

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA RED 11 – UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LIMA – UGEL 05 - SAN JUAN DE LURIGANCHO**

Presentado Por:

MARÍA ELENA CONDEZO CELESTINO DE CRUZ

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia Social y
Recursos Humanos**

ASESOR: DR. FERNANDO RAFAÉL VIGIL CORNEJO

2021

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| RESUMEN | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Marco Histórico | 10 |
| 1.2 Marco Teórico | 18 |
| 1.3 Investigaciones | 33 |
| 1.4 Marco Conceptual | 46 |
| CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES | |
| 2.1 Planteamiento del Problema | 49 |
| 2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación..... | 61 |
| 2.3 Hipótesis y Variables..... | 67 |
| CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS | |
| 3.1 Población y Muestra..... | 71 |
| 3.2 Diseño utilizado en el estudio..... | 72 |
| 3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos | 72 |
| 3.4 Procesamiento de Datos | 81 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | |
| 4.1 Presentación de Resultados | 82 |
| 4.2. Contrastación de Hipótesis | 87 |
| 4.3. Discusión de Resultados..... | 94 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| 5.1 Conclusiones | 100 |
| 5.2 Recomendaciones | 102 |
| BIBLIOGRAFÍA | 104 |

Dedicatoria

A Dios por la salud, sabiduría y fortaleza que me concede cada día, a mi familia, mis hijos Alland, Jonathan, Gerson y Mariangela, a mi madre y a la memoria de mi padre Cipriano.

Agradecimiento

A Dios, a mi familia y a los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

De manera especial al asesor Dr. Fernando Rafael Vigil Cornejo, por su amabilidad, paciencia, empuje y sobre todo por su calidad de profesional.

RESUMEN

El estudio tiene por objetivo general demostrar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. Es por ello que el tipo de investigación fue explicativa porque tiene como finalidad buscar establecer la relación causal entre las variables de estudio.

El método de la investigación fue retrospectivo; teniendo un diseño de investigación No Experimental, porque no se manipularon deliberadamente las variables de estudio.

La población en el estudio fue de 112 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima UGEL - 05, San Juan de Lurigancho, población a la que no se aplicará la fórmula muestral porque la cantidad de la muestra será la totalidad de la población. En ese sentido debemos mencionar uno de los resultados, para la Hipótesis general, se halló que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,781$; $p=0,000<0,05$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, esto implica que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, docente.

ABSTRACT

The study's general objective is to demonstrate the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in teachers of Network 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. That is why the type of research was explanatory because its purpose is to seek to establish the causal relationship between the study variables.

The research method was retrospective; having a Non-Experimental research design, because the study variables were not deliberately manipulated.

The population in the study was 112 teachers at the initial, primary and secondary levels of the Educational Institutions of Network 11 of the Educational Management Unit Lima UGEL - 05, San Juan de Lurigancho, a population to which the sample formula because the sample quantity will be the entire population. In this sense, we must mention one of the results, for the general hypothesis, it was found that there is a significant and high direct correlation ($\rho = 0.781$; $p = 0.000 < 0.05$) between the variables organizational climate and job satisfaction in teachers of Network 11 of the Educational Management Unit 05, San Juan de Lurigancho, this implies that the greater the organizational climate, the greater the job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, teacher.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como principal objetivo demostrar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019; investigación que logra una finalidad práctica, permitir obtener importante información para el desarrollo de planes y estrategias que permitan manejar las emociones y mejorar la satisfacción laboral en estas poblaciones de docentes de la Red 11 de la UGEL 5, ya que aquí radica la importancia educativa, clínica, social, de formación de futuros profesionales porque es una labor marcadamente relevante en la sociedad de hoy, como ciudadanos que forman a estudiantes que van a conducir los destinos de instituciones públicas o privadas, para lo cual les asiste el derecho de gozar de un clima laboral en condiciones óptimas que motiven a un buen rendimiento académico, que faciliten a estos profesionales de la educación a desarrollar una cohesión familiar aceptable de convivencia y proceso de adaptabilidad familiar que promuevan una percepción de clima familiar satisfactorio.

