



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE  
ANDAHUAYLAS, PERÚ- 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:  
ABIGAIL SÁNCHEZ CABALLERO  
SINDY MAUCAYLLE LEANDRES

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:  
MG. MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA  
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-6982-7888

CHINCHA, 2023

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

**DRA. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA**

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

**Presente.** –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que las estudiantes **Abigail Sánchez Caballero** y **Sindy Maucaylle Leandres** de la Facultad de Psicología Humana, del programa académico de Ciencias de la Salud, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE  
TESIS

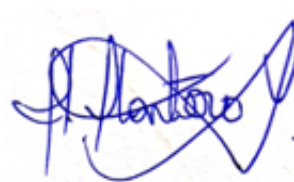
TESIS

**Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS, PERÚ- 2022"**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando nuestras firmas en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



---

Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI N° 09542548

Código ORCID N° 0000-0002-6982-7888

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Abigail Sánchez Caballero** identificada con DNI N° 70669816 y **Sindy Maucaylle Leandres** identificada con DNI N° 70396348 en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Ciencias de la Salud, de la Facultad de Psicología Humana, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS, PERÚ- 2022**”, declaro bajo juramento que:

- a. -La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

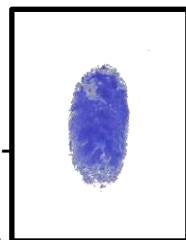
Chincha Alta, 13 de marzo de 2023.



Abigail Sánchez Caballero  
DNI N° 70669816



Sindy Maucaylle Leandres  
DNI N° 70396348



## **DEDICATORIA**

A mis padres, por darme fuerzas y motivación para cumplir este sueño.

A mi hermana, por brindarme su apoyo en todo este proceso.

Abigail

La presente tesis está dedicada a mis padres, quienes siempre me impulsaron y creyeron en cada uno de mis sueños, ya que gracias a ellos hoy se hacen realidad.

Sindy

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez y al Vicerrector Dr. Willian Esteban Chu Estrada, por su apoyo en todo el proceso de titulación.

Damos gracias a Dios, por permitirnos culminar nuestros estudios y por permitirnos convertirnos en las profesionales que siempre soñamos y hoy se hace realidad.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Metodología:** estudio de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental - transversal. Muestra conformada por 25 docentes seleccionadas a través de un método no probabilístico por conveniencia, a quienes se les administró la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral elaborado por Palma. Los datos se procesaron mediante estadísticas descriptivas y análisis de coeficientes de correlación con la finalidad de comprobar las hipótesis establecidas en el estudio.

**Resultados:** en cuanto a la variable clima organizacional, los resultados evidencian que la mayoría de los docentes perciben regular su clima organizacional (56,0%) con una tendencia hacia el nivel alto, al igual que en las dimensiones Autorrealización (40,0%), involucramiento laboral (56,0%), Supervisión (60,0%), comunicación (56,0%), y condiciones laborales (64,0%). Respecto a la segunda variable, satisfacción laboral, la mayoría de los evaluados (40,0%) se ubican en el nivel promedio; al igual que en las dimensiones significación de la tarea (40,0%), condiciones de trabajo (60,0%), y beneficios económicos (56,0%), sin embargo, en la dimensión reconocimiento personal y/o social se sienten insatisfechos (68,0%).

**Conclusiones:** se encontró una asociación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Palabras clave:** clima organizacional, satisfacción laboral, actitudes.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in secondary school teachers of an Educational Institution in the city of Andahuaylas, Perú - 2022.

**Methodology:** applied type study, quantitative approach, correlational level and non-experimental - cross-sectional design. Sample made up of 25 teachers selected through a non-probabilistic method for convenience, who were administered the Organizational Climate Scale and the Job Satisfaction Scale prepared by Palma. The data was processed through descriptive statistics and correlation coefficient analysis in order to verify the hypotheses established in the study.

**Results:** Regarding the organizational climate variable, the results show that the majority of teachers perceive their organizational climate to be regular (56.0%) with a tendency towards a high level, as well as in the Self-actualization dimensions (40.0%), labor involvement (56.0%), supervision (60.0%), communication (56.0%), and working conditions (64.0%). Regarding the second variable, job satisfaction, most of those evaluated (40.0%) are located at the average level; as well as in the dimensions of task significance (40.0%), working conditions (60.0%), and economic benefits (56.0%), however, in the personal and/or social recognition dimension, feel dissatisfied (68.0%).

**Conclusions:** a direct and significant association was found between the organizational climate and job satisfaction in secondary school teachers of an Educational Institution in the city of Andahuaylas, Perú - 2022.

**Keywords:** organizational climate, job satisfaction, attitudes.

## ÍNDICE

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación <b>definido.</b>	<b>¡Error! Marcador no</b>
Declaratoria de autenticidad de la investigación	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>II.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
2.1. Descripción De Problema	14
2.2. Pregunta De Investigación General	17
2.3. Preguntas De Investigación Específicas	17
2.4. Objetivo General	18
2.5. Objetivos Específicos	18
2.6. Justificación E Importancia	19
2.7. Alcances Y Limitaciones	20
<b>III.MARCO TEÓRICO</b>	<b>22</b>
3.1. Antecedentes	22



3.2. Bases Teóricas	25
3.3. Marco Conceptual	35
<b>IV.METODOLOGÍA</b>	<b>38</b>
4.1. Tipo Y Nivel De Investigación	38
4.2. Diseño De La Investigación	38
4.3. Hipótesis General Y Especificas	39
4.4. Identificación De Variables	41
4.5. Matriz De Operacionalización De Variables	42
4.6. Población Y Muestra	44
4.7. Técnica E Instrumento De Recolección De Información	45
4.8. Técnicas De Análisis Y Procesamiento De Datos	50
<b>V.RESULTADOS</b>	<b>51</b>
5.1 Descripción De Los Resultados	51
5.2. Interpretación De Los Resultados	62
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>64</b>
6.1.Análisis Inferencial	64
<b>VII.DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>71</b>
7.1.Comparación De Los Resultados	71
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>84</b>
Anexo 1. Matriz De Consistencia	85
Anexo 2. Instrumentos De Recolección De Datos	88

Anexo 3. Ficha De Validación De Instrumentos De Medición	92
Anexo 4. Base De Datos	98
Anexo 5. Informe De Turnitin Al 28% De Similitud	103
Anexo 6. Evidencia Fotográfica	104
Anexo 7. Formato De Consentimiento Informado	106
Anexo 8. Constancia De La Institución Educativa	108

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional .....	51
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la dimensión autorrealización..	52
Tabla 3: Distribución de frecuencias de la dimensión involucramiento laboral .....	53
Tabla 4: Distribución de frecuencias de la dimensión supervisión .....	54
Tabla 5: Distribución de frecuencias de la dimensión comunicación .....	55
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones laborales .....	56
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral	57
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la dimensión significación de la tarea.....	58
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de trabajo.....	59
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la dimensión reconocimiento personal y social .....	60
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la dimensión beneficios económicos.....	61
Tabla 12: Prueba de normalidad.....	64
Tabla 13: Relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral .....	65
Tabla 14: Relación entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral .....	66
Tabla 15: Relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral .....	67
Tabla 16: Relación entre la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral .....	68
Tabla 17: Relación entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral .....	69
Tabla 18: Relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral .....	70

## Índice de figuras

Figura 1: Distribución porcentual de la variable clima organizacional....	51
Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión autorrealización .....	52
Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión involucramiento laboral .....	53
Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión supervisión .....	54
Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión comunicación .....	55
Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión condiciones laborales .....	56
Figura 7: Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral.....	57
Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión significación de la tarea .....	58
Figura 9: Distribución porcentual de la dimensión condiciones de trabajo .....	59
Figura 10: Distribución porcentual de la dimensión reconocimiento personal y social .....	60
Figura 11: Distribución porcentual de la dimensión beneficios económicos.....	61

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una institución y en cualquier entidad de trabajo es importante porque es un factor determinante que tiene la capacidad de influir de manera positiva o negativa en el desempeño de sus funciones de los trabajadores, ya que a muchas instituciones públicas les importa más la productividad que el bienestar de sus trabajadores.

En definitiva, el presente estudio tiene la intención de precisar el grado de asociación del clima organizacional con la percepción favorable de su de su trabajo en el que desempeñan los educadores de un colegio de la ciudad de Andahuaylas.

Capítulo I se encuentra la introducción del trabajo de investigación, donde se da a conocer de manera general las dos variables de estudio.

El capítulo II muestra el planteamiento del problema de investigación, donde se describe el problema a investigar, el cuestionamiento del estudio general y específicos, la formulación de metas y, finalmente, justificación e importancia de la investigación.

El capítulo III trata sobre el marco teórico; en este punto se expone de forma sistemática los estudios previos de las variables en cuestión, así como la descripción de conceptos, definición, teorías, y entre otros.

El capítulo IV se refiere a la metodología; está compuesto por el tipo y diseño de investigación utilizados; considera la hipótesis general como específicas; variables y su operacionalización, la determinación de los participantes, los métodos y cuestionarios de recolección de datos y el análisis exhaustivo de la información.

En el capítulo V se da a conocer, resultados del estudio; en este punto se expone la presentación e interpretación de resultados.

El capítulo VI menciona el análisis de los resultados; se ha considerado el análisis descriptivo de resultados y comparación de resultados con marco teórico; se terminó elaborando las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de problema

Hoy en día, varias instituciones educativas públicas tienen como objetivo ser reconocidas; sin embargo, no tienen en cuenta dos puntos muy importantes que es el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus trabajadores; por ello es muy importante la relación de los trabajadores y su aprobación con respecto a su trabajo para así generar un clima favorable en toda institución educativa (Arellano, 2017).

En diversos países, se observa sobre las formas de percepción en el ambiente trabajo debe haber clima favorable y adecuado; está considerado como un punto fundamental para optimizar el trato entre los trabajadores, además para saber si el trabajador está satisfecho en el centro donde labora. Además, fomentará el crecimiento y la satisfacción de los empleados permitirán evaluar su nivel de satisfacción en relación a sus tareas y les brindará la oportunidad de sentirse competitivos y reconocidos. Estos factores contribuirán a mejorar el ambiente laboral y asegurar el éxito tanto del empleado como de la empresa. (Bobadillo, 2017).

Ámbito internacional; se determinó que el clima organizacional de las instituciones educativas públicas está dado por los docentes que realizan sus quehaceres pedagógicos diarios aportando conductas que generan una buena o inadecuada clima organizacional, por tanto, un clima desfavorable, hace que el desempeño de las actividades de docentes, es defectuoso que afecta la calidad del servicio educativo (Ponce et al., 2022).

También se ha observado que solo el 13% de los trabajadores se sienten muy satisfechos con su trabajo y cerca de un 25% se sienten completamente insatisfecho con su trabajo, según datos de

la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015). Las causas que produce insatisfacción laboral son las condiciones laborales que ofrece la organización y la estructura de la organización, es decir la apreciación que tiene el trabajador sobre las estas variables influye en el cumplimiento que tienen los trabajadores. Dichas estadísticas reflejan las condiciones relacionadas al clima laboral representan una de las principales fuentes de insatisfacción en el mundo del trabajo.

Según Sandoval et al. (2017), mencionan que un buen clima en el centro educativo no se improvisa, sino que se construye y forma parte fundamental de la calidad de vida de las personas por ende genera un ambiente positivo y orientado facilitando el trabajo de manera automática.

En el contexto latinoamericano, dentro de un contexto sociocultural caracterizado por altos índices de violencia, pobreza y desempleo, recesión en las economías, condiciones de trabajo inadecuada; la satisfacción laboral varía desde un 12% México y un 27% en Brasil, manejándose en términos de promedio de 15%; esto representa que la gran mayoría de trabajadores se sienten entre medianamente satisfecho e insatisfechos, según estudios de la organización internacional del trabajo (OIT, 2017).

En Venezuela, el estudio realizado por el autor Arenas (2017), llegó a la conclusión que un clima adecuado dentro de una organización brinda contextos favorables para el bienestar emocional ante la labor encomendado de cada docente y a partir de las acciones que contribuyan en el éxito y logro de los objetivos planteados por la institución, brindando así una educación de calidad.

