pues la investigadora dispuso con el capital requerido para sustentar económicamente todos los gastos presentados en el proceso de investigación, trámites, impresiones, trabajo de campo y otros que se necesiten para el desarrollo del estudio.

Recursos humanos. En relación a los recursos humanos, la investigadora dispuso con el apoyo de un asesor elegido por la universidad para guiar la investigación.

Recursos bibliográficos. La investigadora contó con el acceso a bibliotecas especializadas de la Escuela de Trabajo Social, en el cual se obtuvo material bibliográfico, documental y revistas para el análisis de la tesis. Sumado a ello, cuenta con acceso virtual a los distintos repositorios de las universidades peruanas e internacionales, en especial, el acceso libre a Alicia.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Trávez (2021) en su tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en las I.E.S del Ecuador. Caso de Estudio I.S.T Vicente León” (Ecuador), el cual ha tenido como objetivo corroborar que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral que muestre el personal docente. Se sustentó en un alcance no experimental, relacional y tipo documental, trabajando con una población finita de 75 docentes que participaron en una encuesta para recopilar sus apreciaciones. El resultado fue que el 56.7% indicó que el clima organizacional es ideal y que el 63.3% se mostró muy satisfecho con su centro de trabajo. En la prueba χ^2 , obtuvo un $p = 0.000$ y un $X^2 = 26.563$, lo cual comprueba la relación entre las variables. Por eso, concluyó indicando que fomentar el adecuado clima organizacional puede predisponer favorablemente hacia la satisfacción laboral, revirtiéndose en un mejor rendimiento y compromiso de los docentes.

Salto y Pilaló (2020) indagaron sobre: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E. Victor Antonnio Moreno Mosquera” (Ecuador). Teniendo como propósito el corroborar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores de la institución mencionada. Se sustentó en un diseño metodológico de no experimental, correlacional y transversal, evaluando a una población de 98 trabajadores que fueron encuestados. Como resultado descriptivo se obtuvo que el 53.1% de los encuestados apreció como muy favorable el clima organizacional y que el 50% se mostró muy satisfecho con su trabajo. Además, en la prueba Rho de Spearman obtuvo un $r_s = 0.775$ y un $p = 0.000$, poniendo en evidencia que existe relación significativa entre las variables. Concluyó precisando que la significación de tarea ($r_s = 0.682$), condición laboral ($r_s = 0.603$), reconocimiento personal ($r_s = 0.703$) y los beneficios económicos ($r_s = 0.479$) favorece la percepción de satisfacción en los trabajadores de la entidad.

Soria, et al. (2020) en su estudio respecto: “Clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior” (México). El propósito fue evaluar si el clima organizacional está asociado con la satisfacción laboral en docentes. Se sustentó en un diseño explicativo, documental, cuantitativa y correlacional, empleando una muestra de 208 docentes de la I.E. Superior de Tamaulipas. Dentro de los resultados se demuestra que el clima organizacional ($Rho=0.837$), y sus dimensiones de estructura ($Rho=0.715$), afecto y apoyo ($Rho=0.739$), recompensa ($Rho=0.529$), responsabilidad ($Rho=0.521$), estándares ($Rho=0.616$) y riesgos ($Rho=0.479$) se asociaron a la satisfacción laboral. Con tales hallazgos, concluyó infiriendo que el clima organizacional y sus componentes pueden asociarse positivamente con la satisfacción laboral que tenga el personal docente.

Calva (2019) realizó un trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes - Guayaquil” (Ecuador). Se planteó el propósito de establecer que el clima organizacional se relaciona a la satisfacción laboral en docentes. Su estudio empleó un diseño relacional, cuantitativo y no experimental, con 16 docentes como muestra que absolvieron una encuesta. El resultado que se derivó del estadístico de Rho de Spearman fue un $rs=0.553$ y un $p=0.026$, precisándose que es una relación directa moderada. Por ello, concluyó precisando que el clima organizacional se llega a relacionar con la satisfacción laboral que presenten los docentes.

Contreras (2019) realizó un trabajo titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa del sector Amazónico” (Ecuador), estableciéndose como objetivo el probar que el clima organizacional puede relacionarse con la satisfacción laboral que muestre el trabajador. Se sustentó en un diseño correlacional y básica. Teniendo como muestra a 40 trabajadores de la institución. El resultado fue que el 77.5% de los encuestados calificó como medio el clima organizacional y en el 74.5% predominó la satisfacción laboral medio. Al aplicar el Rho de Spearman, consiguió un $p=0.000$ y un $rs=0.437$, categorizándose como relación positiva; así mismo, también se evidenció correlación entre la autorrealización ($rs=0.363$), involucramiento ($rs=0.333$), supervisión ($rs=0.315$), comunicación ($rs=0.452$) y condición laboral ($rs=0.413$) con la satisfacción laboral. Concluyó precisando que los docentes tienen un nivel medio de satisfacción laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Palacios (2021) realizó un trabajo de investigación titulado: “Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la I.E. Juan Guerrero Quimper de Villa María del Triunfo”, cuyo objetivo fue evidenciar si el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral que muestren la plana docente. Se manejó con un alcance no experimental – relacional y la unidad muestral fue constituida por 78 docentes utilizando la Escala de Satisfacción Laboral – SL SPC de Palma. Como resultado descriptivo obtuvo que el 69.2% de la muestra consideró que el clima laboral fue de nivel medio y el 70.5% mostró satisfacción regular con su trabajo. Desarrolló la prueba Rho de Spearman, evidenciando un $r_s = 0.620$ y $p = 0.000$, correspondiente a una relación alta entre los fenómenos, al igual que los componentes de autorrealización (Rho=0.531), involucramiento laboral (Rho=0.495), supervisión (Rho=0.469), comunicación (Rho=0.536) y las condiciones laborales (Rho=0.517). Concluyó indicando que el clima laboral se encuentra altamente vinculado con la satisfacción laboral en los profesionales docentes.

Mosqueira (2020) concretó un trabajo titulado: “Clima laboral y satisfacción laboral de la I.E. 1088 Francisco Bolognesi de Magdalena del Mar”, con el propósito de corroborar que el clima se relaciona con la satisfacción de los docentes de la institución. Se sustentó en un enfoque cuantitativo y relacional. Trabajó con una población censal de 80 docentes que participaron en una encuesta y llenaron cuestionarios. En los resultados se muestra que el clima laboral fue apreciado como malo el 32.5% de los docentes, 45.0% precisó que fue regular y 22.5% indicó que fue bueno; por otro lado, se encontró que el 38.8% de los docentes presentó satisfacción regular, 35.0% satisfacción buena y 26.3% satisfacción mala hacia su centro de trabajo. Para el contraste de hipótesis utilizó el estadístico de Rho de Spearman, en donde resultó un $r_s = 0.578$ y un $p = 0.000$, corroborando que el clima se relaciona con la satisfacción, similar hallazgo se obtuvo con los componentes de autorrealización (Rho=0.544), involucramiento laboral (Rho=0.598), supervisión (Rho=0.488), comunicación (Rho=0.604) y condición laboral (Rho=0.542). Por ello, pudo concluir que existe relación entre las variables citadas.

Blas (2019) realizó una indagación que fue titulada: “Clima institucional y satisfacción laboral del I.E.S.T.P. San Marcos – Huari”. Su objetivo fue comprobar que el clima institucional se puede relacionar con la satisfacción laboral en los docentes. Se sustentó en un diseño relacional y no experimental, en el que se indagó a una muestra de 15

docentes que llegaron a ser encuestados. Como resultado determinó que el 66.7% de los docentes apreció como medio el clima; así mismo, el 66.7% se presentó moderadamente satisfecho. El hallazgo de la prueba Rho de Spearman corroboró la relación positiva alta entre las variables ($Rho = 0.750$; $p = 0.001$). Por ello, concluyó precisando que, si la institución mejora el clima institucional, se aumentará positivamente la satisfacción laboral de la población interna.

Riese (2018) realizó un estudio titulado: “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Santa Rosa de Trujillo”. Se fijó el propósito de demostrar que el clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral que pueda mostrar el personal docente. Empleó una metodología relacional – no experimental, analizando a una muestra de 85 docentes que respondieron a dos cuestionarios. Como resultado de su indagación halló que el 95.3% de la muestra apreció que el clima institucional fue desfavorable y que el 100% se mostró muy insatisfecho hacia su centro de trabajo. También, evidenció un $rs = 0.992$ y un $p = 0.000$ de la prueba Rho de Spearman, determinando que el clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral; similar a las dimensiones de condición laboral ($rs = 0.831$), significación de tarea ($rs = 0.827$), beneficios económicos ($rs = 0.545$) y reconocimiento personal ($rs = 0.384$) que se relacionaron con la satisfacción laboral. Concluyó indicando que el clima institucional inadecuado repercutirá negativamente en la satisfacción laboral.

Vargas (2018) realizó el trabajo de investigación titulado: “Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria”. El principal propósito fue detallar que el clima institucional se correlaciona con la satisfacción laboral en los docentes. Se sustentó en un diseño de tipo teórico, transversal y cuantitativo, evaluando a una muestra censal de 100 docentes que fueron encuestados. En los resultados se encontró que el 45% de la muestra calificó como regular el clima institucional y que el 50% presentó satisfacción laboral regular. Del estadístico Rho de Spearman, detectó un $rs = 0.791$ y $p = 0.000$, permitiendo inferir que hay relación positiva entre el clima institucional y la satisfacción laboral; también los componentes de comunicación ($rs = 0.563$), motivación ($rs = 0.597$), confianza ($rs = 0.677$) y participación ($rs = 0.815$). Concluyó indicando que el clima institucional es una variable que puede relacionarse de manera positiva o negativa sobre la satisfacción laboral que muestre un docente.

Vilca (2018), realizó una tesis sobre: “Clima institucional y satisfacción laboral en la I.E. N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes”, el cual tuvo como objetivo comprobar que el clima institucional se correlaciona con la satisfacción laboral. Se fundamentó en un alcance relacional y no experimental, evaluando una muestra censal de 13 docentes que fueron encuestados como parte del trabajo de campo. El resultado puso en evidencia que el 38.5% de los docentes expresaron que el clima institucional es regular; mientras que el 38.5% presentó parcial satisfacción laboral. Al efectuar el análisis correlacional, obtuvo un $p = 0.003$ y coeficiente de 0.755 en la prueba Rho de Spearman, demostrando la relación significativa entre las variables. También se comprobó que la dimensión autonomía ($r_s=0.846$), cooperación ($r_s=0.591$), apoyo ($r_s=0.749$) y motivación ($r_s=0.786$) también se relacionaron a la satisfacción hacia el trabajo. Concluyó ratificando que entre el clima institucional y la satisfacción laboral se da una correlación de tipo significativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

A pesar que el tema de clima institucional ha despertado interés de los teóricos, aún no existe un consenso sobre una única definición de dicho término. Por ello, para analizar su significado, su relación con otros elementos organizacionales y personales fue necesario complementarlo con los aportes que autores representativos hicieron al respecto.

El clima institucional para Chiavenato (2011), es el ambiente interno en donde los colaboradores de una organización se sientan motivados y satisfechos por la virtuosa relación que existe entre cada integrante adscrito a una institución, la estructura, el trabajo en equipo, recompensas y el liderazgo existentes dentro de las áreas de trabajo para lograr las metas propuestas.

El clima institucional de acuerdo con Uceró (2012) constituye la percepción que tiene una persona sobre la organización a la que pertenece, y la opinión que asimiló en términos de estructura, apoyo mutuo, recompensas, autonomías, cordialidad y otras consideraciones laborales.

Una aproximación conceptual sobre clima institucional, lo brindan Olaz y Ortiz (2014), explicando que depende directamente de la percepción que tengan los colaboradores

sobre la personalidad que tiene cada compañía, implicando el medio humano y físico donde se desenvuelve las tareas o actividades cotidianas.

El clima institucional condensa en buena medida cómo es la dinámica de las relaciones laborales y personales al interior de una organización. Por otra parte, de los conceptos se puede extraer que el clima puede afectar directamente el compromiso y la identidad de cada integrante de la organización (Piñeyro & Aragón, 2018).

A) Importancia del clima institucional

En la teoría, se presume que las compañías se diferencian por el clima institucional que los caracteriza. Al respecto, Llanos (2016) menciona que el adecuado clima institucional es importante por cuanto favorece el vínculo entre los compañeros de trabajo y, con ello, se ve envuelto los objetivos organizacionales y la conducta subjetiva del trabajador. Por otro lado, el excelente clima institucional implica que la organización sea resiliente, necesario para que enfrenten diferentes situaciones difíciles.

Según el punto de vista de Rivera (2018), el clima incide sobre la conducta de un colaborador, es un aspecto que interviene sobre la estructura y el funcionamiento organizacional. De algún modo, el clima es un aspecto que puede afectar las características psicológicas como la actitud, personalidad, percepción y valores de los trabajadores reflejándose ello en la práctica.