Para ello en el capítulo I, se realiza el estudio de los fundamentos teóricos de la investigación; que dicha en otras palabras sería que se hace el estudio de las variables de organización laboral y satisfacción laboral, así tenemos que para Martínez (2007) En los múltiples trabajos de investigación que versan sobre los niveles de satisfacción / insatisfacción de los empleados, ésta ha mostrado ser una de las variables precursoras más importantes de abandonos en la empresa (Lee, 1988) (Hom et al. 1992); ausencias (Dalton y Mesch, 1991); retrasos (Blau, 1994) y comportamientos organizativos adecuados -Organisational citizenship behavior en la terminología anglosajona (Organ y Ryan, 1995). Además, la insatisfacción de los empleados puede influir en las percepciones de los clientes sobre la calidad de servicio (Schneider y Bowen, 1985; Rafaeli, 1989) y puede llevar asociados costes relacionados con la formación (training), reclutamiento e ineficiencias en la curva de aprendizaje, así como una reducción de la base de clientes (Brown y Mitchel, 1993); lo cual concuerda con lo señalado por Chiavenato (2009), refiere que "el comportamiento organizacional refleja la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones." (p.6).

Ante la problemática planteada, fue necesario el estudio del marco teórico de; clima organizacional, y según Anzola (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra; aplicando dicho concepto a la presente investigación se puede inferir que hablamos de un fenómeno que necesita identificar procesos y estructuras organizacionales para poder tener un análisis de la perspectiva de la situación que se presenta al interior de la Institución educativa en cuanto a su ambiente o clima laboral. Respecto a la satisfacción laboral esta se debe entender según Palma (2005), define la satisfacción laboral como una disposición o una tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Es importante señalar una de las investigaciones que se han tomado en cuenta a nivel nacional así tenemos: a Franco (2014) en su tesis “Relación entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales del departamento de Piura”, siendo el objetivo general demostrar la relación entre los factores del clima laboral y las competencias de desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales del departamento de Piura, siendo de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, llega a las siguientes conclusiones: los docentes del consorcio obtienen clima laboral media y nivel muy bueno de desempeño laboral, existen diferencias en cuanto al nivel de desempeño laboral según rango de edades, los docentes del sexo masculino obtienen clima laboral favorable; mientras que las del sexo femenino poseen categoría media, existen diferencias en relación al tiempo de servicio tanto en la variable clima y desempeño laboral, no se encuentran diferencia alguna según su condición laboral de los docentes; en relación a ambas variables. Y en lo que respecta a nivel internacional tenemos a Campos (2015) Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios, para optar por el grado de Doctor en Educación, Montemorelos, México. El objetivo de la investigación fue el de mostrar que, si este modelo tiene bondad de ajuste implicaría darle mayor importancia al clima organizacional y desempeño de los líderes. El modelo empírico en el cual la percepción que tienen los docentes del grado de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo ¿tienen una bondad de ajuste aceptable con el modelo

teórico? Investigación empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante. La población fueron docentes de nivel pregrado de las universidades adventistas de habla hispana, con una muestra de 214 docentes. Para la recopilación de la información se usó el cuestionario. Los hallazgos revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral. Si los directivos analizaran los indicadores utilizados para evaluar el clima organizacional y establecieran programas para el mejoramiento de dichos indicadores, se reflejaría en un aumento significativo de ambas variables. Investigaciones que permitieron tener un sustento teórico respecto de la problemática que observamos en la actualidad.

En el capítulo II, se encontrará el planteamiento del problema, los objetivos, hipótesis y variables, en este capítulo se podrá identificar el planteamiento del problema principal ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2019?; y en el capítulo III se desarrolla el método, técnica e instrumentos utilizados en la presente.

En el capítulo IV, se muestra la presentación y análisis de los resultados, en donde se puede establecer que, para la Hipótesis general, se halló que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,781$; $p=0,000<0,05$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, esto implica que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral. Dichos resultados se ven reflejados en el capítulo V, de conclusiones y recomendaciones, siendo un aporte importante para la docencia la presente pues tal como se podrá observar con más detalle una de nuestras principales recomendaciones es Solicitar al director de la Unidad de Gestión Educativa Lima – UGEL 05 de San Juan de Lurigancho realice la implementación de talleres informativos dirigidos a los docentes, en temas centrados en clima organizacional y satisfacción laboral, con el acompañamiento de los directores de las Instituciones Educativas de la referida UGEL además brindarles estrategias para que controlen, mejoren su comportamiento organizacional que, ayudara a mantener una mejor relación mejorar el clima del ámbito educativo.