Aptitus, una empresa del año 2018, en Perú, hizo un cuestionario sobre la satisfacción y clima laboral, obteniendo los siguientes resultados, un ochenta y seis por ciento de los

encuestados renunciarían si se diera un clima desfavorable, un ochenta y uno por ciento de los evaluados identificó y analizó que tener un clima laboral adecuado, es de suma importancia para los que laboran, mientras para un diecinueve por ciento, no influyen en sus decisiones tomadas, el cuarenta y nueve % consideró que les gusta su trabajo, y un diecinueve % señaló que no son reconocidos en sus trabajos, es por ello, que no se sienten satisfechos (El Comercio, 2018).

Asimismo, en una investigación realizada en Lima por Guerrero y Chamochumbi (2018), cuyo título lleva clima organizacional y satisfacción laboral en los coordinadores y directores de carrera en una universidad privada, llegaron a la conclusión de que el clima organizacional tiene relación con la satisfacción donde se puede comprender que el ambiente dentro del trabajo es un factor trascendental satisfacer la parte laboral.

Por otro lado, Carbajal (2019) desarrollo su investigación en una institución educativa de Apurímac, donde determina que, si existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente, lo que permite afirmar que el clima dentro de una organización si influye directamente en la satisfacción laboral.

Asimismo, a nivel local, en la actualidad en la institución educativa pública Federico Villareal que se ubica en la Provincia de Andahuaylas, se viene observando ciertas limitaciones laborales, debido a ello, algunos profesores no están de acuerdo con los objetivos y metas de dicha institución, también se aprecia que la comunicación entre los docentes, plana administrativa y el director son inapropiadas. Esta falta de comunicación inapropiada ha llevado a que los trabajadores se quejen de las constantes supervisiones y de un enfoque autoritario que genere estrés y tensión laboral. En lugar de fomentar una relación saludable entre los miembros del equipo, se ha creado un ambiente de trabajo



desfavorable. Debido a estas circunstancias, surge el interés de llevar a cabo el presente estudio o investigación.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cómo se relaciona la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?

### **P.E.2:**

¿Cuál es la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?

### **P.E.3:**

¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?

### **P.E.4:**

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?

### **P.E.5:**

¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?

#### **2.4. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

#### **2.5. Objetivos específicos**

##### **O.E.1:**

Identificar la relación entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

##### **O.E.2:**

Establecer la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

##### **O.E.3:**

Establecer la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

##### **O.E.4:**

Establecer la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

##### **O.E.5:**

Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

## **2.6. Justificación e importancia**

### **2.6.1. Justificación**

El presente estudio se justifica en las siguientes razones:

Desde el aspecto teórico, con el fin de desarrollar este estudio se recogieron informaciones contundentes sobre una serie de conocimientos orientados a comprender mejor la relación del ambiente laboral con la percepción favorable del mismo. Actualmente, este concepto ha adquirido importancia en diversos planteamientos organizacionales. En consecuencia, este trabajo investigativo procura aportar y reforzar el conocimiento si realmente influye el clima organizacional en la satisfacción laboral.

Desde el aspecto práctico, la institución educativa publica Federico Villarreal requiere equiparse materialmente como alcanzar sus planteamientos en un tiempo establecido. Asimismo, la institución debe estar orientada hacia el desarrollo de fortalezas y la reducción de deficiencias, con el fin de mejorar la satisfacción de los trabajadores de la institución educativa y promover una producción eficiente en la organización. Esto implica identificar y potenciar las áreas en las que la institución se destaca, al mismo tiempo que se abordarán las debilidades para su mejora continua. Al lograr una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores y una producción eficiente, la institución educativa estará en una mejor posición para alcanzar sus metas y objetivos en beneficio de los estudiantes y la comunidad educativa en general.

### 2.6.2. Importancia

Actualmente, es trascendente en toda organización desarrolle un ambiente laboral saludable y que cada trabajador se sienta satisfecho en éste. Por esta razón, en caso particular, la institución educativa se verá influida favorablemente en su productividad y la y la satisfacción de los docentes.

Sin embargo, la presencia de un ambiente desfavorable en la institución educativa de la ciudad de Andahuaylas, repercutirá negativamente en el funcionamiento de la institución educativa, así como en cada trabajador. Por lo tanto, es imperativo dedicar atención y recursos para mejorar el clima laboral y la satisfacción laboral en aras de impulsar el crecimiento y el rendimiento de la institución educativa.

## 2.7. Alcances y limitaciones

### 2.7.1. Alcances

- **Delimitación social:** Docentes pertenecientes a una Institución Educativa de la provincia de Andahuaylas
- **Delimitación espacial:** La investigación se desarrolló en una Institución Educativa, situada en el distrito y provincia de Andahuaylas, región Apurímac.
- **Delimitación temporal:** El trabajo de investigación se llevará a cabo entre los meses de octubre a diciembre del 2022.

### 2.7.2. Limitaciones

- Tiempo limitado para la aplicación de los instrumentos.
- Docentes que se negaron a participar en la aplicación de los instrumentos.

- Ampliación del tiempo establecido por la demora de la carta de presentación de la universidad para la aplicación de los instrumentos.
- Falta de apoyo por los docentes de la Institución Educativa.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

##### **Antecedentes internacionales**

Zambrano (2021), Ecuador, realizó su investigación con el propósito de “determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa C01, Santo Domingo-Ecuador 2021”. Dicha investigación fue de tipo básica no experimental, tipo descriptiva y correlacional. Se contó con la participación de 150 docentes. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. Se encontró que existe un buen nivel favorable en ambas variables, concluyendo que la correlación entre las variables es altamente significativa, teniendo una alta asociación entre sí.

Castillo (2019), México, realizó su estudio con el objetivo de “analizar los factores del clima organizacional que repercuten en la satisfacción laboral de los docentes en la división de telemática de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl”. Se siguió la investigación causal no experimental. Se contó con la participación de 56 docentes. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de clima laboral y ambiente de trabajo. Concluyendo que las circunstancias que rodea a la gente en el entorno laboral y el sentimiento de reconocimiento, beneficios, y supervisión recibida, tiene un alto nivel de desaprobación por el ambiente y clima interno por parte de los profesores de la división de Telemática, lo que deja de manifiesto que no existe un ambiente y clima de trabajo adecuado para los profesores.

Montoya et al. (2019), Chile, realizó su estudio con el fin “Analizar la correlación entre satisfacción laboral y clima

organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile”. El método de esta investigación fue relacional. Para recopilar la información y los datos se contó con la participación de 166 profesores. Y como instrumento se contó por un lado el “Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23)”, y por otro, el cuestionario de clima organizacional. Llegó a concluir que, los niveles de un ambiente laboral determinan los niveles del bienestar de los trabajadores de la organización.

Gonzales (2018), Colombia, realizó su investigación con la finalidad de “Identificar la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes universitarios - Barranquilla”. Fue un trabajo analítico-relacional, transversal y de campo. Se contó con la participación de 103 docentes. Se aplicó el cuestionario de SL y CO. Concluyéndose que realmente existe un nivel de relación significativo entre las variables estudiadas, lo cual da cuenta de los niveles de satisfacción laboral que evidencian los docentes universitarios en Barranquilla en correspondencia con la percepción que tienen sobre el Clima Organizacional que impera en el centro de trabajo.

Minaya (2018), Ecuador, realizó su estudio con el propósito de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018”. El estudio fue cuantitativo y un diseño correlacional- descriptivo. Se contó con la participación de 35 docentes. Para medir las variables, se recogió datos con el “Cuestionario de opinión sobre clima organizacional” y otro en cuanto al bienestar del trabajador. Se encontró que el grado de relación según el coeficiente Rho fue de 0,577, concluyéndose que hubo una correlación moderada y significativa entre las variables sujetas a indagación.

## **Antecedentes Nacionales**

Ramos (2018), Lima, realizó su estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana, periodo 2018”. Se siguió el tipo de investigación sustantiva, con diseño de corte transversal y un enfoque no experimental. Se contó con la participación de 57 docentes. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios. Concluyendo que el clima organizacional que existe en el centro educativo privado, incide directamente en la satisfacción laboral.

Mamani (2019), Juliaca, realizó un estudio con el propósito de “Identificar la reciprocidad entre la satisfacción laboral y clima organizacional en profesores de instituciones educativas adventistas, 2019”. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Trabajó con 63 docentes. Para ello, se aplicó los instrumentos, “Satisfacción de Luisa Rivas y SPC”. Y para finalizar, llegó a concluir que la asociación es directa muy significativo entre las variables de la investigación.

Mamani (2018), Puno, realizó su estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018”. Se siguió el método de investigación no experimental de tipo descriptivo, analítico y correlacional. Se conto con una muestra de 70 docentes. Los instrumentos aplicados para el recojo de datos fueron dos cuestionarios de escala tipo Likert. Los resultados mostraron correlación Tau b de Kendall es +0,417 y un valor Chi-cuadrado de  $Xc^2 = 14,17$  siendo significativa a nivel de 0,01 (bilateral). Se



concluyó que hay una relación positiva media, con tendencia a una correlación positiva considerable.

Alcázar (2021), Lima, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021”. El estudio fue de tipo básico relacional - transversal de corte correlacional, donde se contó con 100 profesores de diferentes niveles de educación. Los instrumentos empleados fueron la “Escala de clima organizacional” y “Escala de satisfacción laboral”. Como resultado dio a conocer que los docentes presentan una tendencia hacia el nivel bajo en más del 50% en cuanto al clima organizacional; asimismo, el 70% de los trabajadores presentan niveles bajos en cuanto al bienestar con su trabajo. Concluyéndose una asociación directa (+) y moderada entre las variables estudiadas.

Sandoval (2019), Chepén, hizo su estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en las Instituciones educativas con estudiantes de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo, 2019”. Se siguió el tipo de investigación no experimental y con diseño correlacional. Se contó con la participación de ochenta estudiantes. Se aplicó el cuestionario “Satisfacción laboral” y “Clima Organizacional”. Se encontró una  $\rho = 0.607$  y un  $p = 0.000$ , concluyendo que existe relación significativa entre las variables en mención.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Clima Organizacional**

#### **3.2.1.1. Definición**

El término “Clima Organizacional”, aunque asignado de diferentes formas con el pasar de los años, entre ellas, medio laboral o ambiente laboral, se define como una serie de características que son rentables en una organización.

Así mismo, el clima organizacional es aquel ambiente interno que se va dando en los miembros de una organización, relacionándose en gran medida con la motivación de sus integrantes.

Según García (2009) el clima organizacional se puede definir como:

La percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización (p. 45).

Por otro lado, el clima organizacional se define como las percepciones individuales de los integrantes hacia su organización, influyendo significativamente en los comportamientos de cada individuo o trabajador.

Asimismo, sabemos que el clima organizacional es el ambiente propio de la organización, determinando la satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. En este sentido Rodríguez et al (2017) define que el clima organizacional tiene que ver con un medio ya sea material e inmaterial que se desarrolla en el trabajo, influyendo así en la productividad y satisfacción laboral, esta a su vez está relacionada con la administración de una empresa, interviniendo en la conducta de sus integrantes.

Similarmente Palma, en el año 2004, se refiere que el clima organizacional es la forma en que se percibe el entorno o lugar de trabajo, y proporciona un diagnóstico para orientar sesiones y acciones correctivas y preventivas, con el objetivo de mejorar y optimizar el funcionamiento de los procesos y los resultados organizacionales.

Finalmente, se considera clima organizacional cuando los trabajadores laboran de manera favorable y adecuada brindando así sus habilidades y conocimientos.

### **3.2.1.2. Evolución Histórica**

Surge como concepto hacia los años 60 y es producto del desarrollo de otros conceptos organizacionales, como el de organización, estructura, desarrollo y cultura organizacional. Partiendo de los trabajos de Koffka quien propuso el estudio del entorno laboral y Lewin quien propone dos conceptos acerca del campo teórico y campo vital. Adicionalmente Murray propuso lo que se conoce como clima organizacional.

### **3.2.1.3. Características**

A continuación, se describe las características del clima laboral.

Permanecer: las empresas o instituciones tienen la posibilidad de establecer la estabilidad del clima laboral con ciertos cambios progresivos.

- El clima de una organización puede modificar el comportamiento de los empleados.
- El ambiente organizacional ejerce influencia en la obligación e identificación de los integrantes.

- Los individuos cambian el contexto laboral de la organización y, por ende, afecta el comportamiento y las actitudes propias.
- Las diferentes variables estructurales pueden ser influidas por el clima.
- También, existen dificultades en la organización, como rotación y ausentismo, es decir, que en la empresa hay un ambiente laboral negativa, que genere la insatisfacción de los empleados.