El clima institucional es algo abstracto, pero aun así se puede sentir o percibir como algo que incide en el comportamiento de los trabajadores de una compañía; por ello, Meléndrez (2019), refirió que el clima institucional se encuentra compuesto por distintos componentes que se clasifican desde tres enfoques: Características individuales como los valores, personalidad, actitudes, etc.; grupos dentro de las organizaciones como la estructura, políticas, procesos, cohesión, motivación, liderazgo y, finalmente, los procesos organizacionales como las recompensas, comunicación, evaluación, toma decisión, contratación, entre otros.

A partir de ello, Piñeyro y Aragón (2018), indicaron que era importante medir esos aspectos que resultan ser relevantes dentro del clima institucional, pues el clima es un reflejo nítido de la vida interna que se experimenta en una compañía.

B) Teorías de clima institucional

Por lo visto hasta aquí, a lo largo de la historia se ha conceptualizado al clima de distintos enfoques. Sin embargo, en la literatura también se encuentra algunos aportes teóricos que tratan de explicar todo lo concerniente al clima institucional que se detallan:

Modelo de Liwin y Stringer

Dentro de la propuesta de Liwin y Stringer aborda la percepción y las diferentes características conductuales de los colaboradores dentro del lugar del trabajo en base a la motivación y el clima, por lo que describen los determinantes motivacionales y ambientales que inciden en la apreciación y conducta de los sujetos, esa descripción es exclusiva en cada institución, lo cual permite el entendimiento del clima institucional. Por lo que se entiende que el clima tiene un impacto sobre la motivación de un trabajador y también en sus conductas, el cual tiene efectos sobre la satisfacción, productividad, desempeño, etc. dentro de las compañías (Díaz, et al., 2020).

Por tanto, el modelo refiere que las percepciones de un trabajador dependen de distintos factores que, en conjunto configuran el clima dentro de la compañía; por ende, mediante ellos se puede conocer o predecir el estado del clima que se percibe dentro de una organización.

De lo expuesto, Liwin y Stringer sugieren que esos factores son:

Sistema organizacional: Se refiere a las estructuras organizacionales que distinguen a una organización en sí misma, tales como los procedimientos administrativos, organigrama, necesidades, etc (Altez & Arias, 2019).

Ambiente organizacional: Hace referencia al conjunto de recursos u objetos que se perciben dentro del espacio de trabajo; precisamente, esos recursos pueden ser financieros o humanos que cumplen un rol vital en la consecución de los objetivos (Altez & Arias, 2019).

Motivación productiva: Se asocia a las medidas que se adoptan para motivar al personal a alcanzar su satisfacción, y otros aspectos como la afiliación, logro y poder (Altez & Arias, 2019).

Comportamiento emergente: Se asocia con la satisfacción que el trabajador sienta hacia su centro de trabajo; justamente, en ella también influye la motivación del individuo (Altez & Arias, 2019).

Consecuencia para la organización: Está relacionada con la percepción que tiene el individuo sobre el excelente manejo del clima laboral actual; es decir, que una adecuada percepción podría reflejarse en una mayor productividad laboral, satisfacción hacia el trabajo realizado y a la reducción de rotación de personal, además de otras consecuencias (Altez & Arias, 2019).

Teoría del clima laboral de Likert

La propuesta teórica de Likert precisa que el comportamiento adoptado por los trabajadores depende de la gestión administrativa y las condiciones laborales que estos perciben; por ello, el autor infiere que esos dos aspectos determinarán la percepción del clima laboral. Así mismo, se postula que la promoción del clima participativo garantizaría la eficiencia y eficacia del personal y de la organización. Según los teóricos contemporáneos de la motivación, la participación es un factor que motiva al sujeto a trabajar (Rodríguez, 2016).

El autor divide en tres partes las características propias que definen a una compañía y que incide en la percepción que un individuo tenga sobre el clima laboral:

Causales: Están avocadas a precisar el sentido en que una compañía progresa y logra resultados. Dentro de ellas, se integra por la estructura administrativa y organizativa, decisiones, actitudes y competencias (Rodríguez, 2016).

Intermedias: Están avocadas a evaluar el escenario interno de la compañía, involucrando componentes como la motivación, comunicación, rendimiento y toma de decisión.

Finales: Son producto de las variables intermedias y causales, pero están avocadas a evaluar los resultados de la organización como la ganancia, pérdida y productividad.

Teoría del clima laboral de Toro y Sanín

Para esta teoría, en la constitución del clima organizacional se pueden observar características referidas tanto a aspectos colectivos e individuales de los integrantes de la compañía. En base a ello, se considera que los jefes o encargados de área de recursos humanos deben tener las competencias suficientes para gestionar el clima laboral. Por eso, previo a cualquier estrategia adoptada es necesario desarrollar 4 actividades que garantizarán el éxito de ese requisito. Se trata de 4 procesos importantes para gestionar el clima laboral que son: (Toro & Sanín, 2013, p.19,20).

Sensibilización (S): Es un proceso que tiene como fin promover el compromiso de los trabajadores que asumirán una responsabilidad dentro de la empresa. Esto se cumple mediante la comprensión del valor que tiene su trabajo en el sistema operativo, es más, designarle responsabilidad estará asociado a la motivación, satisfacción y compromiso (Toro & Sanín, 2013).

Enseñar y entrenar (E): Es un procedimiento que consiste en propiciar y favorece el conocimiento y desarrollo de habilidades de los trabajadores que asumirán la responsabilidad de gestionar el clima. Al fortalecer los conocimientos se estaría fomentando el cambio conductual y así obtener mejores resultados de las actividades que realizan (Toro & Sanín, 2013).

Aplicar (A): Es un proceso que tiene la finalidad de poner en práctica lo aprendido o entrenado. Es decir, se trata del desarrollo de acciones específicas para alcanzar la excelencia del clima laboral (Toro & Sanín, 2013).

Mejorar (M): Este proceso consiste en introducir las acciones correctivas o recomendar medidas de mejora en base a los resultados obtenidos como parte de las etapas anteriores (Toro y Sanín, 2013).

C) Modelos de clima laboral

De acuerdo a los fundamentos teóricos de Rodríguez (2016), existen modelos que explican el clima laboral, los cuales se abordan en los siguientes apartados:

Clima autoritario explotador: Las organizaciones donde predomina este clima laboral, se caracterizan por la desconfianza que tienen el superior hacia su personal. La decisión se toma principalmente por los altos directivos y se distribuye la orden de una manera descendente. El personal se desenvuelve en un contexto de miedo, sanciones, amenazas, no siempre reciben estímulos y la satisfacción de las necesidades solo se limita a la parte de seguridad y psicología. El clima laboral es frágil, la interacción entre las áreas y el personal se basa sólo en ordenes o directivas específicas (Rodríguez, 2016).

Clima autoritario paternalista: En este clima sí existe un grado de confianza entre la directiva y el personal. En estos casos, una fracción de las decisiones se toma por los dirigentes y otros en los puestos de rangos inferiores. Los premios y sanciones son medidas adoptadas para estimular la motivación en los integrantes. En este sistema, los

ejecutivos buscan atender las necesidades sociales que tienen sus trabajadores; por ende, se da la sensación que existe un clima estructurado y estable (Rodríguez, 2016).

Clima participativo consultivo: En este clima, la alta dirección tiene confianza sobre su personal. La decisión más valiosa se toma de la parte más alta de jerarquía; pero el personal puede tomar sus propias iniciativas en sus tareas asignadas, fomentando un sentir de alta responsabilidad tanto en los niveles inferiores y superiores. El sistema comunicativo es descendente. Buscan motivar a los integrantes de la organización a través de incentivos y sanciones ocasionalmente; se atiende las necesidades y se estima a los trabajadores. Este clima se caracteriza por fomentar un contexto muy dinámico (Rodríguez, 2016).

Clima de participación en grupos: En esta oportunidad, la alta dirección deposita total confianza en su personal y las decisiones se dan de modo integral en cada nivel. El sistema comunicacional es tanto de forma horizontal como vertical. Se busca motivar a los empleados a través del establecimiento de metas y educación para mejorar el método de trabajo. En este clima existe alto grado de amistad y confianza entre el personal y directivo. En síntesis, directivos y trabajadores trabajan en equipo para lograr los objetivos a nivel organizacional (Rodríguez, 2016).

Como se presume en las anteriores líneas, el clima institucional se puede distinguir a partir de la motivación que muestren los integrantes de una institución; es por eso que se presentan 2 situaciones (Chiavenato, 2011).

La primera situación ocurre cuando existe motivación alta del personal, esto implica que el clima institucional tienda a ser adecuado y a prevalecer la satisfacción, colaboración y apoyo entre los miembros. Ahora, la segunda situación es cuando la motivación es baja, ello implicaría que el clima institucional tienda a ser poco adecuado y, consecuentemente, se verá como resultado el desinterés, insatisfacción y disconformidad del personal y, en situaciones extremas, ese hecho ocasionará que el funcionamiento de la organización sea agresivo o tumulto que conllevan a las huelgas, paros, actividades de reclamos, entre otras formas de expresar las molestias (Chiavenato, 2011).

D) Recomendaciones para el fortalecimiento del clima laboral

Hoy en día, las instituciones desarrollan un conjunto de estrategias que permiten fortalecer el clima laboral y ayude a optimizar las relaciones de empresa, jefe y colaborador (Rodríguez, 2016).

Se presume que ello puede lograrse con charlas de concientización dirigido a los empleados, demostrando que la institución está comprometida con el desarrollo de sus habilidades y se sentirán con mayor compromiso de retribuir dicho valor (Dessler & Varela, 2014).

Noboa, et al. (2019) recomienda que es sumamente vital que se reconozca el trabajo que ofrece el personal, puesto que su esfuerzo no debe ser desmerecido; por ello, es sensato que se integre actividades de reconocimiento en beneficio de los trabajadores que puede ser entrega de vales económicos, días libres, actividades de felicitaciones, entre otras formas.

Así mismo, se recomienda fomentar el trato igualitario entre todos, evitar tener favoritos entre los trabajadores (Vera & Suárez, 2018). Es importante para el trabajador obtener extras salariales cada cierto periodo, esto le ayudará cubrir gastos y percibirá que su esfuerzo valió la pena. Los incentivos económicos podrían manejarse como bonificaciones por productividad, responsabilidad, asistencias, entre otras.

De otro lado, es necesario que la dirección esté en constante monitoreo las relaciones que tienen los trabajadores, tanto del personal obrero como el administrativo, los especialistas sugieren no ignorar las situaciones conflictivas (Alva, 2015).

Otra de las recomendaciones para fomentar el adecuado clima laboral es organizar actividades fuera del horario de trabajo como concursos deportivos, eventos artísticos, viajes, entre otras actividades periódicas (Rodríguez, 2016). A través de estas, se busca que el personal pase momentos agregables y libere preocupaciones que acumulan producto de actividades rutinarias y del trabajo; así mismo, se fortalecerá las relaciones entre los trabajadores.

También, se puede dar autorización para que el personal pueda tomar algunas decisiones o, en su defecto, brindar opiniones ante situaciones complejas que requieren de soluciones inmediatas; esta medida permitirá que el trabajador se siente importante para la organización (Peruzzo, et al., 2019).

De la sugerencia expuesta, Chiang, et al. (2010), en sus escritos explica que una alternativa sería crear un programa de sugerencias en donde el personal ofrezca sus ideas o propuestas que debe mejorar la compañía.

Como análisis se puede inferir que las instituciones deben fomentar el desarrollo o la participación de sus trabajadores, mediante actividades y políticas se debe buscar mejorar sus habilidades y economía como medidas para alcanzar la excelencia del clima laboral.

E) Dimensiones de clima institucional

Existen varios modelos o propuestas teóricas referida al clima laboral, se puede mencionar a Likert, en el año 1967, afirmó que el clima laboral está influenciado por la gestión administrativa y condiciones laborales que los colaboradores perciben, a la vez prescribe que en toda organización existe tres (3) características que denominó: Variables causales (estructura organizacional, decisiones, competencias, etc.), variables intermedias (comunicación, motivación, trabajo en equipo, etc.) y variables finales (productividad, ganancia, etc.). Likert, considera que tales variables interactúan entre sí, entonces, existirá un clima laboral favorable (Rodríguez, 2016).

Otra de los modelos más actuales, es el de Toro y Sanín (2013), en su teoría, plantea que el clima laboral depende del ambiente laboral, la retribución, trato interpersonal, disposición de materiales, compromiso, responsabilidad y el trabajo en equipo. El autor considera que cada una de ellas es fundamental y si hay un desequilibrio entonces afectará el adecuado clima laboral que percibe el colaborador.