Por último, debemos recordar que como docentes tenemos el deber profesional de realizar investigación que permitan aportar mejoras en nuestro sector.

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1 Marco Histórico

Clima organizacional

De acuerdo con Ganga et al. (2015), el clima organizacional nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno.

En este contexto, se da a conocer que diversos autores del ámbito de la administración (particularmente de la línea de la administración de personas) han remarcado que cada vez es más relevante realizar esfuerzos tendientes a asegurar un ambiente donde la buena convivencia y adecuada coexistencia entre las personas que trabajan en un lugar determinado, se transforme en un “sello” en un “valor distintivo” de ese espacio laboral.

Dicho con palabras de los autores: “El comienzo de la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales -como causas de productividad en una organización- tiene como punto de partida formal y más conocido, en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, teoría que nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación in extremis de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales. Estas propuestas muy

productivistas fueron realizadas tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración. De todos modos, en este punto habría que reconocer los planteamientos previos realizados por Robert Owen; considerado por muchos estudiosos en el ámbito de la administración, como el auténtico padre de la administración moderna de personal y un gran innovador del management moderno”.

Tal como sostienen Ganga et al, la Escuela Humanística de la Administración aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas la cual considera al hombre como un ser social, con sentimientos, temores y deseos; describiendo al comportamiento del trabajador como una consecuencia de muchos factores motivacionales.

En el año 1950, como sugieren los autores, surge la Teoría del Comportamiento o Teoría Behaviorista, la cual nace de la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta Teoría del Comportamiento se preocupa de la psicología organizacional en la administración y el factor motivacional del trabajador; propone a este último como un agente decisorio que se basa en la información que recibe de su ambiente, lo procesa de acuerdo a sus convicciones adoptando actitudes, opiniones y puntos de vista en todas las circunstancias. Siguiendo esta misma línea, se establece que la organización es vista como un sistema de decisiones, en donde todos sus trabajadores se comportan racionalmente según un conjunto de informaciones que consiguen obtener de sus ambientes laborales, visualizando a la organización como un organismo social que tiene vida y culturas propias.

Ganga et al. manifiestan que otra teoría que germinó en los años 50 fue la Teoría de Sistemas, la cual tiene su punto de partida gracias al Biólogo Alemán Ludwig Von Bertalanffy. Este enfoque tiene una tendencia hacia la integración de las diversas ciencias naturales y sociales, se basa en el concepto de “Hombre Funcional”, en donde el individuo desempeña un rol dentro de la organización, interrelacionándose con los demás

individuos como un sistema abierto. En sus acciones, en un conjunto de roles, mantiene expectativas en cuanto al rol de los demás participantes y procura dar a conocer a los demás las suyas. Esta interacción cambia o refuerza el papel o rol, ya que las organizaciones son sistemas de roles, en las cuales el papel de cada funcionario tiene efectos en los demás aspectos de la organización.

Según los autores, en los años 60, aflora una nueva teoría producto del intenso cambio que presenta el mundo, su origen puede encontrarse en la Teoría del Comportamiento. Fusionó el estudio de la estructura y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, integradas a través de un tratamiento sistémico.

“Durante las últimas décadas ha comenzado a aparecer nuevamente un gran interés en el factor humano de la organización; las organizaciones se están proponiendo nuevas metas, tales como lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, siendo considerado una meta a corto plazo, a dicho interés se le ha denominado la Filosofía TEA (Total Environment into Administration, que traducido al español se entiende como “Medio Ambiente Total Dentro de la Empresa”). Esta filosofía nace de la necesidad de contar con una tendencia o pensamiento que vincule a las personas con su entorno, facilitando su identificación con él. Esta óptica puede entenderse como el punto ideal de lo que debe ser la comunidad laboral, porque resalta la necesidad de la armonía en todos sus sentidos. La base de la Filosofía TEA, se encuentra en el mejoramiento de la plataforma laboral del trabajador, además del desarrollo del bienestar de aquel, con la finalidad de influir en él, y aprovechar al máximo su potencial y la relación horas-hombre, pero ahora acompañada de la necesidad del beneficio mutuo” expresan Ganga et al.