#### **3.2.1.4. Tipos**

Likert (1968) refiere tipos de clima organizacional dividiéndose así :

- El sistema de autoritarismo explorador que se caracteriza porque la jefatura no cuenta con una debida confianza hacia sus trabajadores, haciendo que ellos tengan así una percepción de miedo y temor y por tanto dándose una interacción casi nula entre los trabajadores y los directivos.
- El sistema de autoritarismo paternalista caracterizada porque la relación que se va dando en la organización entre los trabajadores y directivos será de confianza dándose premios y sanciones como fuentes de estimulación.
- El sistema consultivo se caracteriza poque hay confianza entre los trabajadores y directivos dándose a si un dinamismo y administración funcional en base a los objetivos que se quieran alcanzar.
- El sistema de partición en grupo se caracteriza por se da una confianza plena entre los trabajadores y directivos

trabajando a si en equipo para poder lograr sus objetivos a través de la participación estratégica

### **3.2.1.5. Teorías**

#### **A. Perspectiva de Elton Mayo**

La fuente principal de esta teoría es la consideración de relaciones entre los trabajadores como una forma de potenciar la actividad laboral en las empresas o instituciones, así también, mejorar el bienestar de cada trabajador. Además, esta concepción particular de considerar el clima, investigadores tales como Maslow, Douglas McGreggo, Dale Carnegie y otros comparten la importancia de las relaciones humanas en las organizaciones.

En otras palabras, esta forma particular de considerar el clima fue novedoso para su época y en la actualidad ya que cambio los intereses e ideas en las organizaciones, renovando así el pensamiento clásico.

En definitiva, Mayo y otros investigadores, descubrieron que existen otros componentes que determinan el desarrollo de las organizaciones distinto a la disminución del trabajo o las remuneraciones. Descubrieron que, en general, el aumento de la productividad se debía a elementos de tipo social, como la moral de los trabajadores y las relaciones interpersonales satisfactorias dentro de la organización. Por primera vez, se consideró los aspectos emocionales, cognitivos y comportamentales de las personas como elementos clave para aumentar la productividad y el bienestar en el entorno laboral.

#### **B. Una perspectiva desde el ambiente laboral de Likert**

Esta teoría postula que las percepciones de los trabajadores inferiores, están determinadas por aspectos administrativos y cómo está organizado la empresa, organismo o institución. De tal

manera que. los comportamientos o reacciones obedecen a la forma de percibir de cada empleado. Por consiguiente, cualquier comportamiento, actitud, sentimiento del trabajador es influenciada, según Likert, por otros más superiores y la condición laboral actual de la organización. En resumen, este investigador pone en análisis principal aquellos factores que intervienen en las percepciones de todos los trabajadores. (Rodríguez, 2018).

#### **3.2.1.6. Dimensiones**

Los estudios antes mencionados, Palma (2004), investiga y organiza todas las consideraciones del clima laboral, para establecer los cinco componentes fundamentales del tema en cuestión. A continuación, se detallan cada una de ellas:

- **Auto-realización.** Percepción de la persona del entorno organizacional evaluándose si el ambiente laboral favorece el desarrollo profesional y personal relacionado a la tarea respecto a su futuro.
- **Involucramiento laboral.** Esta dimensión hace referencia a aquella identificación y compromiso de los trabajadores con respecto a la empresa buscando un bienestar común.
- **Supervisión.** Las percepciones existentes se inspeccionan por los trabajadores de mayor rango, quienes apoyan y guían a sus trabajadores.
- **Comunicación.** Está dimensión se refiere a la percepción sobre el nivel de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relacionada con el funcionamiento interno de la organización.
- **Condiciones laborales.** Esta dimensión alude a las apreciaciones del trabajador sobre la empresa (la estructura,

remuneración, y factores relacionales) para la realización de la tarea.

### **3.2.2. Satisfacción laboral**

#### **3.2.2.1. Definición**

Para poder fundamentar nuestro tema de investigación hemos considerado algunos conceptos impactantes sobre satisfacción laboral.

Para Chiang citado por Eugenio (2019), la satisfacción laboral es aquella

“actividad donde la persona tiene la oportunidad de poder demostrar sus habilidades, así pueda generar un desafío personal para conseguir buenos resultados, sintiendo satisfacción propia, por otro lado, también es indispensable que la organización le proporcione beneficios y valore su esfuerzo mediante reconocimientos que lo ayuden a seguir explorando sus habilidades y capacidades para sentirse satisfecho”.

Por lo tanto, el término mencionado anteriormente se refiere a los componentes individuales, es decir, el sentimiento de bienestar que experimenta una persona en relación a lo que recibe y percibe dentro de las organizaciones en las que trabajan. Esto permite satisfacer las necesidades personales y aumentar la producción. Palma (2005)

La satisfacción laboral es definida como resultado de diversas actitudes y aptitudes que un trabajador tiene hacia su empleo, quiere decir que cada persona tiene una visión muy distinta al otro en el ámbito laboral, de tal manera quien esté contento o se siente bien al laborar, desarrolla percepciones favorable, por el contrario, si se siente descontento mostrara una actitud negativa en el

trabajo, por ello es muy importante que exista una buena relación entre los trabajadores (Castellanos, 2018).

Por su parte, Anaya y Suarez (2017), hace hincapié en emociones agradables que genera un comportamiento afectivo y expresivo. Esto se traduce en aquellos trabajadores que aman su labor, y así poder desarrollar su capacidad y habilidad.

Según Robbins (2009), define “la satisfacción laboral como un conjunto de actividades humanas generales para el lugar de trabajo es muy satisfactoria y tiene una actitud positiva hacia lo que hacen”.

Por ello refiere lo fundamental que es el bienestar en el trabajo al menos por las siguientes características:

- Existen indicios del trabajador con percepción desfavorable que a menudo abandonan su tarea o incumplen con las normas de la organización.
- Por el contrario, los empleados con percepciones positivas, disfrutan de su trabajo y presentan un buen bienestar físico, mental y social.
- Este bienestar, aflora en su actividad diaria de la persona.

### **3.2.2.2. Características de la satisfacción laboral**

Huayta y Huayanay (2021) señalan que la satisfacción laboral está constituida por las siguientes características:

Condiciones de vida: El individuo va poder percibir la mejoría como persona, si este va disponer adecuadamente cada actividad, y poder transportarse fácilmente desde su domicilio hasta el lugar de su trabajo como velar por su cuidado.



- Auto-desarrollo: es el sentimiento que refleja el trabajador o el individuo se auto-realice, por sentirse valioso por lo que hace en la organización.
- El reconocimiento de los jefes: El trabajador espera ser ascendido en el lugar de su trabajo por su capacidad como por la producción en la organización.
- Aspectos económicos: La persona que trabaja se va sentirse más contento y satisfecho por los beneficios económicos de acuerdo a la tarea designada.

### **3.2.2.3 Importancia de la satisfacción laboral**

La relevancia de sentirse satisfecho en el trabajo influye positivamente a la persona que trabaja como también para la organización. De esta forma, se puede considerar tres características de la satisfacción (Robbins, 2009, mencionado en Huayta y Huayanay, 2021):

- Los empleados poco satisfechos, suelen abandonar o no rendir su tarea asignada.
- Por el contrario, está comprobado quienes se sienten bien con su trabajo, evidencia bienestar mental y físico.
- Dicha conducta se refleja en cada actividad que realiza.

### **3.2.2.4. Acercamiento al estudio de la satisfacción laboral.**

Para poder entender y tener mucha más clara las definiciones hemos abordado algunas teorías más relevantes e importantes para nosotras.

#### **A. Teoría de las Necesidades Secundarias**

Para McClelland (1984) los individuos poseemos, tres tipos de necesidades básicas, trabajando conjuntamente el uno con el

otro, estas son: las necesidades de afiliación que implica el deseo de conservar relaciones recíprocas, tener amistades y sobre todo ayudar a los demás, la segunda es la necesidad de logro que implica, alcanzar sueños, objetivos trazados, metas, sobre salir profesionalmente y poder vencer las dificultades para tener el éxito y por último son las necesidades de poder que tienen que ver con tener influencia sobre los demás en diversas situaciones o acontecimientos, para lograr realizar ciertas cosas que de otra manera no ocurrían.

### **B. Teoría de firmeza de metas Locke**

Locke (1969), plantea lo fundamental que es el establecimiento de objetivos claros refiere por el involucramiento de cada trabajador, caso contrario si no se plantean.

De esta forma, incrementará el rendimiento en el trabajo, ocasionando una percepción favorable. Estos objetivos planteados por el trabajador desarrollan a la persona a nivel individual en la organización del empleado dentro del trabajo. Los trabajadores de altos rangos, deben involucrar individualmente a todos los trabajadores, así, a mayor motivo de cumplir metas, los desempeños mejorarán, porque tienen confianza en sí mismas desde esta manera les ayudara alcanzar el objetivo propuesto.

#### **3.2.2.5. Dimensiones**

En la actualidad, se reconocen cinco dimensiones de la satisfacción. Los cuales, dan sustento teórico al presente estudio y se apoyan a la investigación de Palma (1999), quien establece y describe a continuación:

**Valoración de la tarea:** mide el significado o disposición de la persona respecto a la tarea o función que desempeña en un área determinado.

**Condiciones de trabajo:** considera la evaluación del trabajador en función de la infraestructura, los materiales del ambiente o a la exigencia en el área que desempeña.

**Reconocimiento personal y/o social:** considera el nivel de bienestar en relación al trato recibido por parte de los superiores y compañeros de trabajo, determinando si el ambiente laboral es agradable o no, lo cual influye en la disposición hacia el trabajo.

**Beneficios económicos:** se asocia a la valoración que el trabajador tiene respecto a la remuneración considerando si esta se ajusta a sus expectativas personales.

### **3.3. Marco Conceptual**

1. Satisfacción: Sensación que el ser humano experimenta al lograr un deseo o al cubrir una necesidad o grupo de necesidades (Llaguento,2022).
2. Clima: Conjunto de situaciones que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.
3. Eficiencia: Se refiere a lograr o alcanzar un máximo resultado u objetivo planteado haciendo uso de mínimos.
4. Percepción: Es el proceso mediante el cual el ser humano organiza, interpreta y procesa diversos estímulos con el fin de darle un significado a su situación y entorno (Híjar, 2017).
5. Trabajo: Actividad propio del ser humano, que hace uso de las facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad (Guerra, 2011)

6. Docentes: Persona que imparte conocimientos y enseña a un diverso grupo de personas, ya sea niños, niñas, jóvenes, adultos y más.
7. Comportamiento: Conjunto de acciones que los organismos ejercen sobre el medio exterior para modificar algunos de sus estados o para alterar su propia situación con relación a aquel.
8. Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las funciones y tareas que exige su cargo en el contexto laboral, lo cual permite demostrar su idoneidad.
9. Ámbito laboral: También conocido como “ambiente de trabajo”, se encarga de describir la zona o el sitio donde se labora, donde están reunidos un grupo de personas a cumplir con una labor en común, con la finalidad de recibir un pago periódico por esto.
10. Motivación: Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de una persona y la impulsa a lograr un determinado objetivo, el cual le produce satisfacción o bienestar.
11. Habilidades: La habilidad es la capacidad del hombre de realizar cualquier actividad o acción en base de la experiencia obtenida con anterioridad.
12. Afiliación: Es el procedimiento a través del cual una persona ingresa a una institución, una obra social, entre otros, como parte integrante de la misma, generándose además una constancia de la mencionada pertenencia (Ucha,2022)
13. Liderazgo organizacional: Es la capacidad que tienen ciertas personas como gerentes y los directivos dentro de una institución para ejercer autoridad sobre los demás y lograr los objetivos indispensables de la organización (Neyra, 2018).

14. Recompensas: Es la apreciación de los trabajadores acerca de las remuneraciones recibidas por las actividades realizadas, son una especie de premio por la realización de una actividad cualquiera (Mathsumi,2022).
15. Remuneraciones: Es la compensación que se abona a un empleado a cambio de su tiempo y trabajo
16. Condiciones laborales: Son situaciones a las que se someten los trabajadores, como los ambientes físicos, las remuneraciones, participación en el trabajo, la seguridad, etc., creadas por la institución.
17. Involucramiento laboral: Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización (Palma, 2004)
18. Condiciones: Conjunto de circunstancias que determinan el estado de una persona o una cosa
19. Eficacia: Se refiere a llegar a alcanzar la mayor parte objetivos propuestos, pero en el tiempo establecido y empleando todos los recursos disponibles (Robbins y Coulter, 2014)
20. Compromiso institucional: Es el grado en que un trabajador se identifica con una organización o su institución en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y Nivel de Investigación**

#### **4.1.1. Enfoque**

El enfoque es cuantitativo debido a que busca ser objetivo, se prueban las hipótesis, estas se establecen para aceptarlas o rechazarlas dependiendo al grado de probabilidad y los datos son representados en forma de números que son analizados estadísticamente.