Para fines del presente estudio, se tuvo en cuenta el aporte de Palma (2004) que es una de las teorías más completas. La autora prescribe que el clima laboral gira en torno a la percepción que tiene el colaborador, precisamente, esas percepciones son influenciada por características individuales y organizacionales como la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Autorrealización, se puede decir que, es la apreciación del personal en referencia a las probabilidades que el ambiente organizacional ayude su desarrollo individual y profesional bajo la perspectiva de futuro (Palma, 2004).

Involucramiento laboral, se trata del compromiso o involucramiento de los trabajadores con las tareas o metas organizacionales (Palma, 2004).

Supervisión, se hace referencia a las apreciaciones que se tiene respecto a la funcionalidad y significación que tiene la dirección para realizar supervisiones de las operaciones que se realizan en la empresa, evaluando si existe apoyo u explicación para las labores que serán parte del desempeño cotidiano (Palma, 2004).

Comunicación, se puede decir que, la comunicación es la apreciación sobre el nivel de claridad, información e interacción que existe en durante el proceso interno de la compañía; así como con la atención a clientes y/o usuarios (Palma, 2004).

Condiciones laborales, es la apreciación que se tiene respecto a los materiales, psicosociales y/o económicos que ofrece la compañía para realizar con eficiente las actividades encomendadas (Palma, 2004).

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción de un trabajador con las labores que realiza y su entorno laboral, es un sentimiento que todo jefe debe tener en cuenta. Muchos estudios han evidenciado que la fidelización, productividad, nivel de rotación o ausentismo depende en gran magnitud de la satisfacción hacia el trabajo. Para un mayor entendimiento, citaremos algunos autores.

Como expresa Pujol (2016), la satisfacción laboral es definida como un estado emocional positivo y agradable que se obtiene de la evaluación sobre el entorno laboral y las experiencias que se viven en dicho ambiente y condiciones.

Robbins y Judge (2009) concuerda afirmando que es una impresión positiva que se obtiene a partir del trabajo realizado y que depende de la evaluación de las condiciones que se encuentran en ella.

En suma, Naima (2014), explica que la satisfacción laboral procede de la opinión, juicio o evaluación del trabajador sobre su desempeño laboral y de circunstancias que lo rodean (amigos, ambiente, sueldo, entre otros).

Desde el punto de vista de Ruvalcaba, et al. (2014) se trata de una respuesta afectiva hacia el entorno laboral, es una reacción. Dicho de otra manera, implica una reacción emocional que puede ser favorable o desfavorable con el trabajo que uno ejerce.

Como se expone, la satisfacción laboral consiste en la valoración individual que el sujeto efectúa al conjunto de características que configuran su contexto laboral (Chiang, et al., 2010).

Desde la perspectiva de Sánchez y García (2017), la satisfacción hacia el trabajo provoca importantes aspectos asociados a las organizaciones y empleados, desde el desempeño hasta la calidad de vida y la salud.

A) Constructos que se relacionan a la satisfacción laboral

Por otro lado, la satisfacción laboral es considerada como una reacción que se vincula con otros constructos. Para Pérez (2011), se puede relacionar con los siguientes elementos:

Motivación y satisfacción laboral

Para Pérez (2011) los factores asociados a la motivación también son los que estimulan la satisfacción hacia el trabajo y se presume que los trabajadores motivados, comúnmente, también presentan alto nivel de satisfacción laboral.

La asociación entre ambos constructos no implica que son similares. Por un lado, la motivación se expresa a partir de la predisposición que muestra el trabajador para realizar acciones; mientras que la satisfacción es una emoción de comodidad que procede de una percepción subjetiva del individuo a partir de la experiencia dentro de su centro de trabajo (Pérez, 2011).

Cultura organizacional y satisfacción laboral

Uno de los efectos de la cultura organizacional es que puede fortalecer los lazos laborales, despertando el sentimiento de compromiso y satisfacción entre los integrantes de una organización. Es preciso agregar que algunos estudios concuerdan que aquellas instituciones con esquemas de supervisión, cuentan con trabajadores insatisfechos.

Clima organizacional y satisfacción laboral

La epistemología referida al clima y la satisfacción laboral hace énfasis sobre el impacto que tienen ambos sobre el funcionamiento de una institución. Para Pérez (2011), el clima organizacional es considerada como el conjunto de apreciaciones que tienen los

colaboradores sobre su trabajo. Sobre ello, las teorías tradicionales aseveran sobre la existencia de factores del entorno (financiero, político, sociológico y tecnológico), organizacionales (historias, políticas, estructura, entre otros) y personales (edad, personalidad, actitud, entre otros). Así, estos factores pueden producir conductas emergentes que, al mismo tiempo, pueden estimular la satisfacción hacia el trabajo.

Comunicación y satisfacción laboral

Para Pérez (2011), gestiones que favorecen la comunicación están asociadas con la satisfacción hacia el trabajo. Dentro de esos aspectos, se debe resaltar la “imagen organizacional”, pues mientras mejor imagen posea una organización, hará que su personal se sienta más satisfecho y cómodo.

B) Teorías de satisfacción laboral

Es importante indagar sobre las teorías que contribuyen de forma especial al concepto de la conducta del trabajador, implicando ello, en la satisfacción laboral. Al respecto, Chiang, et al. (2010) mencionan algunas teorías relacionadas a la satisfacción hacia el trabajo.

B.1. Modelo de dos factores de Herzberg (1959)

El planteamiento de Herzberg es una de las primeras teorías que tratan de dar explicación de la satisfacción hacia el trabajo. En ella se considera que la satisfacción es resultado de dos (2) factores. El autor postuló que concurren 2 factores que inciden sobre la motivación y que operan en la satisfacción de un sujeto hacia la labor que realiza dentro de una empresa (Chiang, et al., 2010). Estos grupos son:

Factores higiénicos

La insatisfacción es concurrente por razones de factores de higiene. Si tales factores son débiles o poco adecuados pueden tener efectos negativos sobre la satisfacción; sin embargo, su existencia posee poco valor sobre la satisfacción en el largo plazo (Chiang, et al., 2010). Entre ellas se pueden mencionar los siguientes:

- Remuneraciones y beneficios económicos: Todo trabajador tiene necesidades económicas.

- Políticas de la organización: Todo trabajador está regulado por las normas que, de forma independiente, se instauran para el cumplimiento del objetivo.
- Relaciones interpersonales: Los trabajadores se desarrollan en un contexto laboral, por ello siempre está en contacto con otros compañeros de forma directa e indirecta, es fundamental que dicho contacto sea positivo y adecuado.
- Ambiente físico: Otro de los aspectos importantes es el entorno físico que deben facilitar la realización de las labores.
- Supervisión: Cuando hay una persona encargada de vigilar constantemente durante las horas de trabajo, para algunos trabajadores ello es causal de insatisfacción.
- Status: El “status” que ha ganado un trabajador dentro de la empresa, puede actuar positiva o negativamente sobre la satisfacción.
- Seguridad laboral: Toda persona desea tener un trabajo seguro, es más, espera lograr una caja de ahorro y obtener incentivos que le ayuden a satisfacer sus necesidades.
- Crecimiento y consolidación: Se trata del deseo que tiene todo trabajador para subir de categoría y obtener mejores beneficios.

Factores de motivación

En la teoría se enfatiza que la satisfacción resulta de los factores motivadores (Chiang, et al., 2010). Entre los que se destacan se mencionan los siguientes:

- Reconocimiento y logros: Hace referencia a los reconocimientos que se obtiene de la empresa, esto puede estimular la motivación y satisfacción de una persona.
- Responsabilidad e independencia laboral: Cuando se le asigna responsabilidad a un trabajador, también implica tenerle confianza y, ello, a su vez motiva al trabajador.

B.2. Teoría de las Necesidades de Maslow (1954)

El planteamiento de Maslow posiblemente es la que más se apega al concepto de satisfacción, pues considera que la personalidad de las personas es motivada o guiada a partir de la satisfacción de sus necesidades (Chiang, et al., 2010). El autor clasifica esas necesidades en jerarquías siendo los siguientes:

Necesidades fisiológicas, comprende necesidades como el consumo de alimentos, sexo, bienestar físico y emocional, buena alimentación y otras de tipo física.

Necesidades de seguridad, comprende aspectos como el bienestar psicológico, económico; así como la protección y seguridad ante posibles daños físicos y emocionales.

Necesidades sociales, comprende la necesidad de brindar afecto y también encontrar respuestas afectivas en otras personas.

Necesidad de estima, tener una apreciación estable y positiva sobre uno mismo, con auto respeto y estima de personas cercanas, reconocimiento, logro, estatus, entre otras cosas.

Autorrealización, comprende la posibilidad de lograr desarrollar las propias habilidades, para que el sujeto se sienta realizado como ser humano.

B.3. Teoría de la discrepancia de Locke (1976)

Doctrina planteada por Locke, quien fundamenta que la satisfacción es estimulada por los valores laborales que se instauran para cada trabajo. Bajo esa premisa, el autor argumentó que los valores de un sujeto están ordenados según importancia, de modo que un colaborador conserva una jerarquía de valores (Chiang, et al., 2010). Locke presenta tres elementos primordiales que son:

La satisfacción con las dimensiones del trabajo

Este elemento comprende aspectos afectivos de carácter personal propios al trabajo y la organización.

Descripción de las dimensiones

Este elemento comprende percepciones que no están asociadas a los afectos y que se presentan como consecuencia de las experiencias vividas dentro del trabajo.

Relevancia de las dimensiones

Contempla la importancia que el trabajador asigna a las dimensiones del trabajo.

C) Causas principales de la insatisfacción laboral

En muchos informes literarios, se reconoce que hay muchos factores que inciden negativamente en los trabajadores, ocasionando la insatisfacción y pretensiones de dejar el trabajo (Hannoun, 2011). A continuación, se detalla las principales razones que estimulan la insatisfacción laboral:

Bajo salario. Todo trabajador debe percibir que recibe un salario justo, de lo contrario podría dar lugar a la insatisfacción (Hannoun, 2011).

Relación deteriorada con el jefe o compañeros. La mala relación puede ser ocasionada por celos, envidia o por conductas inadecuadas de parte de algún compañero o trato déspota de un jefe (Hannoun, 2011).

Por lo general, la mala relación con el jefe, suele ser causada por actitudes prepotentes que estos muestran hacia su personal o por exceso de trabajo que dejan al trabajador (Hannoun, 2011).

Inclusive, se instaure que entre compañeros de trabajos hay envidias y celos profesionales que hacen que se juzgue a una persona como amenaza que podría quitarle el puesto. Las relaciones conflictivas dentro de una organización ocasionarán que una persona sienta la necesidad de abandonar su trabajo por otro (Hannoun, 2011).

Nulas y pocas probabilidades de promoción. Cuando un sujeto ambicioso con deseos se siente estancado en su área laboral y evalúa que se le está pasando el tiempo y, ni asciendo de categoría, se mostrará insatisfecha en su trabajo. Se origina el desequilibrio entre lo que espera y lo que obtiene de la organización (Hannoun, 2011).

Personas inseguras. Los trabajadores que tienen baja confianza de su persona, en sus habilidades y aptitudes para ejercer su función. Consideran que no tienen la capacidad de concretar de manera correcta o adaptarse al trabajo, esto le causa miedo y profunda inseguridad, así como la insatisfacción laboral (Hannoun, 2011).

Dificultad para adaptarse al entorno laboral. Algunos colaboradores son poco pacientes que frecuentemente buscan cambiar de trabajo, pues se llegan a aburrir de su labor con facilidad o, porque aspiran crecer profesionalmente en un plazo de tiempo corto. Por lo general, están insatisfechos y requieren cambiar de trabajo (Hannoun, 2011).

Inadecuadas condiciones laborales. La baja satisfacción puede ser efecto de las políticas de una organización o del ambiente rutinario y precario donde se ubica el trabajador y que no le permite cumplir con su labor de manera cómoda (Hannoun, 2011).

Circunstancias personales y laborales. Condiciones como el género, experiencia de trabajo, edad, grado de instrucción o cultura, resultan ser factores determinantes en el tipo de trabajo que una persona pueda asumir, siendo así que si el trabajo está por debajo de la experiencia o preparación que posea un sujeto le ocasionaría cierta insatisfacción profesional (Hannoun, 2011).

Situación similar puede ocurrir en personas que no pueden brindar el suficiente tiempo para sus asuntos familiares y a su propia familia, como es el caso del personal que tiene hijos menores de edad o con otras obligaciones familiares.

D) Manifestaciones de insatisfacción laboral

Los trabajadores pueden expresar su insatisfacción de muchas formas, que se pueden categorizar en dos dimensiones; por un lado, se trata de forma destructiva o constructivas, mientras que la otra se presenta de una forma pasiva o activa. Dentro de los potenciales comportamientos de acuerdo a Ruiz (2009) se encuentra lo siguiente:

Abandono: Implica el deseo del trabajador por retirarse de la institución, incluye el hecho de buscar otro empleo o el de renunciar (Ruiz, 2009).

Expresión: Se trata de un intento constructivo y activo por corregir la situación. Incluye la solicitud de mejorar sus condiciones de trabajo, análisis de conflictos con los jefes y algunas urgencias de organizar actividades sindicales (Ruiz, 2009).

Lealtad: Se trata de una espera pasiva, pero optimista en el sentido de apreciar que la situación se mejore con el tiempo. Implica confiar en la empresa a pesar de los malos comentarios externos y tener confianza que la gestión desarrollará lo idóneo (Ruiz, 2009).

Negligencia: Se trata de una actitud pasiva que tolera acontecimientos de situaciones difíciles. Involucra la tardanza o ausentismo, reducción de los esfuerzos y son más frecuentes los errores (Ruiz, 2009).

Es menester señalar, que tanto la negligencia y las conductas de abandono son variables que pueden tener efectos sobre el rendimiento, así como en la productividad, la rotación y el ausentismo, mientras que la lealtad es considerada como comportamiento constructivo que permiten a los colaboradores soportar escenarios poco agradables o revivir la satisfactoria laboral (Ruiz, 2009).

E) Dimensiones de satisfacción laboral

Muchas conceptualizaciones referidas a la satisfacción laboral, lo señalan como una actitud global o estado emocional hacia el trabajo. En este hecho, Palma (2009), realiza una evaluación científica sobre la satisfacción laboral, tomando dimensiones básicas del trabajo que se mencionan a continuación:

Significación de la tarea: Hace referencia a la predisposición del personal en función de atribuciones relacionadas con el trabajo (realización, sentido de esfuerzo, aporte material y/o equidad) (Palma, 2009).

Ambiente de trabajo: Implica aspectos materiales o estructurales donde el personal se desenvuelve como parte de su trabajo cotidiano y de caracterizarse por ser facilitador para ejercer un adecuado desempeño en las tareas (Palma, 2009).

Reconocimiento personal: Se trata de la valoración hacia el trabajo a partir del reconocimiento de los jefes, amigos y de uno mismo asociada al logro o buen desempeño en el trabajo o por los efectos de tales resultados indirectos (Palma, 2009).

Beneficios económicos: Se refiere al nivel de complacencia que tiene un trabajo con respecto al incentivo económico habitual o adicional como recompensa por el trabajo o logro que se pueda obtener en el ámbito laboral (Palma, 2009).

2.3 Bases filosóficas

La investigación se sustenta en la filosofía positivista, puesto que se encaminó en analizar la naturaleza de problemas que ocurren en la realidad en base a criterios o procedimientos fisicomatemáticas, en el que se cimienta dicha ciencia.

Es por ello que la investigación planteada se sustenta en un paradigma positivista, ya que el propósito principal es corroborar que el clima institucional tiene relación con la satisfacción laboral, investigando la situación tal como ocurre en el contexto actual sin

cometer alguna intervención. Para alcanzar ese propósito, el estudio hizo uso de pruebas estadísticas e información numérica; por ello, es de enfoque cuantitativo (Pérez, 2015).

2.4 Definición de términos básicos

Beneficios económicos

Se refiere al nivel de complacencia que tiene un trabajo con respecto al incentivo económico habitual o adicional como recompensa por el trabajo (Palma, 2009).

Condiciones de trabajo

Apreciación que se tiene respecto a los materiales, psicosociales y/o económicos que ofrece la compañía para realizar con eficiente las actividades encomendadas (Palma, 2009).

Clima organizacional

Se trata del ambiente interno donde los empleados de una institución se sientan motivados y satisfechos de la buena relación que existe entre cada integrante adscrito a una institución (Huaman y De la Cruz, 2016).

Desempeño

Concepto integrador por una serie de conductas y resultados obtenidos por un trabajador en un plazo establecido (Bustos, 2021).

Productividad

Se refiere a la habilidad de culminar tareas o procesos en tiempos específicos y con cierta cantidad de recursos asignados (Pacheco, 2019).

Políticas administrativas

Hace referencia a los lineamientos y normas que maneja la institución y están direccionadas a regular la convivencia laboral (Pacheco, 2019).

Realización personal

Se refiere a la necesidad de alcanzar las motivaciones individuales, ambiciones y esperanzas de un trabajador mediante el crecimiento personal (Pacheco, 2019).

Satisfacción

Impresión positiva que se obtiene a partir del trabajo realizado y que depende de la evaluación de las condiciones que se encuentran en ella (Robbins y Judge, 2009).

Servicio

Se trata del conjunto de actividades que se organizan para atender las necesidades de un cliente. (Robbins y Judge, 2009).

Trabajo en equipo

Según Huaman (2019) hace referencia a la colaboración entre compañeros, aclarando las dudas, apoyo mutuo, entre otras acciones ideales para la consecución de objetivos comunes.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

La relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

La relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

La relación entre la supervisión y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

La relación entre la comunicación y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima institucional	Autorrealización	Desarrollo personal Oportunidades Desarrollo de habilidades	1 - 10
	Involucramiento laboral	Compromiso Cumplimiento Participación	11 - 20
	Supervisión	Evaluación Apoyo Orientación	21 - 30
	Comunicación	Fluidez Información Cumplir con las tareas	31 - 40
	Condiciones laborales	Reconocimiento Remuneraciones atractivas Tecnología	41 - 50
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	Rendimiento Aptitudes Apreciación valorativa	1 - 8
	Condiciones de Trabajo	Comodidad Ambiente Físico Distribución Física	9 - 17
	Reconocimiento personal	Mal trato Relaciones interpersonales Apoyo moral	18 - 22
	Beneficios Económicos	Remuneración Calidad de trabajo Oportunidad de ascenso	23 - 27

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio pertenece a las investigaciones de tipo básico, dado que se centró en ampliar conocimientos en lo referente a la satisfacción laboral. Este concepto lo refuerza Ñaupas, et al. (2014), quienes precisan que un estudio básico solo se concentra en profundizar y confirmar teorías ya existentes.

3.1.2 Nivel de investigación

También, sería de nivel descriptivo - correlacional. Tomando en cuenta lo que manifiestan Hernández y Mendoza (2018) este nivel se orienta en corroborar la existencia o no de una asociación entre dos variables. En este caso, se buscó determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental de corte transversal, debido a que solo se evaluó en su estado natural a la variable del estudio, todo ello en un solo momento, es decir, no se llegó a evaluar por un tiempo prolongado. Según Hernández y Mendoza (2018) un estudio no experimental solo observa y registra los datos de una o más variables.

3.1.4 Enfoque de investigación

Corresponde a un enfoque cuantitativo, dado que según Hernández y Mendoza (2018), estas investigaciones buscan la exploración de sucesos, poblaciones, fenómenos o variables a través de la cuantificación de su existencia o nivel.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Bernal (2016) define a la población como un conjunto de unidades que integran un ámbito y contexto determinado, en el cual se va a desarrollar un estudio. En este caso, la población fue integrada por los docentes nombrados y contratados de la I.E.E. José Pardo y Barreda de Chíncha.

3.2.2 Muestra

Conceptualmente, para autores representativos como Bernal (2016) la muestra resulta ser una pequeña representación de la población.

Sin embargo, en el estudio, asumiendo que la población fue reducida, se llegó a emplear como muestra al total de unidades que conformaron la población, en otros términos, la muestra fue integrado por los 30 docentes de la institución.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Consiste en un proceso realizado para recolectar información de una misma población, mediante diferentes procesos, que da objetividad a los estudios científicos. Su uso tiene que ser el correcto para que el desarrollo de la investigación sea más confiable.

Bernal (2016) define la encuesta como una técnica que se aplica para investigaciones sociales que sirve para indagar, explorar y recolectar informaciones a través de la formulación de preguntas directas o indirectas.

Instrumento:

Escala de clima laboral CL –SPC

Se utilizó la Escala de Clima laboral CL –SPC Palma (2004), para analizar la percepción de los docentes sobre el clima institucional. Este instrumento integra 50 ítems designados para cinco (5) dimensiones que son: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, con una valoración de Escala Likert. Su administración es individual. A continuación, se detalla cada una de las dimensiones con sus ítems:

Tabla 1: Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento 1

Dimensiones	Ítems
Autorrealización	1 - 10
Involucramiento laboral	11 - 20
Supervisión	21 - 30
Comunicación	31 - 40
Condiciones laborales	41 - 50

Fuente: Palma (2004)

Teniendo como rango y niveles:

Tabla 2: Baremo del cuestionario del instrumento 1

Niveles	Rango
Desfavorable	[50 – 129]
Media	[130-169]
Favorable	[170-250]

Fuente. Palma (2004).

La validación fue realizada por el mismo Palma (2004) mediante un proceso estadístico utilizando el Test de Kaiser-Meyer Olkin, llegó a obtener un nivel de 0.980 que demostró la adecuación de los ítems para efectos de análisis factorial.

La confiabilidad del instrumento también lo realizó el mismo autor, utilizando la prueba Alfa Cronbach y Split Half de Guttman, llegó a estimar coeficientes de 0.970 y 0.900 respectivamente, evidenciando que el instrumentó presento elevada consistencia interna y le permitió deducir que el instrumento es confiable.

Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

Se utilizó la Escala de Satisfacción laboral CL –SPC de Palma (2009), para analizar el nivel de agrado que tienen los docentes hacia su centro de trabajo. Este instrumento integra 27 ítems designados para cinco (5) dimensiones que son: Significación de la tarea, ambiente de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos, con una valoración de Escala Likert. Su administración es individual. A continuación, se detalla cada una de las dimensiones con sus ítems:

Tabla 3: Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento 2

Factor	Ítems
Significación de la tarea	1 - 8
Ambiente de trabajo	9 - 17
Reconocimiento personal	18 - 22
Beneficios económicos	23 - 27

Fuente: Palma (2009)

Teniendo como rango y niveles:

Tabla 4: Baremo del cuestionario del instrumento 2

Nivel	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Puntaje total
Satisfecho	33 o más	35 o más	20 o más	16 o más	103 o más
Promedio	28-32	27-34	18-19	11-15	89-102
Insatisfecho	27 o menos	26 o menos	17 o menos	10 o menos	88 o menos

Fuente. Palma (2009)

En referencia a la fiabilidad y validez del instrumento escogido, fue realizado por el autor principal del instrumento, se trabajó con una muestra conformada por personal de Lima Metropolitana, hallando un coeficiente superior a 8.0 de Guttman y Alfa Cronbach, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5: Confiabilidad Escala SL-SP

Método/Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna/Alfa de Cronbach	0.84 *
Mitades/Guttman	0.81 *

Fuente. Palma (2009)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Todos los datos que fueron recogidos con el uso de los cuestionarios fueron registrados en una planilla de Microsoft Excel, para luego trasladarlo al SPSS, donde se realizó un análisis al que se denomina, como análisis descriptivo:

El análisis descriptivo, consistió en medir cada una de las variables y respectivamente sus dimensiones, a las cuales se les desarrolló sus respectivas interpretaciones. Esta información también fue representada en tablas y gráficos.

También se concretó un análisis inferencial, en el que se conoce si existe o no relación entre las dos variables; para ello, se hizo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Características de la población

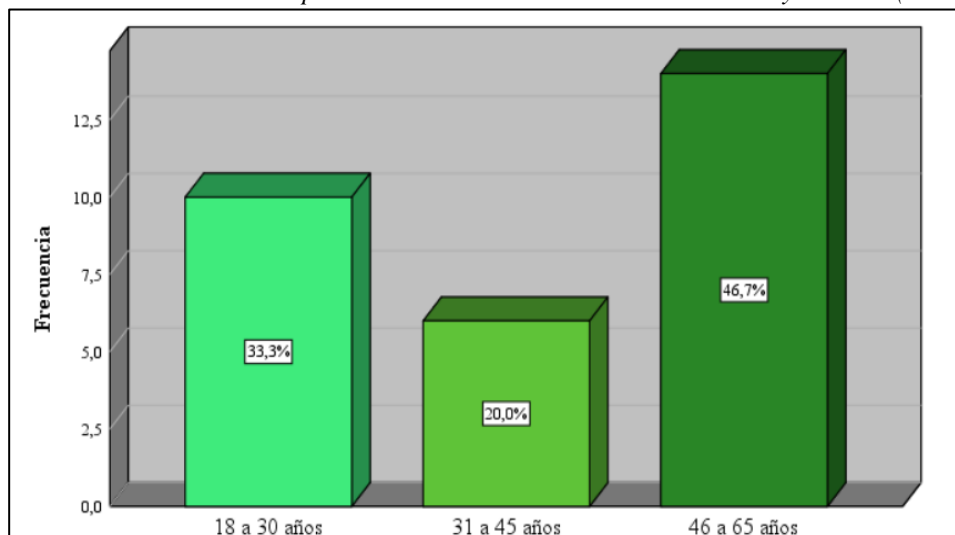
Tabla 6. EDADES

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Edad	Fi	%
18 a 30 años	10	33,3%
31 a 45 años	6	20,0%
46 a 65 años	14	46,7%
Total	30	100,0%

Figura 1: Edad de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 1: Data de la encuesta aplicada los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)



INTERPRETACIÓN

En la tabla 6, se muestra que el 33.3% (10) de los docentes tuvieron entre 18 a 30 años, 20.0% (6) tuvieron entre 31 a 45 años y el 46.7% tuvieron entre 46 a 65 años de edad. En ese sentido, se presume que el mayor porcentaje de docentes tuvieron entre 46 a 65 años de edad.