#### **4.1.2. Tipo**

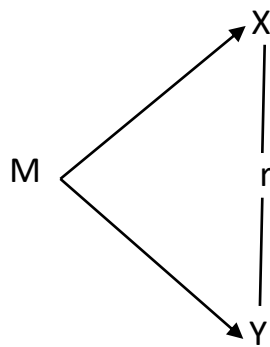
La investigación que se dará es de tipo aplicada puesto que se da una solución a situaciones o problemas concretos e identificables.

#### **4.1.3. Nivel**

El nivel de la investigación presente es correlacional de corte transversal debido a que mide la relación significativa que existe entre las dos variables. Igualmente corresponde a un corte de tipo transversal, en vista que se centra en medir la relación entre las variables en un momento determinado.

### **4.2. Diseño de la investigación**

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el estudio realizado utiliza el diseño no experimental porque las variables de la investigación no se manipulan. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño.



**DONDE:**

**M:** Muestra de estudio

**X:** Variable 1 (clima organizacional)

**Y:** Variable 2 (satisfacción laboral)

**R:** la relación que existe entre estas dos variables

### 4.3. Hipótesis general y específicas

#### 4.3.1. Hipótesis general

**Ha.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Ho.** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

#### 4.3.2. Hipótesis específicas

**H.E.1:**

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**H.E.2:**

Ha. Existe relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**H.E.3:**

Ha. Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**H.E.4:**

Ha. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.



Ho. No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

**H.E.5:**

Ha. Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**4.4. Identificación de variables**

**Variable 1:**

Clima organizacional

**Dimensiones:**

- Autorrealización.
- Involucramiento laboral.
- Supervisión.
- Comunicación.
- Condiciones laborales.

**Variable 2:**

Satisfacción laboral

**Dimensiones:**

- Significación de la tarea
- Condiciones del trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos

**4.5. Matriz de operacionalización de variables****4.5.1 Variable 1****Definición conceptual**

Es entendido como la forma en que se percibe el entorno o lugar de trabajo, y proporciona un diagnóstico para orientar sesiones y acciones correctivas y preventivas, con el objetivo de mejorar y optimizar el funcionamiento de los procesos y los resultados organizacionales (Palma,2004)

**Definición Operacional**

Se medirá con cinco dimensiones, 5 indicadores, se utilizará la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario con escala tipo Likert.

Variable 1:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
<b>Variable 1:</b> Clima Organizacional	<b>Autorrealización</b>	Es la percepción que tiene el colaborador en lo que concierne a las a las posibilidades dentro de su ámbito lugar de trabajo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Ordinal	1. Ninguno o nunca. 2. Poco 3. Regular o alguno 4. Mucho 5. Todo o siempre
	Involucramiento laboral	Se trata de evidenciar a través de los valores organizacionales y la responsabilidad para con el cumplimiento eficaz y el avance productivo de la organización	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.		
	Supervisión	Toma en cuenta las concepciones de funcionalidad y significancia de los superiores en el seguimiento dentro del desarrollo laboral en la organización	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.		
	Comunicación	Hace referencia al grado que existe de celeridad, fluidez, coherencia, claridad, precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		
	Condiciones laborales	Mecanismo por el cual se da el reconocimiento de que la organización provee los recursos materiales, económicos, los elementos psicosociales para el cumplimiento de las tareas designadas al trabajador.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

#### 4.5.2. Variable 2

##### Definición conceptual

Es el sentimiento de bienestar que experimenta una persona en relación a lo que recibe y percibe dentro de las organizaciones en las que trabajan. Esto permite satisfacer las necesidades personales y aumentar la producción (Palma,2005)

## Definición Operacional

Se medirá con 4 dimensiones, 4 indicadores, se utilizará la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario con escala tipo Likert.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
<b>Variable 2:</b> Satisfacción Laboral	Significación de la tarea	Predisposición que tienen los colaboradores hacia su labor en lo que concierne a atribuciones que están asociadas al esfuerzo, al aporte material y a la realización.	4;7;13;18;21;22;25;26	Ordinal	1. Ninguno o nunca. 2. Poco 3. Regular o alguno 4. Mucho 5. Todo o siempre
	Condiciones del trabajo	Valoración que hacen los colaboradores de su labor en lo que concierne a la disponibilidad y existencia de elementos que consiguen la regulación de la actividad que se realiza en el trabajo	1;3;8;12;15;17;20;23;24		
	Reconocimiento personal y/o social	Valoración que hacen los colaboradores en base al reconocimiento propio en lo que concierne a los logros en el trabajo o por los resultados obtenidos.	6;11;14;19;27		
	Beneficios económicos	Predisposición que tienen los colaboradores hacia las remuneraciones como producto de su esfuerzo en la tarea que se les ha designado.	2;5;9;10;16		

## 4.6. Población y muestra

### 4.6.1. Población

Para Hernández et al. (2014) la población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, nuestra población de estudio está conformada por 25 docentes (nombrados y contratados) de 1 ro. al 5to de secundaria de una

institución educativa de la ciudad de Andahuaylas. Esta población incluye tanto hombres como mujeres, con edades comprendidas entre los 29 y 58 años.

#### **4.5.2. Muestra**

Hernández et al. (2014) señala que la muestra es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta”. Dado que nuestra investigación es de tamaño reducido, nuestra muestra coincide con la población, que consta de 25 docentes.

#### **4.6.3. Muestreo**

En este estudio debido a la pequeña población, es un muestreo censal ya que se trabajará con toda la población de 25 docentes.

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes nombrados y contratados que pertenezcan a la Institución Educativa Federico Villareal en el periodo lectivo del año 2022.
- Docentes que han firmado el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Docentes que no asistan el día de la recolección de los datos.
- Docentes que no sean de la Institución Educativa Federico Villareal.

### **4.7. Técnica e instrumento de recolección de información**

#### **4.7.1. Técnica**

Para la realización de la presente investigación se empleó la técnica de encuesta. La técnica es aquella que se basa en un conjunto de interrogantes orientados al ser humano para recopilar

toda la información sobre las variables que se están estudiando y luego se realizara un análisis estadístico de toda esta información.

#### **4.7.2. Instrumento de recolección**

##### **1. Instrumento para medir la variable clima laboral: Escala de clima laboral CL-SPC**

###### **a. Descripción**

Ficha técnica

- Nombre del Instrumento: Escala Clima Laboral CL-SPC
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Año: 2004
- País de origen: Perú
- Tiempo de aplicación: 20 a 30 minutos.
- Objetivo: Evalúa el clima laboral (Nivel de percepción del ambiente laboral)
- Dimensiones: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales

El instrumento está conformado por 50 ítems y su diseño obedece a la técnica de Likert. Comprende cinco factores, los cuales han sido determinados en función al análisis estadístico y cualitativo.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral.

Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación: Ninguno o Nunca (1)

Poco (2)

Regular o Algo (3)

Mucho (4)

Todo o siempre (5)

Los valores pueden alcanzar 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria.

#### **b. Validación**

En cuanto a la validez de contenido del instrumento, se validó mediante la opinión de expertos empleando el estadístico V de Aiken, obteniendo valores 0,84 y 0,87. También, en cuanto a la validez de constructo, se sometieron al Test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de 0,98 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Posteriormente, se sometió a un análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento.

#### **c. Confiabilidad**

Los datos se analizaron con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de ,97 y ,90 respectivamente; lo que permite inferir la alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

## **2. Instrumento para medir la variable satisfacción laboral: Escala de Satisfacción laboral SL- SPC**

### **a. Descripción**

Ficha técnica

- Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Lugar: Lima – Perú
- Forma de Aplicación: Individual o colectiva
- Número de Ítems: 26 ítems
- Tiempo de Aplicación: 20 minutos
- Ámbito de Aplicación: Colaboradores que tengan dependencia laboral
- Significación: Compuesto por significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos

Este cuestionario, fue diseñado con la técnica Likert, está compuesto por 27 ítems repartidos en cuatro dimensiones que son las siguientes:

Significación Tarea.

Condiciones de Trabajo.

Reconocimiento Personal y Social

Beneficios económicos.

En lo que concierne a la calificación, esta se da del siguiente modo en los casos de los ítems positivos:



Nunca: 1  
 Poco: 2  
 Regular: 3  
 Mucho: 4  
 Siempre: 5

Por otro lado, la calificación en el caso de los ítems negativos se da del siguiente modo:

Nunca: 5  
 Poco: 4  
 Regular: 3  
 Mucho: 2  
 Siempre: 1

Para poder interpretar los datos, primero se procede a realizar la suma de los puntajes obtenidos por cada dimensión y en total, posteriormente estos se ubican en la categoría correspondiente.

NIVEL DE SATISFACCIÓN	Significación de la tarea (ST)	Condiciones de trabajo (CT)	Reconocimiento personal y/o social (RP)	Beneficios económicos (BE)	PUNTAJE TOTAL
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	21 – 23	16 – 19	103 – 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 20	11 – 15	89 – 102
Insatisfecho	24 – 32	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

La distribución de los ítems se presenta de la siguiente forma:

Significación Tarea. 25-26-22-21-18-13-7-4

Condiciones de Trabajo. 24-23-20-17-15-12-8-3-1

Reconocimiento Personal y Social 27-19-14-11-6

Beneficios económicos. 16-10-9-5-2 66

Ítems positivos: 1,3,7,8,9,14,15,16,18,20,21,22,23,25,26,27

Ítems negativos: 2,5,6,10,11,12,13,17,19,24

## b. Validación

La validez se obtuvo a través del juicio de expertos y la correlación de factores se obtuvo mediante el coeficiente de Spearman, evidenciando correlaciones positivas y significativas.

### **c. Confiabilidad**

En cuanto a lo que se refiere al grado de confiabilidad, se obtuvo a través de los métodos de Alfa de Cronbach y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman, donde se obtuvieron puntuaciones de .84 y .81, esto confirma y avala la confiabilidad del instrumento.

## **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Se contactó con la institución educativa y se solicitó la aplicación de la toma de instrumentos para recabar información. Las coordinaciones se realizaron con el director de la institución quien nos autorizó a proceder con la aplicación de los cuestionarios.

Luego de la recolección, se recabó la información y fue llevada a un estadista para su procesamiento respectivo.

Las siguientes técnicas facilitan el proceso de la información recopilada mediante los instrumentos utilizados. Esto facilitará el correspondiente procesamiento y análisis de los datos mediante de Microsoft Excel y SPSS con la finalidad de conocer los porcentajes y las frecuencias de los datos obtenidos.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Descripción de los resultados

Variable 1: Clima organizacional

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco	3	12,0	12,0	12,0
Regular o alguno	14	56,0	56,0	68,0
Mucho	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 1: Distribución porcentual de la variable clima organizacional