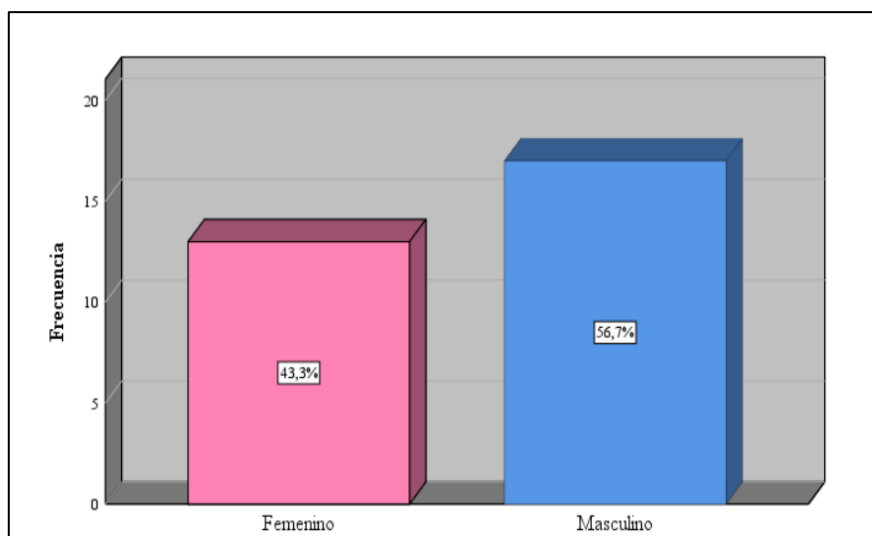
Tabla 7. GÉNEROS

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Género	Fi	%
Femenino	13	43,3%
Masculino	17	56,7%
Total	30	100,0%

Figura 2. Género de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 2: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)



INTERPRETACIÓN

En la tabla 7, se muestra que el 43.3% (13) de los docentes de género femenino; mientras que el 56.7% (17) eran de género masculino. En ese sentido, se presume que la mayoría de docentes que integraban la institución eran de género masculino.

Tabla 8: Condición laboral

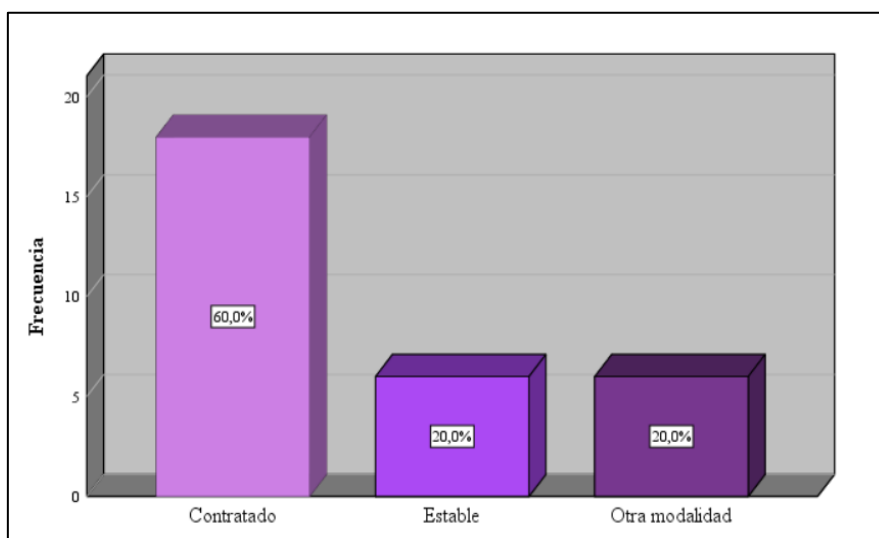
Condición laboral	Fi	%
-------------------	----	---

Contratado	18	60,0%
Estable	6	20,0%
Otra modalidad	6	20,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 3: Condición laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 3: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)



INTERPRETACIÓN

En la tabla 8, se evidencia que el 60.0% (18) de los docentes laboraba dentro de la institución en condición de contratado, 20.0% (6) era estable y 20.0% (6) laboraba con otro tipo de modalidad. En ese sentido, se presume que la mayoría de docentes que integraban la institución laboraba con condición de contratado.

4.1.2. Resultados descriptivos

a) Clima institucional

Tabla 9: *Resultado del clima institucional*

Categoría	Fi	%
Desfavorable	7	23,3%
Medio	21	70,0%
Favorable	2	6,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

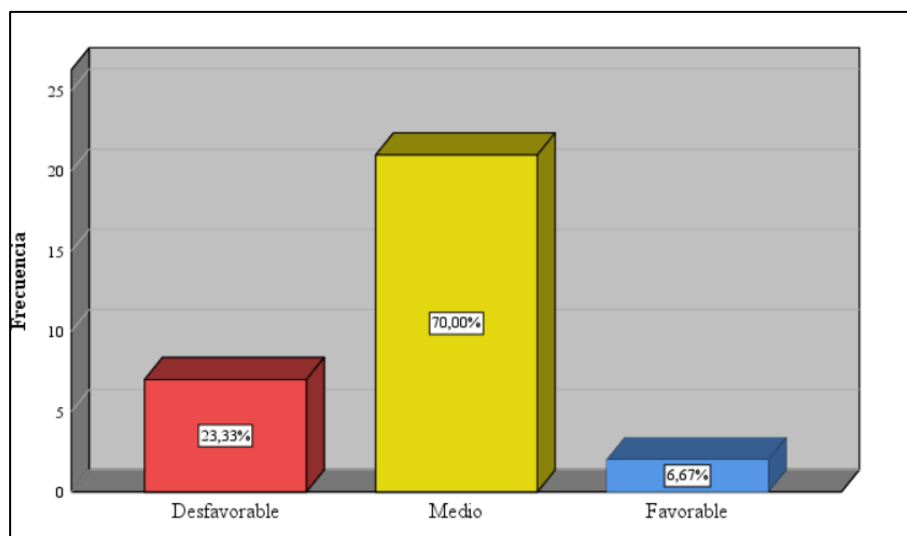


Figura 4: Resultado del clima institucional de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 4: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

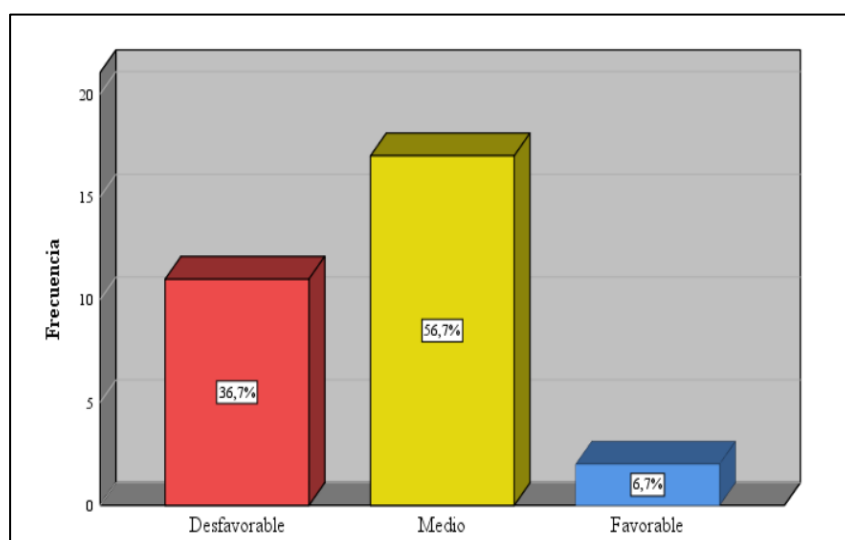
Al consultar sobre el clima institucional que existe en la institución, el 23.3% (7) de los docentes apreció que prevalece un clima institucional desfavorable, 70.0% (21) consideró que era medio y 6.7% (2) indicó que era favorable. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes aprecian que, en la institución, existe un clima institucional de nivel medio.

Tabla 10: Resultado de la autorrealización

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Categoría	Fi	%
Desfavorable	11	36,7%
Medio	17	56,7%
Favorable	2	6,7%
Total	30	100,0%

Figura 5: Resultado de la autorrealización de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda



(2022)

Figura 5: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN:

Al consultar sobre la autorrealización que ofrece la institución, el 36.7% (11) de los docentes apreció que era desfavorable, 56.7% (17) consideró que era medio y 6.7% (2) indicó que era favorable. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes aprecian que, en la institución, se garantiza la autorrealización en un nivel medio.

Tabla 11: Resultado del involucramiento

Categoría	Fi	%
Desfavorable	9	30,0%
Medio	19	63,3%
Favorable	2	6,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

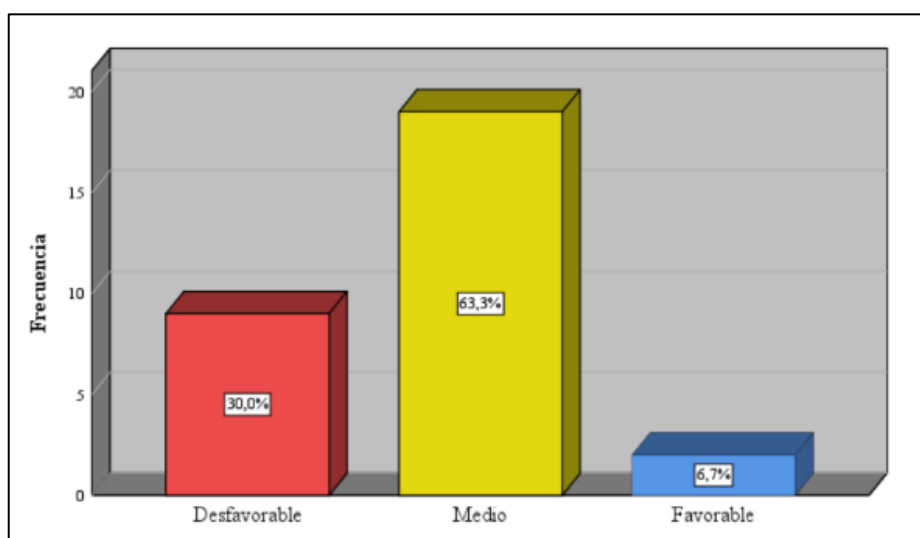


Figura 6: Resultado del involucramiento de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 6: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN:

Al consultar sobre el involucramiento que existe dentro de la institución, el 30.0% (9) de los docentes apreció que era desfavorable, 63.3% (19) consideró que era medio y sólo 6.7% (2) indicó que era favorable. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes aprecia que, en la institución, el compromiso que existe era de nivel medio.

Tabla 12: Resultado de la supervisión.

Categoría	Fi	%
Desfavorable	10	33,3%
Medio	13	43,3%
Favorable	7	23,3%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

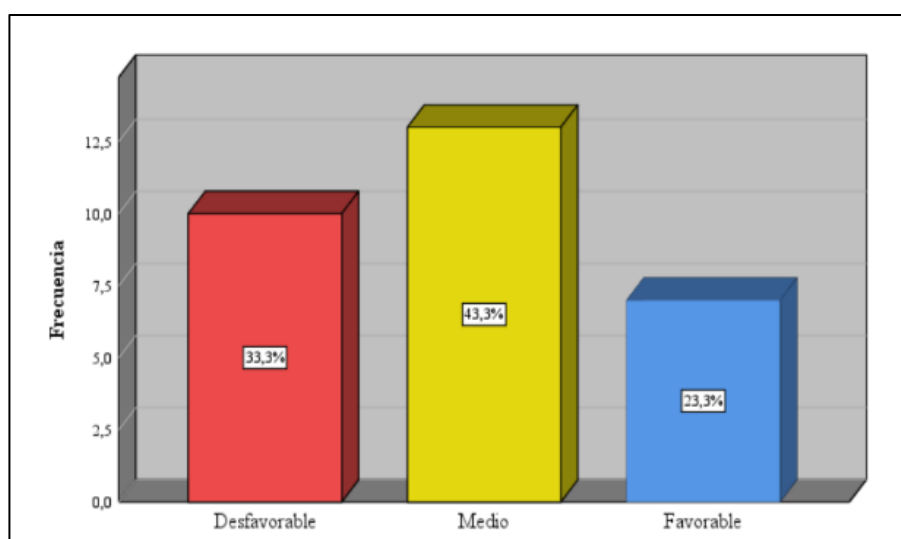


Figura 7: Resultado de la supervisión de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 7: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al consultar sobre la supervisión que existe dentro de la institución, el 33.3% (10) de los docentes apreció que era desfavorable, 43.3% (13) consideró que era medio y sólo 23.3% (7) indicó que era favorable. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes aprecian que, en la institución, la supervisión era entre desfavorable y medio favorable.