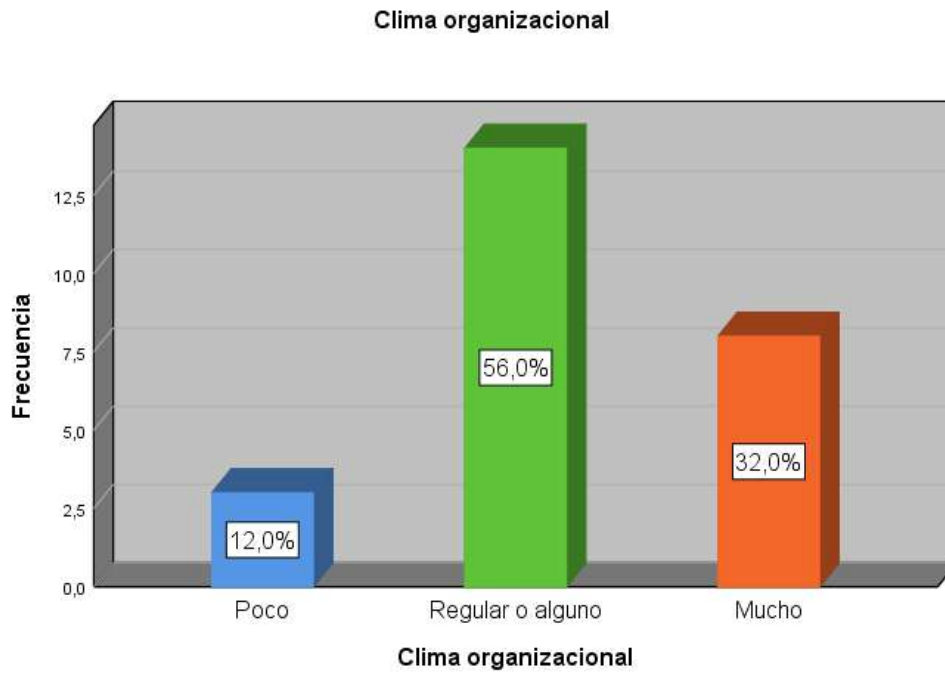
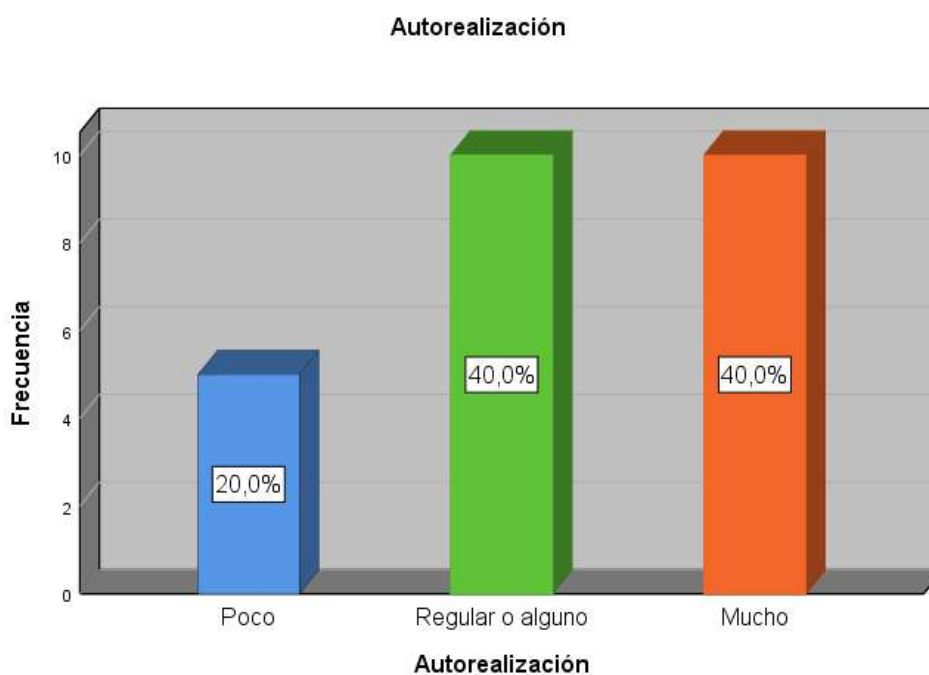


Tabla 2: Distribución de frecuencias de la dimensión autorrealización

Autorrealización		Porcentaje	Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Poco	5	20,0	20,0	20,0
Regular o alguno	10	40,0	40,0	60,0
Mucho	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión autorrealización



*Tabla 3: Distribución de frecuencias de la dimensión involucramiento laboral*

Involucramiento laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular o alguno	14	56,0	56,0	56,0
Mucho	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión involucramiento laboral*

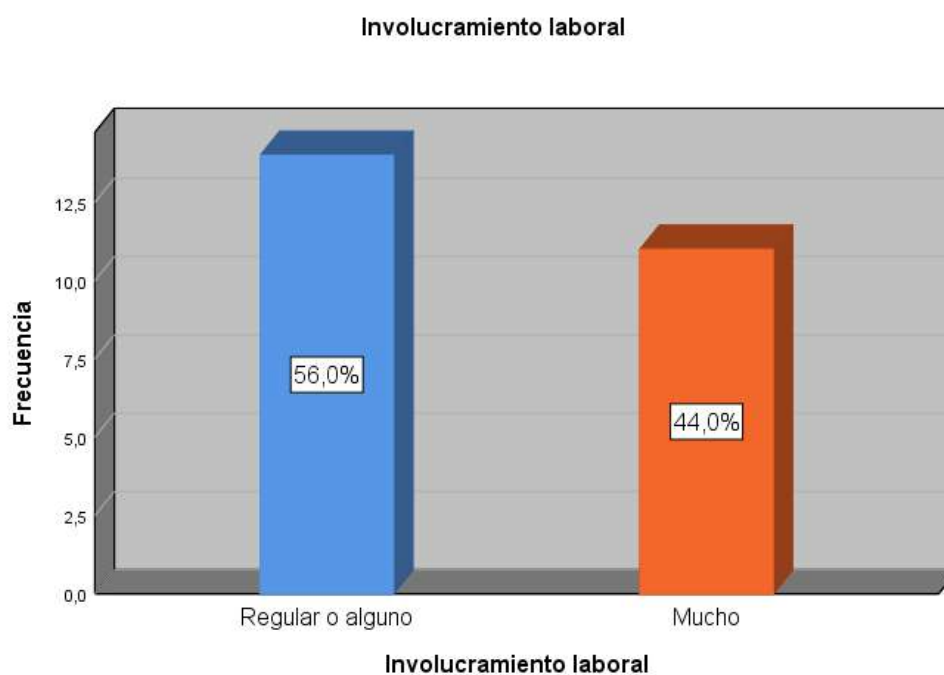


Tabla 4: Distribución de frecuencias de la dimensión supervisión

<b>Supervisión</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Regular o alguno	15	60,0	60,0	60,0	
Mucho	9	36,0	36,0	96,0	
Todo o siempre	1	4,0	4,0	100,0	
Total	25	100,0	100,0		

Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión supervisión

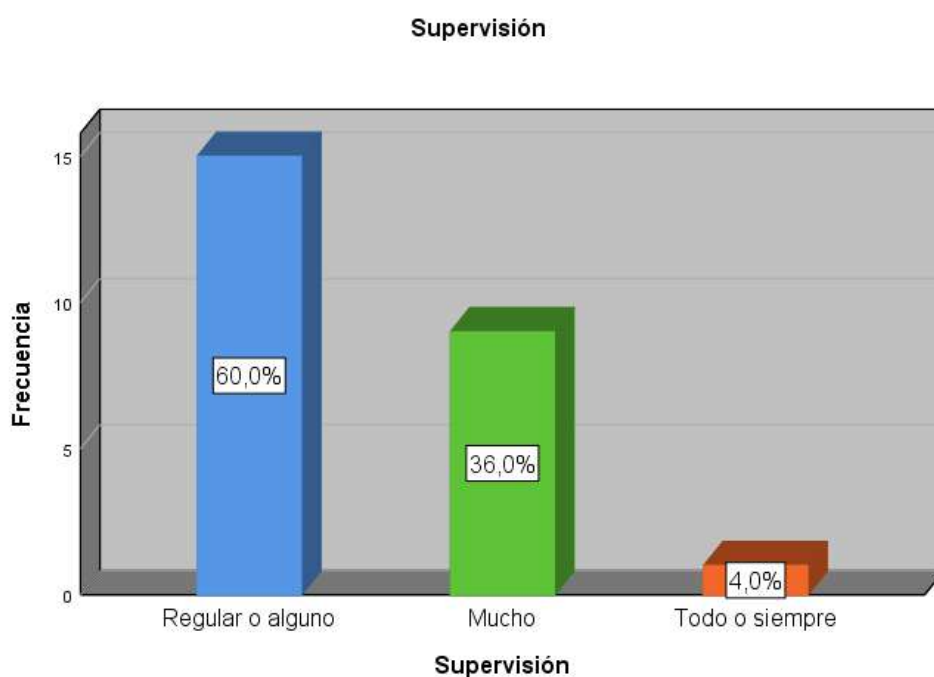
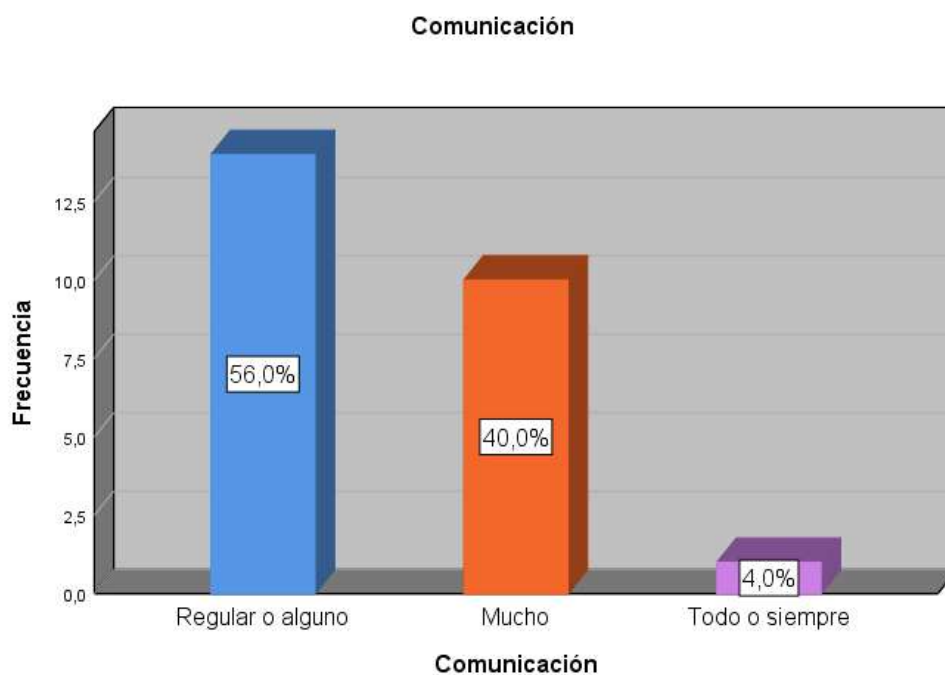


Tabla 5: Distribución de frecuencias de la dimensión comunicación

Comunicación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular o alguno	14	56,0	56,0	56,0
Mucho	10	40,0	40,0	96,0
Todo o siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

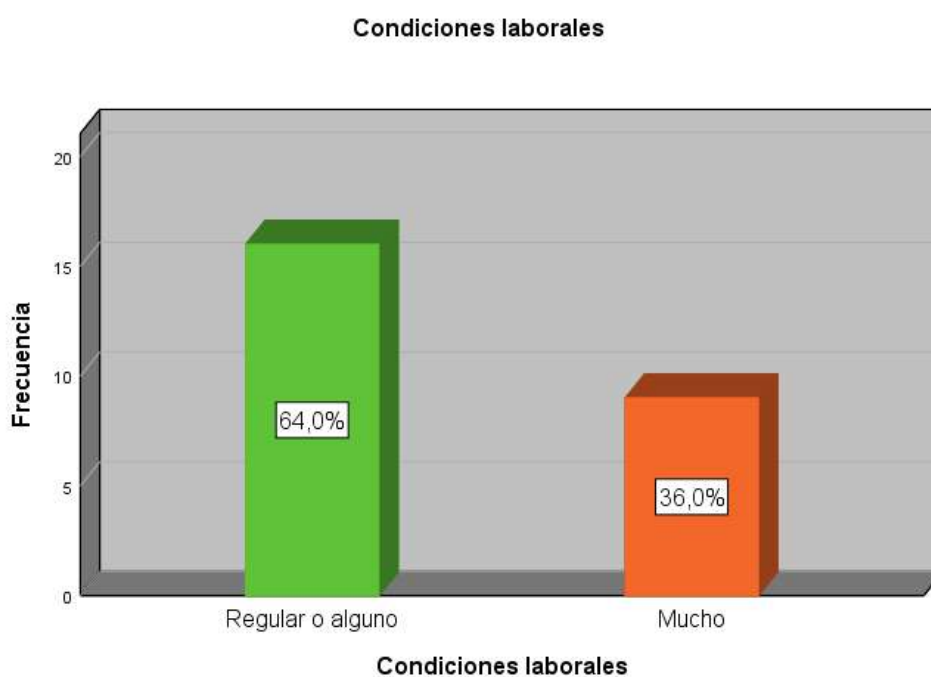
Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión comunicación



*Tabla 6: Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones laborales*

	Condiciones laborales		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
Regular o alguno	16	64,0	64,0	64,0
Mucho	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión condiciones laborales*





Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral

SATISFACCION LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	10	40,0	40,0	40,0
Insatisfecho	10	40,0	40,0	80,0
Promedio	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 7: Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral

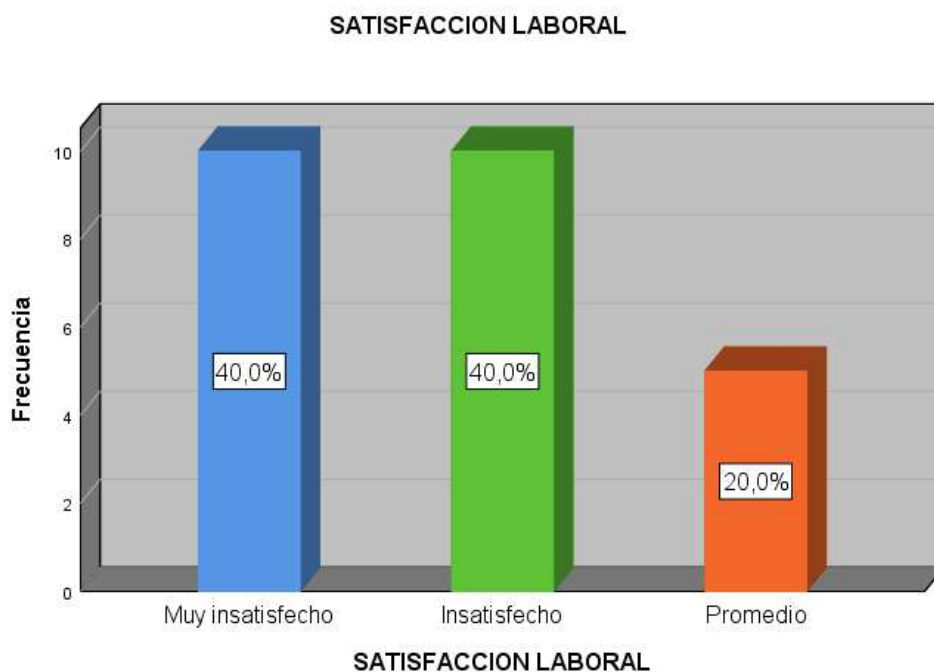


Tabla 8: Distribución de frecuencias de la dimensión significación de la tarea

Significación de la tarea				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	5	20,0	20,0	20,0
Insatisfecho	9	36,0	36,0	56,0
Promedio	10	40,0	40,0	96,0
Satisfecho	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión significación de la tarea

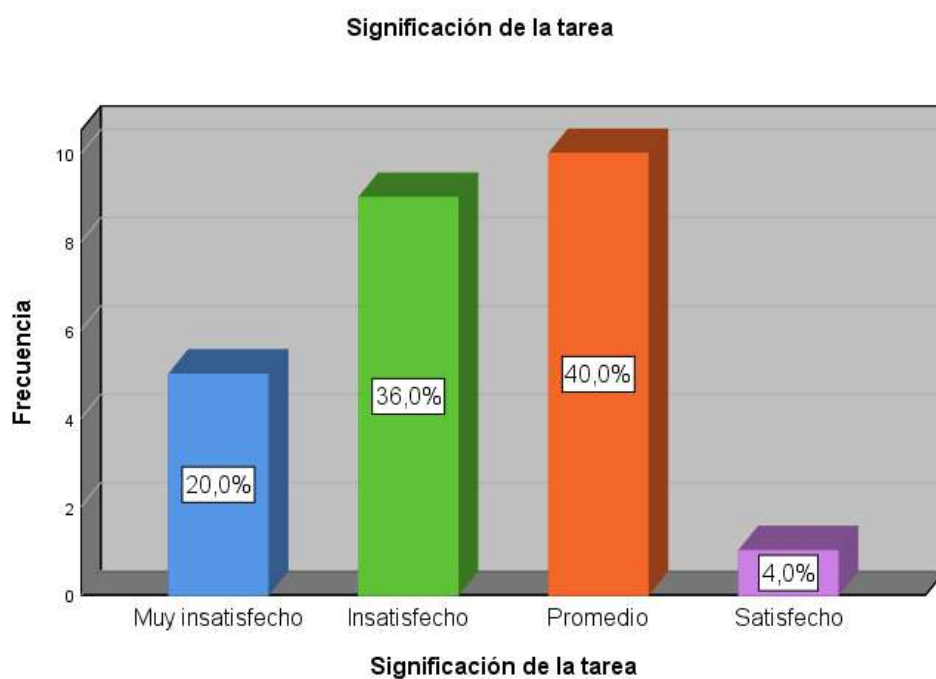
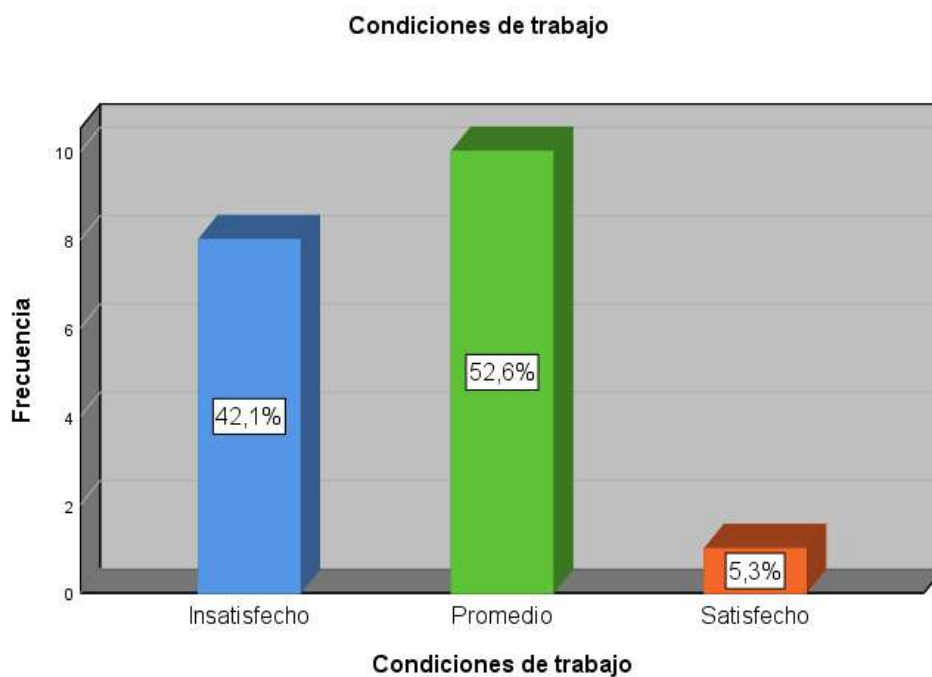


Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	9	36,0	36,0	36,0
Promedio	15	60,0	60,0	96,0
Satisfecho	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 9: Distribución porcentual de la dimensión condiciones de trabajo



*Tabla 10: Distribución de frecuencias de la dimensión reconocimiento personal y social*

Reconocimiento personal y social				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	17	68,0	68,0	68,0
Promedio	5	20,0	20,0	88,0
Satisfecho	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Figura 10: Distribución porcentual de la dimensión reconocimiento personal y social*

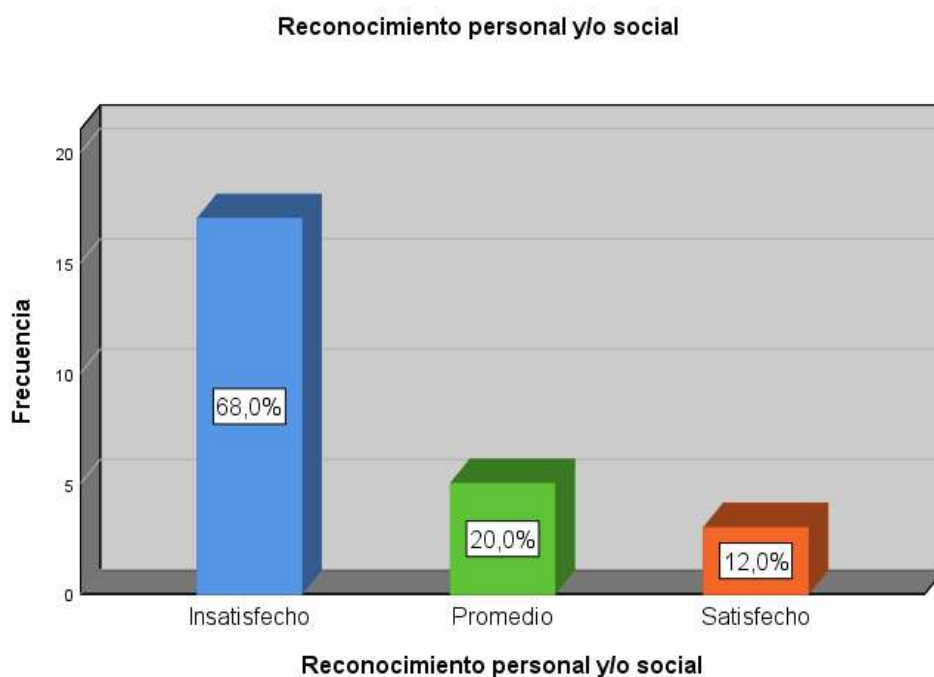
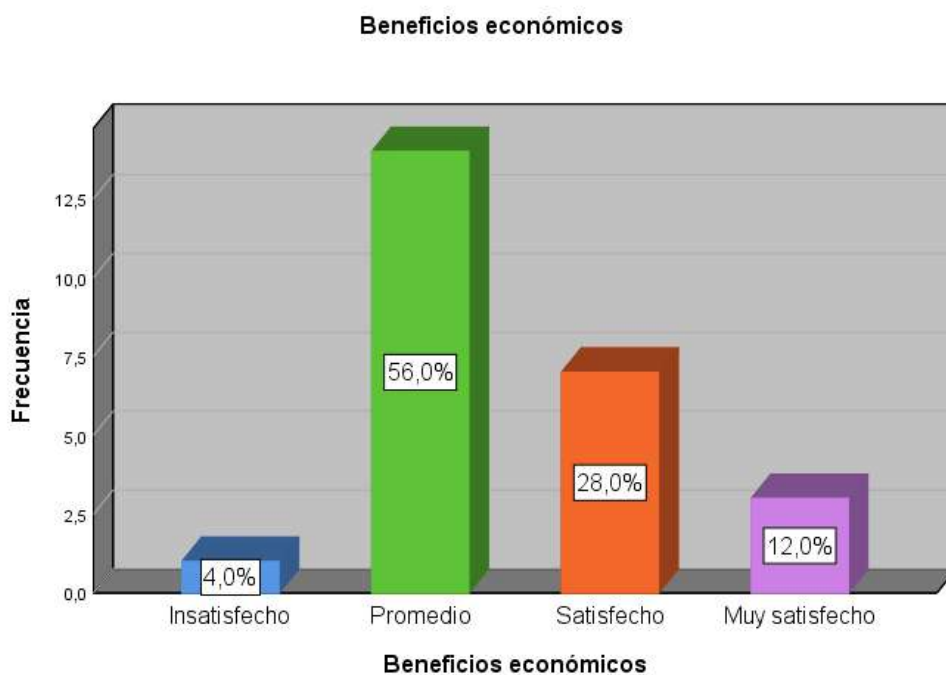


Tabla 11: Distribución de frecuencias de la dimensión beneficios económicos

Beneficios económicos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	4,0	4,0	4,0
Promedio	14	56,0	56,0	60,0
Satisfecho	7	28,0	28,0	88,0
Muy satisfecho	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 11: Distribución porcentual de la dimensión beneficios económicos



## 5.2. Interpretación de los resultados

- En la tabla 1 se observa la distribución de frecuencias de la variable clima organizacional, donde el 12,0% percibe poco clima organizacional, el 56,0% regular o alguno y el 32,0% mucho.
- En la tabla 2 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión autorrealización, donde el 20,0% percibe poco clima organizacional, el 40,0% regular o alguno y el 40,0% mucho.
- En la tabla 3 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión involucramiento laboral, donde el 56,0% percibe regular involucramiento en el trabajo y el 44,0% mucho.
- En la tabla 4 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión supervisión, donde el 60,0% percibe regular supervisión en el trabajo, el 36,0% mucho y el 4,0% siempre.
- En la tabla 5 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión comunicación, donde el 56,0% percibe regular comunicación en el trabajo, el 40,0% mucho y el 4,0% siempre.
- En la tabla 6 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión condiciones laborales, donde el 64,0% percibe regular sus condiciones laborales y el 36,0% mucho.
- En la tabla 7 se observa la distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral, donde el 40,0% se encuentra muy insatisfecho en su trabajo, el 40,0% insatisfecho y el 20,0% regularmente o promedio.
- En la tabla 8 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión significación de la tarea, donde el 20,0% se encuentra muy insatisfecho con su trabajo, el 36,0% insatisfecho, el 40,0% promedio y el 4,0% satisfecho.
- En la tabla 9 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de trabajo, donde el 36,0% se encuentra

insatisfecho con las condiciones de su trabajo, el 60,0% promedio y el 4.0% satisfecho.