Tabla 13: Resultado de la comunicación.

Categoría	Fi	%
Desfavorable	8	26,7%
Medio	19	63,3%
Favorable	3	10,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

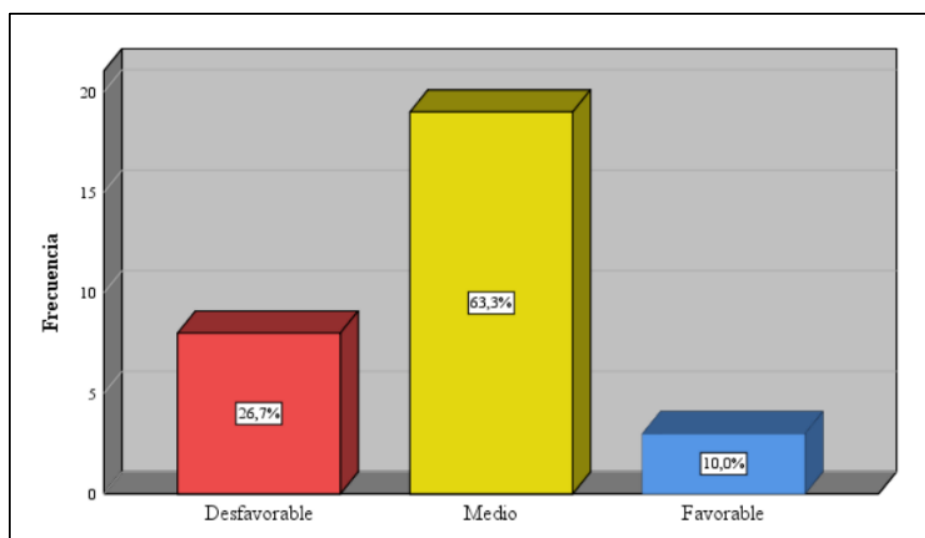


Figura 8: Resultado de la comunicación de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 8: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al consultar sobre la comunicación que existe dentro de la institución, el 26.7% (8) de los docentes apreció que era desfavorable, 63.3% (19) consideró que era medio y sólo 10.0% (3) indicó que era favorable. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes aprecia que, en la institución, la comunicación entre compañeros e inter-áreas era de nivel medio.

Tabla 14: Resultado de las condiciones laborales.

Categoría	Fi	%
-----------	----	---

Desfavorable	10	33,3%
Medio	15	50,0%
Favorable	5	16,7%
Total	10	33,3%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

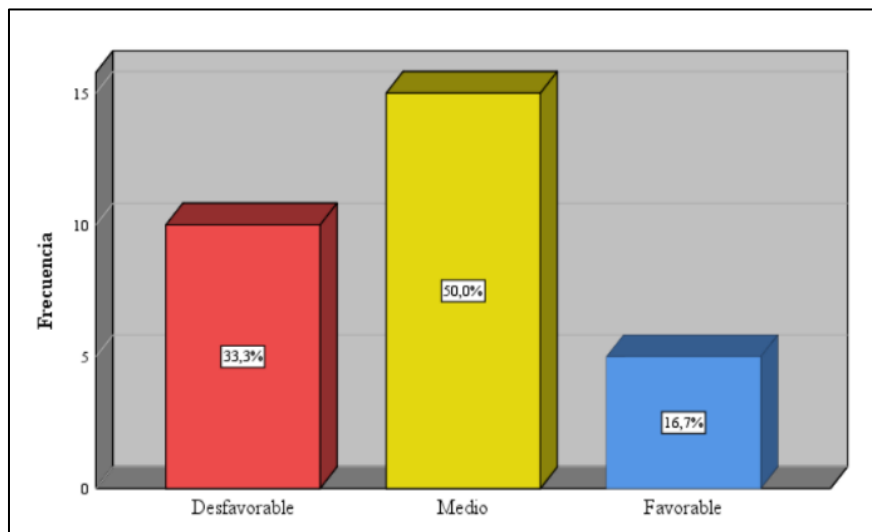


Figura 9: Resultado de las condiciones laborales de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 9: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al consultar sobre las condiciones laborales que existe dentro de la institución, el 33.3% (10) de los docentes apreció que era desfavorable, 50.0% (15) consideró que era medio y sólo 16.7% (5) indicó que era favorable. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes aprecia que, en la institución, existen condiciones laborales de nivel medio.

b) Satisfacción laboral

Tabla 15: Resultado de la satisfacción laboral

Categoría	Fi	%
Insatisfecho	16	53,3%
Promedio	9	30,0%
Satisfecho	5	16,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

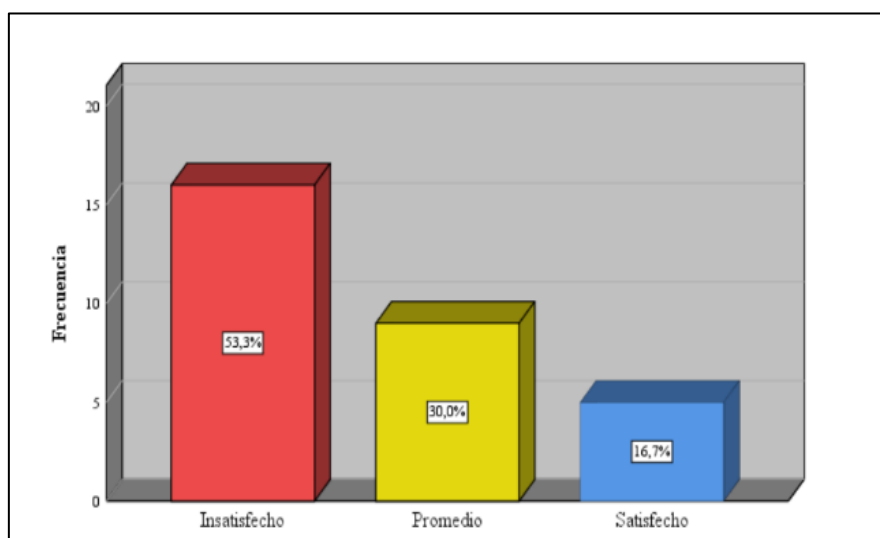


Figura 10: Resultado de la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 10: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la institución, se obtuvo que el 53.3% (16) de los docentes presentó insatisfacción laboral, 30.0% (9) mostró una satisfacción promedio y sólo 16.7% (5) alcanzó satisfacción laboral. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes de la institución, presentó insatisfacción laboral.

Tabla 16: Resultado de la significación de la tarea.

Categoría	Fi	%
Insatisfecho	21	70,0%
Promedio	6	20,0%
Satisfecho	3	10,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

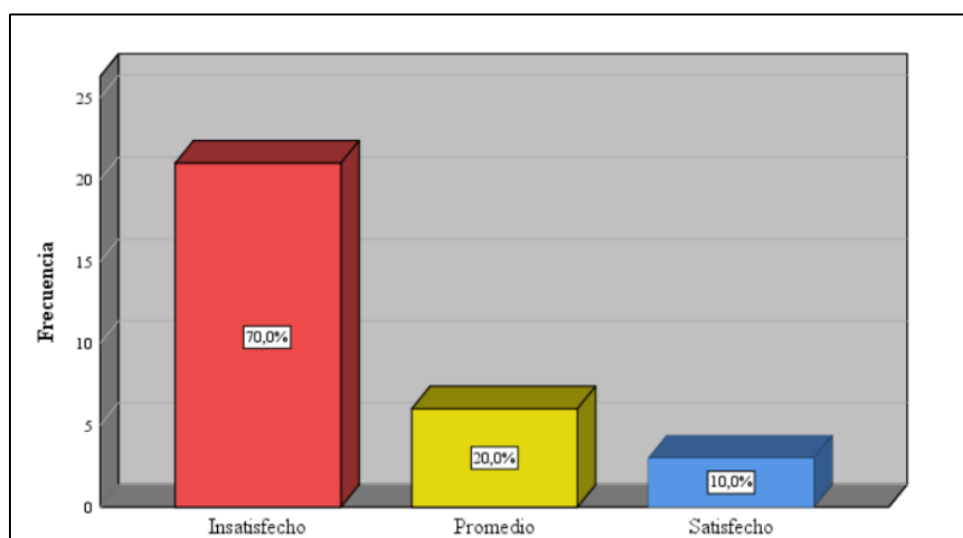


Figura 11: Resultado de la significación de la tarea de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 11: Data de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al evaluar la satisfacción con la significación de la tarea de los docentes de la institución, se obtuvo que el 70.0% (21) de los docentes presentó insatisfacción laboral, 20.0% (6) mostró una satisfacción promedio y sólo 10.0% (3) alcanzó satisfacción laboral. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes de la institución, evidenció estar insatisfecho con la significación de tarea.

Tabla 17: Resultado del ambiente de trabajo.

Categoría	Fi	%
Insatisfecho	11	36,7%
Promedio	16	53,3%
Satisfecho	3	10,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

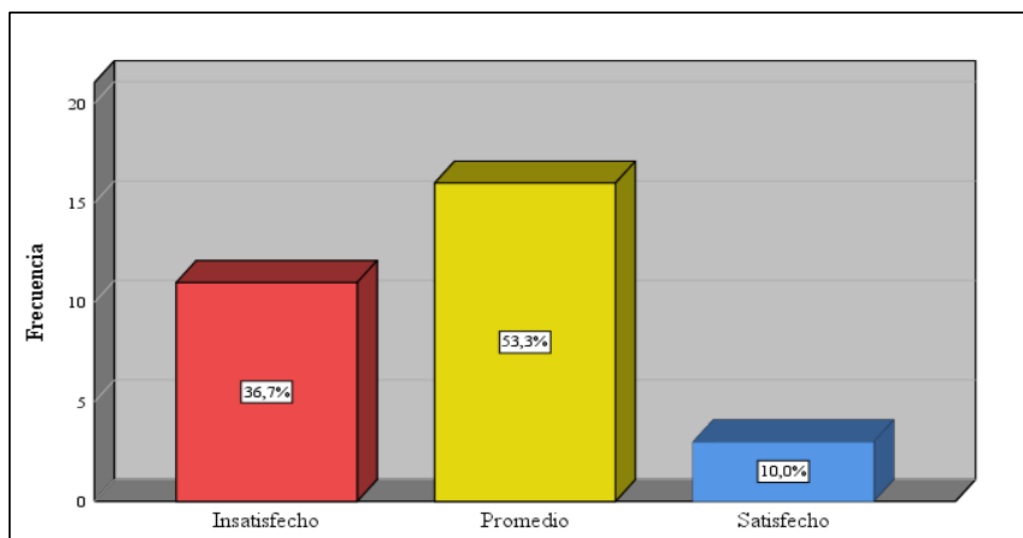


Figura 12: Resultado del ambiente de trabajo de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 12: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al evaluar la satisfacción con el ambiente de trabajo en los docentes de la institución, se obtuvo que el 36.7% (11) de los docentes presentó insatisfacción laboral, 53.3% (16) mostró una satisfacción promedio y sólo 10.0% (3) alcanzó satisfacción laboral. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes de la institución, evidenció tener satisfacción promedio con el ambiente de trabajo. Dicha insatisfacción se puede atribuir principalmente a factores como el deficiente ambiente de trabajo, bajo reconocimiento al personal docente, relación deteriorada con el jefe o compañeros y, a la vez, que los docentes sienten que no tienen oportunidades de desarrollarse en la institución.

Tabla 18: Resultado del reconocimiento personal.

Categoría	Fi	%
Insatisfecho	12	40,0%
Promedio	12	40,0%
Satisfecho	6	20,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

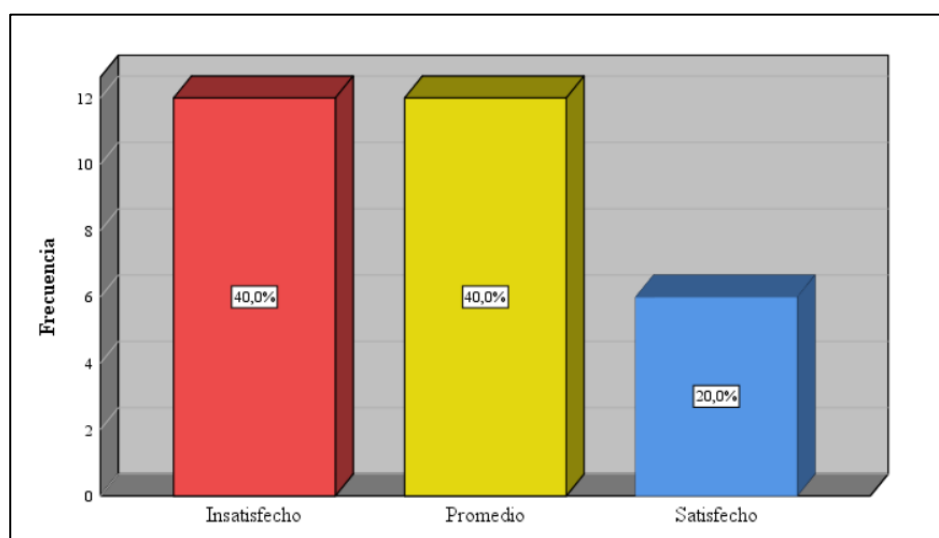


Figura 13: Resultado del reconocimiento personal de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 13: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al evaluar la satisfacción con el reconocimiento personal en los docentes de la institución, se obtuvo que el 40.0% (12) de los docentes presentó insatisfacción laboral, 40.0% (12) mostró una satisfacción promedio y sólo 20.0% (6) alcanzó satisfacción laboral. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes de la institución, evidenció tener insatisfacción y satisfacción promedio con el reconocimiento personal.