- En la tabla 10 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión reconocimiento personal y/o social, donde el 68,0% se encuentra insatisfecho, el 20,0% promedio y el 12.0% satisfecho.
- En la tabla 11 se observa la distribución de frecuencias de la dimensión beneficios económicos, donde el 4,0% se encuentra insatisfecho, el 56,0% promedio, el 28.0% satisfecho y el 12,0% muy satisfecho.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

#### Prueba de normalidad

Tabla 12: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL GENERAL	,805	19	,001
Significación de la tarea	,874	19	,017
Condiciones de trabajo	,749	19	,000
Reconocimiento personal social	,722	19	,000
Beneficios económicos	,853	19	,008
CLIMA ORGANIZACIONAL	,784	19	,001
Autorrealización	,793	19	,001
Involucramiento laboral	,641	19	,000
Supervisión	,713	19	,000
Comunicación	,733	19	,000
Condiciones laborales	,616	19	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12 se observa la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk, donde la significancia estadística es inferior a 0,05. Es decir, la distribución de los datos se comporta de una manera no normal. Por tanto, se emplean pruebas no paramétricas para comprobar las hipótesis planteadas.

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS

##### Criterios de decisión estadística

La significancia (sig.) o p valor hallados en los coeficientes de correlación Rho de Spearman ayuda a tomar la decisión de aceptar o no la hipótesis



del investigador, o sea, si p valor es  $< 0.05$  entonces se acepta la hipótesis planteada, sino se rechaza.

### Hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

Ho. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

*Tabla 13: Relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,477*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	25

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

### Interpretación y toma de decisión:

La tabla 13 muestra la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde  $Rho = ,477^*$  y el p valor = ,016, esto quiere decir que, existe relación significativa positiva media entre ambas variables de estudio. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis planteada y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

## Hipótesis específica 1

**H.E.1:** Existe relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

*Tabla 14: Relación entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	AUTORREALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,444*
		Sig. (bilateral)	,026
		N	25

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

### Interpretación y toma de decisión:

La tabla 14 muestra la relación entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral, donde  $Rho = ,444^*$  y el p valor = ,026, esto quiere decir que, existe relación significativa positiva media entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis planteada y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

## Hipótesis específica 2

**H.E.2:** Existe relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

*Tabla 15: Relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,428*
		Sig. (bilateral)	,033
		N	25

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

### Interpretación y toma de decisión:

La tabla 15 muestra la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral, donde  $Rho = ,428^*$  y el p valor  $= ,033$ , esto quiere decir que, existe relación significativa positiva media entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis planteada y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

### Hipótesis específica 3

**H.E.3:** Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

*Tabla 16: Relación entre la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	SUPERVISIÓN	Coefficiente de correlación	,432*
		Sig. (bilateral)	,031
		N	25

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

### Interpretación y toma de decisión:

La tabla 16 muestra la relación entre la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral, donde Rho = ,432\* y el p valor = ,031, esto quiere decir que, existe relación significativa positiva media entre la supervisión y la satisfacción laboral. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis planteada y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

#### Hipótesis específica 4

**H.E.4:** Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

*Tabla 17: Relación entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	,489*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	25

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

#### Interpretación y toma de decisión:

La tabla 17 muestra la relación entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral, donde  $Rho = ,489^*$  y el p valor  $= ,013$ , esto quiere decir que, existe relación significativa positiva media entre la comunicación y la satisfacción laboral. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis planteada y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

## Hipótesis específica 5

**H.E.5:** Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión de condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022

*Tabla 18: Relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	,294
		Sig. (bilateral)	,154
		N	25

### Interpretación y toma de decisión:

La tabla 18 muestra la relación entre la dimensión de condiciones laborales y la satisfacción laboral, donde Rho =,294 y el p valor =,154, esto quiere decir que, existe relación significativa positiva media entre condiciones laborales y la satisfacción laboral. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis del investigador, es decir, no existe relación significativa entre la dimensión de condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

## VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 7.1. Comparación de los resultados

Los resultados encontrados en este trabajo de investigación evidencian que se correlaciona ( $p = ,016$ ) de forma positiva media ( $Rho = ,477$ ) de la variable clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Es decir, a mayor nivel de clima organizacional incrementa la satisfacción laboral en los docentes. De esta forma, se ha logrado con el objetivo general de la investigación y a la vez se ha aceptado la hipótesis formulada en el presente estudio.

Estos resultados, guardan semejanza con la investigación de Ramos (2018), realizado en 57 docentes de una institución educativa privada de la ciudad de Lima, encontró que el clima organizacional incide directamente en bienestar laboral de los docentes. Así también, Alcázar (2021), en su trabajo el clima organizacional y satisfacción laboral en 100 docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de Ventanilla-Lima, afirmó que hay una relación positiva y moderada entre estas variables. De la misma forma, investigaciones realizadas en otras regiones del Perú refuerzan esta idea, por ejemplo, el trabajo de Mamani (2019), realizada en 63 docentes de I.E. en la región Juliaca, concluye que la relación es positiva altamente significativa, con una asociación moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; Mamani (2018), en su investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en 70 docentes de I.E. JEC de la ciudad de Acora-Puno Los resultados mostraron correlación Tau b de Kendall es  $+0,417$  y un valor Chi-cuadrado de  $Xc^2 = 14,17$  siendo significativa a nivel de 0,01 (bilateral); asimismo, Sandoval (2019), encontró valores de  $\rho = 0.607$  y un  $p = 0.000$ , afirmando de esta forma, la relación significativa moderada entre las variables en mención.

Además, investigaciones realizadas en otros países apoyan estos resultados antes mencionados, como el estudio de Zambrano (2021), estudio realizado en Ecuador con 150 docentes, llegando a la conclusión que la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral es altamente significativa, teniendo una alta asociación entre sí. También, Montoya et al. (2019) y Gonzales (2018), investigaciones realizadas en trabajadores de una institución de educación superior en Chillán-Chile y Barranquilla-Colombia respectivamente, llegaron a manifestar que la percepción positiva de un clima organizacional se asocia a una buena satisfacción laboral de docentes y administrativos. Estos datos se refuerzan con la concepción de García (2009), quien afirma que las percepciones y apreciaciones de los empleados con relación a los aspectos estructurales, las relaciones entre las personas y el ambiente físico, inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, mismos que se traduce en la satisfacción del trabajador. Por esta razón, se confirma que mientras el docente eleve su nivel de clima organizacional, subirán los niveles de la satisfacción laboral o viceversa.

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados muestran los coeficientes de correlación  $p = ,026$  y  $Rho = ,444$ , por consiguiente, se confirma la hipótesis planteada en el presente estudio. En otras palabras, cuando se incrementan los niveles de autorrealización también ocurrirá con la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Estos datos se sustentan con la teoría planteada por Locke (1969), quien manifiesta que establecer metas u objetivos ayuda a mejorar la productividad y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, a diferencia si no existen. Por ello, se confirma que los niveles de autorrealización repercuten en la satisfacción laboral.



En cuestión a la hipótesis específica 2, los resultados evidencian los coeficientes de correlación  $p = ,033$  y  $Rho = ,428$ , por consiguiente, se confirma la hipótesis planteada en la investigación. Lo que significa que, a mayor involucramiento laboral mayor será la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Mismos que se refuerzan con la teoría planteada por Palma (2004), al considerar que el compromiso del trabajador en relación a sus valores y desarrollo de la organización favorece la satisfacción de todos los trabajadores. En tal sentido, se corrobora que el compromiso de los docentes para con la institución y sus valores personales ayudará a incrementar el bienestar en su trabajo.

Referente a la hipótesis específica 3, los resultados muestran los coeficientes de correlación  $p = ,031$  y  $Rho = ,432$ , de esta forma, se acepta la hipótesis planteada en la investigación. Dicho de otro modo, los niveles de supervisión inciden en la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Esta Idea, se refuerza con la concepción de Palma (2004), quien considera la inspección de los superiores mejora la calidad del trabajo y la satisfacción porque tiene como fin apoyar y guiar a cada trabajador. Al analizar esta información, se afirma que la supervisión laboral de los docentes beneficiará la satisfacción laboral.

Referente a la hipótesis específica 4, los resultados muestran los coeficientes de correlación  $p = ,013$  y  $Rho = ,489$ , de esta forma, se acepta la hipótesis planteada en la investigación. Es decir, los niveles de comunicación inciden en la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Estos datos se sustentan con la Teoría de las necesidades secundarias planteada por McClelland (1984), al considerar muy importantes para lograr su bienestar: establecer

relaciones interpersonales, cumplir con objetivos y metas planteados e influir en los demás. Del cual, se afirma que el buen nivel de comunicación entre los integrantes de la comunicación mejora la satisfacción laboral de los docentes.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 5, los resultados evidencian que no existe relación entre la dimensión de condiciones laboral y la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022, de esta forma, se rechaza la hipótesis planteada en la investigación. Al respecto, en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y sus colaboradores (1927) descubrieron que no necesariamente la reducción del trabajo, mejora de las condiciones laborales o los beneficios económicos mejoraban la productividad y el bienestar de los trabajadores, sino a otras variables sociales, por ejemplo, los valores y la satisfacción de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. En tal sentido, que, si bien las condiciones laborales son muy importantes en una organización para la productividad y desarrollo, pero no necesariamente predicen los niveles de la satisfacción laboral en los docentes.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Se ha logrado determinar que sí existe una correlación significativa ( $p = ,016$ ) de forma positiva media ( $Rho = ,477$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, cuando se incrementan los niveles de clima organizacional también se incrementará la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.
- Se ha logrado establecer una correlación significativa ( $p = ,026$ ) de forma positiva media ( $Rho = ,444$ ) entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral, es decir, cuando se incrementan los niveles de autorrealización también se incrementará la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.
- Se ha logrado establecer una correlación significativa ( $p = ,033$ ) de forma positiva media ( $Rho = ,428$ ) entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral, es decir, a mayor involucramiento laboral mayor será la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.
- Se ha logrado establecer una correlación significativa ( $p = ,031$ ) de forma positiva media ( $Rho = ,432$ ) entre la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral, es decir, los niveles de supervisión inciden en la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.
- Se ha logrado establecer una correlación significativa ( $p = ,013$ ) de forma positiva media ( $Rho = ,489$ ) entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral, es decir, a mayor nivel de

comunicación mayor será el bienestar laboral de los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.

- Se ha determinado que no existe correlación entre la dimensión de condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Quiere decir que, existen otros factores influyentes en la satisfacción laboral de los docentes.

### **Recomendaciones**

- A la I.E.S. donde se realizó la presente investigación, emplear las medidas y estrategias oportunas de mejoramiento del clima dentro de la institución educativa, así como la satisfacción de todos los trabajadores con la finalidad de adaptarse a demandas y cumplir con sus metas establecidos
- También, al personal competente de la salud mental, se recomienda realizar un diagnóstico tanto del clima laboral como del bienestar de cada trabajador con el objetivo de análisis la situación actual de la institución educativa.
- Asimismo, a los investigadores posteriores, se sugiere considerar los diferentes factores asociados a las variables en cuestión, por ejemplo, las dimensiones biológicas, psicológicas, económicas, sociales y culturales, a fin de realizar un abordaje más minuciosos.
- Y, por último, se recomienda emplear instrumentos estandarizados y confiables y tener conocimiento de la forma de administración a condición de que los datos recolectados sean altamente confiables y se puedan comparar con otros resultados semejantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcázar, G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%  
c3%a1zar\\_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anaya, D. y Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*. 24(2), 541-556.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321897012.pdf>

Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la laboral docente, reto de la función orientada en Guanare [Tesis de maestría, Universidad Carabobo]. Archivo digital  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qAreJ423  
KUIJ:mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarena  
s.pdf%3Fsequence%3D1&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qAreJ423KUIJ:mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarena_s.pdf%3Fsequence%3D1&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Barrera, F. y Mathsumi, G. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior tecnológico Público de Tarma-Junín [Tesis de título, Universidad César Vallejo]. Archivo digital  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>

Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. Repositorio digital UNCP.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251  
/Bobadilla% 20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carbajal, M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac [Tesis de posgrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio digital UNSA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9506/EDMcamc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castellanos, E. (2018). Inteligencia emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del colegio José Mariátegui en la ciudad de Arequipa. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María]. Recuperado de.

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8253>

Castillo, T. (2019). El clima organizacional y sus repercusiones en la satisfacción laboral: el caso de la división de telemática en la UTN en la ciudad de México [Tesis de maestría, Universidad Tecnológico Nacional de México]. Repositorio digital SCRIBD.

<https://es.scribd.com/document/527230738/AUREA-CASTILLO-TRINIDAD-tesis-terminada-14-de-septiembre-2019-10111>

Chiang, M., Salazar, C., Huerta y Nuñez, A. (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal: Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos. Revista Universum, 23(2), 66-85. Recuperado de

[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071823762008000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071823762008000200004&script=sci_arttext)

El comercio (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. Recuperado de

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

- Eugenio, k. (2019). Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca. [Tesis de posgrado, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Upagu  
[file:///C:/Users/betsa/Downloads/2018\\_Guerrero-D%C3%ADaz.pdf](file:///C:/Users/betsa/Downloads/2018_Guerrero-D%C3%ADaz.pdf)  
[file:///C:/Users/CEPRE01/Downloads/Documents/Minaya\\_MCM.pdf](file:///C:/Users/CEPRE01/Downloads/Documents/Minaya_MCM.pdf)
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico. *Revista Scielo*.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)
- Gonzales, L. (2018). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Docentes Universitarios Colombianos en Colombia [Tesis de maestría, Universidad del Zulia]. Repositorio digital Pdf  
<Dialnet-SatisfaccionLaboralYClimaOrganizacionalEnDocentesU-8369871.pdf>
- Guerra, P. (2011). Sociología del trabajo. Repositorio digital  
[https://issuu.com/matilez/docs/kolping\\_libro\\_sdt\\_dig](https://issuu.com/matilez/docs/kolping_libro_sdt_dig)
- Guerrero, G. y Chamocho, J. (2018). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera en una universidad privada de lima metropolitana [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio De Loyola]. Archivo digital  
[file:///C:/Users/betsa/Downloads/2018\\_Guerrero-D%C3%ADaz.pdf](file:///C:/Users/betsa/Downloads/2018_Guerrero-D%C3%ADaz.pdf)
- Híjar, V. (2017). Percepción del desempeño docente de Educación física desde la óptica del alumno del nivel secundaria EBR. Red-09-Ugel-02-Smp-2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Ucv  
<Dialnet-SatisfaccionLaboralYClimaOrganizacionalEnDocentesU-8369871.pdf>

- Huayta, J. y Huayanay, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una ceiba en Santiago de Surco – Lima. [Tesis de maestría, Universidad nacional de Huancavelica]. Repositorio Unh  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5e75845e-c2be-4f52-9d87-d210d43b4e5c/content>
- Llaguento, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022. [Tesis de maestría, Universidad privada del Norte]. Repositorio Upn  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30847/Llaguento%20Diaz%2c%20Luis%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Locke E. (1986). Interés por el estudio de la motivación y satisfacción labora. Repositorio digital U proyecto.  
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12595/Proyecto%20PDF.pdf?sequence=2>
- Mamani, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de acora [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Archivo digital.  
<https://1library.co/document/q5m0e27y-organizacional-satisfaccion-docentes-instituciones-educativas-jornada-completa-distrito.html>
- Mamani, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital UPU.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3365>
- McClelland D. (1984). Teorías de Motivación. Repositorio digital. Weblog



<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-las-tres-necesidades-secundarias-de-mcclelland/>

Minaya, M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40030>

Minaya, M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe en Ecuador [Tesis de Maestría, Universidad de Maracaibo]. Repositorio digital pdf

[file:///C:/Users/CEPRE01/Downloads/Documents/Minaya\\_MCM.pdf](file:///C:/Users/CEPRE01/Downloads/Documents/Minaya_MCM.pdf)

Montoya et al. (2019), Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena en la ciudad de Chile [Tesis de maestría, universidad del Bío Bío]. Repositorio digital Scielo.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071824492017000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100007)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Panorama Laboral América Latina y Caribe. Primera Edición 2017.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_613957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf)

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Lima, Perú.

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Palma, S. (2004). Escala Satisfacción Laboral SL – SPC Manual. Lima, Perú. Editor Cartolan Eirl.

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-sedes-sapientiae/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356>

Ramos, A. (2018). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada en el distrito de Villa El Salvador, año 2018” en Lima [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio digital

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3544>

Ramos, J. (2018). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada en el distrito de villa el salvador [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio digital URP.

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3544>

Robbins et al. (2009). Comportamiento Organizacional Decimotercera Edición. Libro Pearson Educación, México, 2009.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robbins, S. Coulter, M. (2014). Administración Octava edición. Libro PEARSON Prentice Hall. Pag 138

<https://www.auditorlider.com/wpcontent/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

Rodríguez et al. (2017). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Revista Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>

Rodríguez, E (citado a Likert 1968). (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Pag 7

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Sandoval et al. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Scielo*.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sci_arttext)

Sandoval, S. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44558/Sandoval\\_RSM-SD.pdf.txt?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44558/Sandoval_RSM-SD.pdf.txt?sequence=4)

Zambrano, M, (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa “C01” en Santo Domingo-Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77889?locale-attribute=es>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS, PERÚ- 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>Ha.</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>Ho.</b> No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización.</li> <li>• Involucramiento laboral</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Condiciones laborales.</li> </ul>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional de corte transversal</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Población y muestra</p> <p>25 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Escala de clima laboral SL-SPC</p>

				<p>Escala de satisfacción laboral SL-SPC</p> <p>Técnica de análisis y procedimientos de datos SPSS</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>P.E.1:</b> ¿Cómo se relaciona la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1:</b> Identificar la relación entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022</p> <p><b>O.E.2:</b> Establecer la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>O.E.3:</b> Establecer la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>H.E.2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>H.E.3:</b> Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en docentes de</p>	<p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación de la tarea</li> <li>• Condiciones del trabajo</li> <li>• Reconocimiento personal y/o social</li> <li>• Beneficios económicos</li> </ul>	

<p>docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?</p> <p><b>P.E.4:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?</p> <p><b>P.E.5:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022?</p>	<p>de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022</p> <p><b>O.E.4:</b> Establecer la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>O.E.5:</b> Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022</p>	<p>educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>H.E.4:</b> Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022.</p> <p><b>H.E.5:</b> Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022</p>		
---	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

#### DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombre:.....Edad:.....Cargo:.....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Empresa.....Fecha:.....

A continuación, encontrará proposiciones relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno O nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existe oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siento comprometido con el éxito en la organización					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					



20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22. En la oficina, se hace mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe buena administración de los recursos					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guía de trabajo					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					
37. los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46. Se reconocen los logros en el trabajo					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					
---	--	--	--	--	--

## Escala de Satisfacción laboral SL- SPC

**FECHA**

Complete y marque con un aspa características que se ajustan a su persona

**EDAD** **GENERO** a) Masculino b) Femenino

**ESTADO CIVIL** a) Soltero(a) b) Casado(a) c) viudo(a) d) Divorciado(a) e) conviviente  
**Condición de trabajo** a) Estable b) Contratado **Tiempo de trabajo** a) Meses c) Años

ITEMS	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra					
5. Me siento mal con lo que gano					
6. Siento que recibo de parte de parte de la institución "maltrato"					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12. Me gusta mi horario					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14. Llevarse bien con el director, beneficia la calidad de trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17. El horario de trabajo me resulta incomodo					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					

21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. El director valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo					

### Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

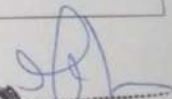
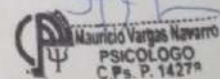
#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

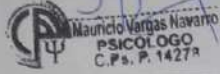
Título de la Investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral  
Nombre del Experto: Ps. Mauricio Vargas Navarro

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

  
  
**Mauricio Vargas Navarro**  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps. P. 14274

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador: *Mauro Vargas Navarro*  
Grado académico: *Magister*  
Nº. DNI: *4054987*

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos



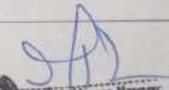
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral  
Nombre del Experto: Ps. Mauricio Vargas Navarrete

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple.	

  
Mauricio Vargas Navarrete  
PSICOLOGO  
C.Ps. P. 14278

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador: *Mauricio Vargas Navarro*  
Grado académico: *Magister*  
N°. DNI: *4054883*

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral

Nombre del Experto: Angel W. Cuya Ccoycca

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

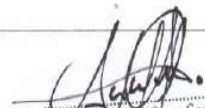
**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Angel W. Cuya Ccoycca

Apellidos y Nombres del validador.

Grado académico: Titulado

Nº. DNI: 70149853

  
Angel W. Cuya Ccoycca  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P. Nº 50181

Adjuntar al formato:

\*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

\*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

\*Instrumento(s) de recolección de datos





**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral

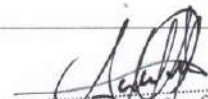
Nombre del Experto: Angel W. Cuya Ccoycca

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Angel W. Cuya Ccoycca  
Apellidos y Nombres del validador.  
Grado académico: Título  
N°. DNI: 70149853

  
Angel W. Cuya Ccoycca  
PSICOLOGO  
IC.P.S.P. N° 50181

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos







ESCALA DE SATISFACCIÓN  
LABORAL CO-SPC

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	TOTAL
A1	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	82
A2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	78
A3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	5	4	4	2	2	1	2	5	3	3	3	4	3	5	4	4	2	83
A4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	77
A5	3	4	2	1	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	73
A6	2	3	3	2	3	4	3	2	1	4	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	80
A7	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	84
A8	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	80
A9	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	81
A10	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	98
A11	2	4	3	1	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	84
A12	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	78
A13	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	1	4	4	3	81
A14	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	2	3	2	5	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	90
A15	3	3	3	2	3	4	1	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	2	4	4	3	94
A16	4	3	5	1	4	1	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	103
A17	2	3	3	2	4	3	4	2	1	3	4	4	2	1	2	1	3	3	5	2	2	2	3	2	3	4	2	72
A18	2	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	82
A19	3	4	3	2	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	101
A20	1	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	1	3	3	5	4	5	3	3	2	3	4	3	3	3	91
A21	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	89
A22	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	2	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	98

A23	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	2	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	98
A24	3	2	4	2	2	3	4	3	1	4	3	3	5	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	82
A25	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	1	3	2	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	104

## Anexo 5. Informe de Turnitin al 28% de similitud



## Anexo 6. Evidencia fotográfica







## Anexo 7. Formato de consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS, PERÚ- 2022"

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Sanchez Caballero Abigail, Maucaylle Leandres Sindy  
Estudiantes del programa académico de Psicología

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 50 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Escala Clima Organizacional CO-SPC", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Andahuaylas, ..... de ....., de 2022

Firma: .....

Apellidos y nombres: .....

DNI: .....



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS, PERÚ- 2022"

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Sanchez Caballero Abigail, Maucaylle Leandres Sindy  
Estudiantes del programa académico de Psicología

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú – 2022. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 50 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Escala Clima Organizacional CO-SPC", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Andahuaylas, ..... de ....., de 2022

Firma: .....

Apellidos y nombres: .....

DNI: .....

## Anexo 8. Constancia de la institución educativa



INSTITUCION EDUCATIVA INDUSTRIAL "FEDERICO VILLAREAL" – ANDAHUAYLAS  
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



PERÚ  
Ministerio de Educación

### CONSTANCIA

La Dirección General representada por el Prof. Daniel Ayquipa Enciso, hace constar que:

La señorita **Abigail SANCHEZ CABALLERO**, identificada con DNI N° 70669816, con código de estudiante N° 0070669816 y la señorita **Sindy MAUCAYLLE LEANDRES**, identificada con DNI N° 70396348, con código de estudiante N° 0070396348, pertenecientes al programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, han desarrollado la recolección de información para su investigación de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción de la ciudad de Andahuaylas, Perú - 2022"; instrumento aplicado a los docentes de nuestra institución educativa, durante el periodo del 23 de Noviembre al 31 de Diciembre del 2022; demostrando responsabilidad y espíritu de superación.

Se expide el presente documento para tramites y fines consiguientes

Andahuaylas, 03 de Enero del 2023



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL - ANDAHUAYLAS  
DIRECCIÓN GENERAL  
MG. DANIEL AYQUIPA ENCISO

Dirección: Jr. Ayacucho - Andahuaylas