Tabla 19: Resultado de los beneficios económicos.

Categoría	Fi	%
Insatisfecho	4	13,3%
Promedio	18	60,0%
Satisfecho	8	26,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

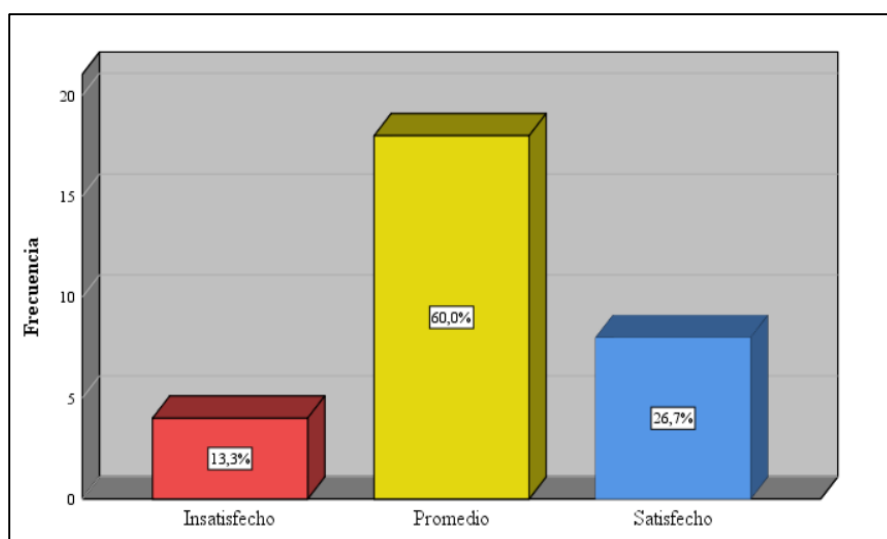


Figura 14: Resultado de los beneficios económicos de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

Figura 14: Data de la encuesta aplicada de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda (2022)

INTERPRETACIÓN

Al evaluar la satisfacción con los beneficios económicos en los docentes de la institución, se obtuvo que el 13,3% (4) de los docentes presentó insatisfacción laboral, 60,0% (18) mostró una satisfacción promedio y sólo 26,7% (8) alcanzó satisfacción laboral. Por lo tanto, se identificó que la mayoría de los docentes de la institución, evidenció tener satisfacción promedio con los beneficios económicos.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Ha: La relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Ho: La relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral no es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Criterios: Sí p es menor a 0.05 = Ha; sí p es mayor a 0.05 = Ho

Tabla 20: Prueba de la hipótesis general

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima institucional	Rho	0,597**
		Sig.	0,001
		N	30

Nota. Se considera correlación significativa cuando $p < 0.01$.

De acuerdo a la tabla 20, el coeficiente fue de 0.597 y el $p = 0.001$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman; entonces se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite que la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

4.2.2. Hipótesis específica 1

Ha: La relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Ho: La relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral no es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 1

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Rho	0,640**
		Sig.	0,000
		N	30

Nota. Se considera correlación significativa cuando $p < 0.01$.

De acuerdo a la tabla 21, el coeficiente fue de 0.640 y el $p = 0.000 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman; entonces se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite que la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

4.2.2. Hipótesis específica 2

Ha: La relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Ho: La relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral no es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 2

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Rho	0,562**
		Sig.	0,001
		N	30

Nota. Se considera correlación significativa cuando $p < 0.01$.

De acuerdo a la tabla 22, el coeficiente fue de 0.562 y el $p = 0.001 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman; entonces se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite que la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

4.2.2. Hipótesis específica 3

Ha: La relación entre la supervisión y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.

Tabla 23: Prueba de hipótesis específica 3

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Supervisión	Rho	0,597**
		Sig.	0,000
		N	30

Nota. Se considera correlación significativa cuando $p < 0.01$.

De acuerdo a la tabla 23, el coeficiente fue de 0.597 y el $p = 0.000 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman; entonces se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite que la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

4.2.2. Hipótesis específica 4

Ha: La relación entre la comunicación y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

Ho: La relación entre la comunicación y la satisfacción laboral no es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

Tabla 24: Prueba de hipótesis específica 4

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Rho	0,674**
		Sig.	0,000
		N	30

Nota. Se considera correlación significativa cuando $p < 0.01$.

De acuerdo a la tabla 23, el coeficiente fue de 0.674 y el $p = 0.000 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman; entonces se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite que la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

4.2.2. Hipótesis específica 5

Ha: La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

H₀: La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral no es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

Tabla 25: Prueba de hipótesis específica 5

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Rho	0,514**
		Sig.	0,004
		N	30

Nota. Se considera correlación significativa cuando $p < 0.01$.

De acuerdo a la tabla 24, el coeficiente fue de 0.514 y el $p = 0.000 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman; entonces se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite que la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

En un inicio el estudio se planteó el propósito de determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chinchá, 2022. Se encontró como resultado un $r_s = 0.597$ y el $p = 0.001$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman, enfatizándose que entre las variables ocurre una correlación significativa. Resultado que guarda semejanza con lo encontrado por Palacios (2021), en su evaluación a 78 docentes de una institución de Villa María del Triunfo, pudo identificar un $r_s = 0.620$ y un $p = 0.000$ de Rho de Spearman, correspondiente a una relación alta entre las variables.

También es similar al resultado de Mosqueira (2020), quien concretó una tesis en una institución de Magdalena del Mar, donde obtuvo un coeficiente de 0.578 y un $p = 0.000$ del estadístico de Rho de Spearman, corroborando la relación entre el clima y satisfacción laboral.

Del mismo modo, Blas (2019) en sus hallazgos obtenidos al desarrollar la evaluación a docentes de la IESTP San Marcos de Huari, corroboró la existencia de relación significativa entre las variables ($Rho = 0.750$; $p = 0.001$); en consecuencia, precisó que sí la institución mejora el clima institucional, se aumentará positivamente la satisfacción laboral de la población interna.

Estudios concretados en el ámbito internacional, también obtuvieron hallazgos similares; por ejemplo, Trávez (2021), en su tesis concretado en el IST Vicente León de Ecuador, donde evaluó a 75 docentes, obtuvo un $p = 0.000$ y un $X^2 = 26.563$ en la prueba Chi cuadrado, lo cual comprueba la relación entre el clima y la satisfacción laboral. También Soria, et al. (2020) en su indagación realizada en una institución educativa de México, pudo constatar que el clima organizacional se asocia positivamente con la satisfacción laboral que tenga el personal docente ($Rho = 0.837$).

El clima institucional saludable es algo muy apreciado y valioso para la persona. Su importancia no solo es por temas de salud del profesional, sino incluso por sus repercusiones en la motivación, compromiso, productividad y otros componentes relacionados a la labor.

Sin embargo, varios autores reconocen que la satisfacción laboral puede ser alterada por muchas variables que se desarrollan dentro del entorno laboral. Es necesario reconocer que una persona puede mostrar satisfacción baja o alta en función a la dificultad del empleo, se puede caracterizar por ser rutinaria o fácil que puede conllevar a la limitación y aburrimiento. Otra de las dimensiones que inciden en la satisfacción son los beneficios económicos, relaciones, políticas, autorrealización y el tipo de amistad o relación que se mantiene con la persona encargada de la jefatura.

Desde la postura epistemológica de Herzberg, la satisfacción laboral hace que una persona eleve su estatus, pues implicaría que asuma mayores retos, responsabilidades y sientan un crecimiento personal y espiritual; por lo tanto, si un sujeto está satisfecho con su laboral, ello puede ser un motivador en sí mismo. Para el autor existen dos factores clasificados como intrínsecos y extrínsecos que intervienen de manera directa sobre la satisfacción que posee un colaborador; por ejemplo, el recibir un sueldo inequitativo por la labor ejercida, causaría la insatisfacción. En consecuencia, la medida de aumentar el sueldo sería un procedimiento administrativo que atenuaría la insatisfacción, pero ello no es suficiente, se necesita de más elementos si se espera garantizar la satisfacción de la persona.

Por otro lado, al realizar la contrastación de la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de 0.640 y el $p = 0.000$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman, lo cual permitió inferir que existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes de la IEE José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Ese hallazgo se asemeja al obtenido por Contreras (2019), con un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.363 determinó que la autorrealización se relaciona de manera positiva con la satisfacción del personal docente. En la teoría se presume que la autorrealización consiste en la apreciación que posee el docente en relación a su desarrollo individual y profesional que le ofrece su institución (Palma, 2004). En efecto, cuando un personal siente que su institución le ofrece capacitaciones, talleres y otras actividades, percibirá que su institución se siente comprometido con su crecimiento personal y fortalecerá sus capacidades que se reflejarán en mejores resultados pedagógicos; en consecuencia, se mostrará más satisfecho.

Al efectuar la constratación hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de 0.562 y el $p = 0.001 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman, lo cual permitió inferir que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la IEE José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Similar hallazgo encontró Palacios

(2021), en su estudio llegó a comprobar que el involucramiento laboral está asociado a la satisfacción con el trabajo, con un $p= 0.000$ y un $Rho =0.495$. Distintos planteamientos teóricos, explican que toda organización debe estimular el involucramiento laboral, el cual se conceptualiza como el compromiso del docente con las tareas o metas organizacionales. Cuando una institución cede la potestad a su personal para brindar opiniones o dirigir actividades, implicaría que se tiene confianza a sus capacidades; en consecuencia, percibirán que son valorados por su institución y se mostrarán con mayor satisfacción.

Respecto a los resultados encontrados en la contrastación de la hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de 0.597 y el $p = 0.001 < 0.05$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la IEE José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022. Hallazgo que pueden ser comparados con el obtenido por Palacios (2021), en su estudio, comprobó que existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral, con un $p=0.000$ y un coeficiente $Rho=0.469$. Al respecto, la doctrina explica que la supervisión, hace referencia a las apreciaciones que se tiene respecto a la funcionalidad y significación que tiene la dirección para realizar supervisiones a las tareas o trabajo que ofrece el docente (Palma, 2004). Dentro de las medidas de supervisión, se incluye el apoyo y orientación que debe ser adecuada de parte de la jefatura hacia el personal. En definitiva, es importante que el personal sienta la guía de su jefe inmediato, es ahí, cuando la supervisión es adecuada hará que el docente se sienta más satisfecho.

De la misma manera, al realizar la contrastación de hipótesis específica 4, se obtuvo un coeficiente de 0.674 y el $p = 0.000$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la IEE José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022. Ese resultado se puede comparar con el de Vargas (2018), quien al evaluar a 100 docentes de una institución de la UGEL N°03– La Victoria, comprobó que los docentes coincidieron en que la comunicación puede relacionarse de manera positiva o negativa sobre la satisfacción laboral que tengan con su trabajo y su institución ($Rho=0.563$). La comunicación es la apreciación sobre el nivel de claridad, información e interacción que existe dentro de la institución (Palma, 2004). De hecho, es necesario que dentro de la institución exista adecuada relación y comunicación entre los compañeros de trabajo y con la alta dirección, pues si no es así se percibirá un ambiente hostil lo que afectaría el nivel de satisfacción del docente con su área de trabajo.

Para terminar, en la contrastación de hipótesis específica 5, se obtuvo un coeficiente de 0.514 y el $p = 0.004$ de la prueba inferencial de Rho de Spearman, lo cual permitió inferir que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la IEE José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Similar resultado lo encontró Mosqueira (2020), en su tesis comprobó que las condiciones laborales se asocian significativamente con la satisfacción laboral que expresó el personal docente de una institución educativa. Respecto a las condiciones laborales, es entendida como la apreciación que tiene un docente sobre los materiales, psicosociales y/o económicos que ofrece la institución para realizar con eficiente las actividades pedagógicas (Palma, 2004). En el supuesto que una institución educativa no brinde las condiciones de trabajo adecuado (implementos, estructura, entre otros), dificultará la eficacia de la intervención pedagógica que brinde el docente, hará que enfrente críticas de los padres y de los mismos estudiantes, consecuentemente, afectará la satisfacción que tiene hacia la institución donde trabaja.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Existe relación significativa ($Rho = 0.597$; $p = 0.001$) entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Con ese resultado, existe fundamentó para creer que mientras más favorable sea el clima institucional, mayor será la satisfacción laboral que muestren los docentes.

Existe relación significativa ($Rho = 0.640$; $p = 0.000$) entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Con ese resultado, existe fundamentó para creer que mientras más favorable sea la autorrealización, mayor será la satisfacción laboral que muestren los docentes.

Existe relación significativa ($Rho = 0.562$; $p = 0.001$) entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Con ese resultado, existe fundamentó para creer que mientras más favorable sea el involucramiento laboral, mayor será la satisfacción laboral que muestren los docentes.

Existe relación significativa ($Rho = 0.597$; $p = 0.000$) entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Con ese resultado, existe fundamentó para creer que mientras más favorable sen las supervisiones, mayor será la satisfacción laboral que muestren los docentes.

Existe relación significativa ($Rho = 0.674$; $p = 0.000$) entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Con ese resultado, existe fundamentó para creer que mientras más favorable sea la comunicación, mayor será la satisfacción laboral que muestren los docentes.

Existe relación significativa ($Rho = 0.514$; $p = 0.004$) entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022. Con ese resultado, existe fundamentó para creer que mientras más favorable sea las condiciones laborales, mayor será la satisfacción laboral que muestren los docentes.

6.2 Recomendaciones

Al Director de la institución educativa, tener en consideración el clima institucional como una gestión necesaria por su asociación con la satisfacción de los docentes. Es así que, se debe gestionar medidas que favorezcan el clima, como las actividades de confraternidad, capacitaciones y reconocimiento.

A la dirección, ofrecer facilidad a las iniciativas que tengan los docentes que involucren su crecimiento personal, como la inscripción a maestrías, diplomados, capacitaciones y otros que le permitan seguirse superando como persona y profesional.

A dirección, organizar algunas capacitaciones que promuevan el involucramiento de los docentes hacia las actividades institucionales como el aniversario, día del logro, entre otros. Asimismo, se puede promocionar el involucramiento cuando se mejora las recompensas económicas a todo docente que sus estudiantes obtengan buenos puntajes en concursos.

A la dirección, implementar un sistema que permita otorgar confianza a los docentes para que ofrezcan sus recomendaciones o reclamos, integrando medios de comunicación como correos u otros que sean útiles para estar interconectados con sus jefes y compañeros de trabajo.

A la dirección, buscar brindar las adecuadas condiciones estructurales, tecnológicas y económicas para que los docentes puedan cumplir con eficiencia su rol educador.

A los docentes se sugiere tomar en consideración los resultados de nuestra investigación a fin de mejorar la problemática presentada a través de programas dirigidos a superar los factores que lo generan, haciendo que la relación laboral entre los trabajadores sea más virtuosa que beneficie a todas las personas involucradas.

Finalmente, se sugiere que se trabaje en equipo con los profesionales que laboran en la institución docentes, directivos, trabajadora social y psicología, buscando mejorar el rendimiento del factor humano en la organización y, con ello, garantizar el logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Altez, E., y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. (Tesis de pregrado). Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Blas, E. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018*. (Tesis de maestría). Huaraz. Universidad San Pedro.
- Bustos, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Maria, 2018*. (Tesis pregrado). Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Calva, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil, 2018*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Contreras, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa Ecuador Amazónico, Daule – 2018*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo
- Huaman, A y De la Cruz, O. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica–2015* (Tesis de pregrado). Huancavelica. Universidad Nacional De Huancavelica.
- Huaman, M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal El Agustino 2018*. (Tesis posgrado). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Mosqueira, F. (2020). *Clima y satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Palacios, E. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Pacheco, F. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado). Lima. Universidad Autónoma del Perú.

- Perez, P. (2011). *Satisfacción laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador*. (Tesis de posgrado). Argentina. Universidad Abierta Interamericana.
- Ricse, K. (2018). *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017*. (Tesis de maestría). Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (Tesis de pregrado). Chile. Universidad del Bío Bío.
- Trávez, M. (2021). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II*. (Tesis de maestría). Ecuador. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Vargas, V. (2018). *Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03–La Victoria- 2018*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Vilca, M. (2018). *Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. (4ª edición). Editorial PEARSON
- Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. (2da edición). Editorial de la Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª edición). Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Dessler, G. y Varela, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. (2a edición). Editorial Pearson.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. (4ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. (3ª edición). Editorial Samborondón.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Piñeyro, R. y Aragón, L. (2018). *La gestión del clima organizacional. Estudios del caso de una empresa hotelera*. (2da edición). Editorial DG Clara Severo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Ed. 13). Editorial Pearson Educación de México, S.A.
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). *Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias*. (2da edición). Editorial del Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf
- Ucero, J. (2012). *Clima laboral y desarrollo organizacional*. (2ª edición). Editorial EOI América.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Acha, D. y Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Rev. INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Alba, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista educación en valores*, 2 (24), 20-31.
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Díaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R. y Alanís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES AC. *Rev. Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 8 (1): 633 - 640.
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Rev. Conrado*, 15(70), 15-24.
- Huaita, D. & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Rev. INNOVA Research Journal*, 3 (8): 300-312.
- Meléndrez, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Rev. de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 29 (12), 25-25.

- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 7–24.
- Noboa, J., Barrera, G. y Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6 (1): 1–24.
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2014). El clima laboral en la Empresa Familiar: Un Estudio Empírico. *Revista De Relaciones Laborales*, (30): 94 - 119.
- Palma, S. (2009). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 3(1).
- Pérez, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*; 9 (3): 29-34.
- Peruzzo, H., Silva, E., Batista, V., Fernandez, M., Peres, A. y Silva, S. (2019). Clima organizacional y trabajo en equipo en la Estrategia Salud Familiar. *Revista Brasileira de enfermería*, 72(3), 721-727.
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Rev. Universitat Politècnica de València*; 14; (2); 261-292.
- Rivera, W. (2018). Importancia de manejo las TIC en el clima laboral y su efecto en la organización. *Revista de Investigación e Innovación*, 3(2), 73-82.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25): 3 - 18.
- Saltos, M. y Pilalao, J. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Victor Antonnio Moreno Mosquera, 2018*. *Revista Igobernanza*; 3 (12): 209 – 230.
- Sánchez, M. y García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Rev. Scientia et Technica* 22,(2). 161-166.
- Soria, A., Pedraza, N. y Bernal, I. (2020). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Rev. Acta univ*; 29 (11): 1 - 14.
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E. y Becerra, L. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Rev. Teuken Bidikay* 9 (13). 129-153.

Villegas, P. y Escobedo, J. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Rev. Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59.

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.

7.4 Fuentes electrónicas

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/61887113.pdf>

Naima, J. (2014). *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*. Recuperado de <http://www.revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/strategos/n12/art02.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Ruvalcaba, F., Selva, C. y Sahagún, M. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación*. Recuperado de https://www.academia.edu/download/44036080/2014_Satisfaccion_laboral_una_revision_teoricaohistorica_de_su_investigacion.pdf

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Demostrar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Demostrar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>La relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>La relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>La relación entre la supervisión y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>La relación entre la comunicación y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p> <p>La relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Clima institucional</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – Transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 30 docentes</p> <p>Muestra: 30 docentes</p> <p>Técnicas de recolección de información:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Procesamiento: SPSS 25v.</p>
			<p style="text-align: center;">Satisfacción laboral</p>	<p>Significación de la tarea</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal</p> <p>Beneficios Económicos</p>	

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL –SPC

Estimado señor (a), le agradezco, anticipadamente, su colaboración para expresar su opinión en el siguiente cuestionario, el cual tiene como objetivo medir el clima institucional que perciben los docentes de la I.E.E. José Pardo y Barreda - Chincha, 2022.

A - DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

Edad: 18 -30 31 – 45 46 – 65

Sexo: Femenino Masculino

Condición: Contratado Estable Otra modalidad

Instrucciones: Leer pausadamente cada pregunta y marque una respuesta según su opinión o apreciación. Indicarle que es un cuestionario anónimo por lo cual apelamos a su plena honestidad. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
N°	Dimensión 01: Autorrealización				1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.								
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.								
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.								
4	Se valora los altos niveles de desempeño.								
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.								
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.								
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.								
8	La empresa promueve el desarrollo del 122 personal.								
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.								
10	Se reconocen los logros en el trabajo.								
	Dimensión 02: Involucramiento laboral								
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.								
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.								
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.								
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.								
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.								
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.								
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.								
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.								
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución								
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.								

Dimensión 03: Supervisión					
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.				
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.				
29	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.				
30	Existe un trato justo en la empresa				
Dimensión 4: Comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo				
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.				
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
34	Existen suficientes canales de comunicación.				
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.				
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.				
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización				
Dimensión 5: Condiciones laborales					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				
42	Los objetivos del trabajo son retadores.				
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
45	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
46	Existe buena administración de los recursos.				
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				



ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Estimado solicito su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chincha, 2022

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Total en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
Nº	Dimensión 1. Significación de la tarea				1 2 3 4 5
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
2	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.				
3	Me siento útil en la labor que realizó.				
4	Me complace los resultados de mi trabajo.				
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				
6	Me gusta el trabajo que realizo.				
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.				
8	Me gusta la actividad que realizo.				
	Dimensión 2. Ambiente de trabajo				
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
10	El ambiente donde trabajo es confortable.				
11	Me disgusta mi horario.				
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.				
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.				
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				

17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.						
Dimensión 3. Reconocimiento personal							
18	Siento que recibo “mal trato” dentro de la institución.						
19	Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.						
20	La labor que realizó lo percibo como algo sin valor.						
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.						
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.						
Dimensión 4. Beneficios económicos							
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.						
24	Me siento mal con lo que gano.						
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.						
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.						
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						

¡Muchas gracias!

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

Visible: 102 de 102 variables

	Edad	Sexo	Condición	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14
1	3	2	2	5	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3
2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2
3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	2	3
4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
5	3	2	3	5	2	3	2	4	3	2	5	4	2	3	1	4	3
6	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	1	2	1	2	2
7	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3
8	3	1	1	5	1	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	3
9	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3
10	2	1	1	5	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	1	4	3
11	3	2	2	5	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	2	3
12	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2
13	1	1	2	3	3	3	1	2	3	4	2	5	3	3	1	2	3
14	2	2	1	5	2	3	2	4	3	4	5	5	2	3	2	4	3
15	2	1	3	5	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	2
16	3	1	1	3	3	3	1	2	3	1	2	5	3	3	1	2	3
17	1	1	1	5	1	2	2	2	2	4	2	3	3	5	1	2	3
18	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3
19	1	2	1	5	2	3	2	4	3	4	4	2	1	2	1	2	2
20	1	1	1	5	1	2	1	2	2	4	2	3	3	3	1	2	3
21	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2
22	3	1	1	5	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3
23	3	2	1	5	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3
24	1	1	2	5	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3
25	1	1	1	4	2	3	2	4	3	1	4	3	3	3	2	2	3
26	1	2	1	5	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2
27	2	1	2	5	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3

V1_

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desfavorable	7	23,3	23,3	23,3
Válido Medio	21	70,0	70,0	93,3
Válido Favorable	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

V2_

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Insatisfecho	16	53,3	53,3	53,3
Válido Promedio	9	30,0	30,0	83,3
Válido Satisfecho	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

D1_

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desfavorable	11	36,7	36,7	36,7
Válido Medio	17	56,7	56,7	93,3
Válido Favorable	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

D2_

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desfavorable	9	30,0	30,0	30,0
Válido Medio	19	63,3	63,3	93,3

mail.google.com/mail/u/0/?hl=es#sent/QgrcJHrhtxvpTlpqwfqtmMlghFTxwrdKq

Gmail in:sent

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DEL USO DE SU INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

Laura Aguirre <esguirrelaura0422@gmail.com> 9:59 a.m. (hace 3 minutos)

para spalma50.Lis9714lucero

Buenos días estimada Sonia:

Un gusto saludarla esperando goce de muy buena salud, el motivo de mi enunciado es para poder solicitar su permiso para la publicación de nuestra encuesta aplicada con su instrumento sobre Clima institucional y Satisfacción laboral en nuestro proyecto de investigación realizada en una institución nacional peruana para obtener el título profesional en Trabajo Social.

Cabe mencionar que se ha hecho las referencias correspondientes a su persona y no se ha vulnerado ni modificado su material.

Sin más que mencionar me despido con un cordial saludo.

ATT: Laura Aguirre Espinoza
Bachiller en Trabajo Social
Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión - Huacho - Lima - Perú.

Responder Responder a todos Reenviar