De esta manera, los autores aseguran que el colaborador tenderá a mostrarse más motivado por su entorno, si el ambiente le es grato, si se

siente adecuadamente remunerado, si gusta o se siente cómo en sus funciones, si mantiene una relación abierta y franca con sus compañeros, si cuenta con un jefe que tiene efectivamente cualidades de liderazgo, ente otras condiciones; todo lo cual genera involucramiento y como consecuencia de ello, se incrementa la productividad y la eficiencia en el desempeño de las tareas y/o servicios que presta.

Por otra parte, Ganga et al. relacionan que el individuo no es productivo si el ambiente en donde trabaja le es hostil, o percibe una atmósfera atestada de decisiones injustas, falta de comunicación, opacidad en la misión y visión de su organización, etc. Si a lo anterior, le adiciona sus presiones económicas, psicológicas y situacionales, configuran un coctel donde difícilmente podrá ofrecerle a la entidad el mejor resultado en sus funciones o una alta productividad.

En consecuencia, los autores refieren que una organización que ofrezca las características más adecuadas para incentivar al trabajador, se preocupe de sus expectativas, de sus metas y necesidades (especialmente de los talentosos y productivos), tendrá supremacía respecto de aquellas que no toman en cuenta el clima laboral de su propia organización.

En ese sentido, en cuanto a la importancia del sujeto humano dentro de las organizaciones y el valor que ella les da a las relaciones sociales dentro de ésta, Ganga et al. plantean que las motivaciones del empleado y su medio ambiente laboral, es preciso resaltar que “una organización sólo existe cuando una o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”.

Por último, los autores consideran factible desprender que el trabajo en equipo (bien entendido), la realización de reuniones informativas, pero también reuniones interactivas (tipo círculos de calidad), la cercanía de los equipos directivos, el trato deferente y cordial, y la presencia de

competencias de liderazgo en las jefaturas, e idoneidad de los líderes, resultan ser también una excelente práctica para mejorar las relaciones humanas (Ganga et al, 2015).

Satisfacción laboral

Según Zayas et al. (2015), el estudio de la satisfacción laboral, es una problemática que surge desde los mismos procesos de división del trabajo y se sistematiza al surgir la psicología y la administración como ciencias. Es un problema complejo y controvertido desde el punto de vista científico, pues existen múltiples tendencias en el estudio tanto del hombre como de la actividad laboral.

Los autores revelan que la satisfacción laboral tiene sus antecedentes en el psicólogo alemán Munsterberg (1913) que introdujo el tema con el libro “Psychology and industrial efficiency”, pero el interés por el estudio surge al publicarse “Job Satisfacction” de Hoppock (1935).

Zayas et al. analizan que la satisfacción laboral ha sido una de las variables más estudiadas en el ámbito de la actividad laboral, pero no existe un consenso en cuanto a su definición, incluso algunos especialistas, señalan que este concepto está libre de teoría, así vemos que en la actualidad no existe una definición unánime del concepto de satisfacción laboral.

Los autores indican que los especialistas de las ciencias sociales tienen distintas posiciones filosóficas, enfoques, escuelas, concepciones. Existen técnicas para elaborar conceptos, pero va más allá, unos reflejan primordialmente las fuentes, los contenidos, las acciones y los resultados según en lo que los teóricos quieran hacer énfasis.

“Todos los enfoques del trabajo desde Taylor (1911); Mayo (1933); Maslow (1954); Herzberg et al. (1959); McGregor (1960); Vroom (1964); Locke (1976); Hackman & Oldham, (1980); Robbins & Coulter (1996)

hasta hoy, tienen una teoría sobre la motivación que se basa en la satisfacción de las necesidades y que es la base de la satisfacción laboral. Los trabajos de Herzberg son muy conocidos, entre el estudio de los factores que determinan la motivación por el trabajo, donde se realiza una distinción entre los factores de higiene y los motivadores, en esta investigación no se acepta esa clasificación, porque los fenómenos psicológicos pueden tener cualquier estructura de las necesidades. La satisfacción laboral es un continuo, que va desde de la satisfacción hasta la insatisfacción y no un fenómeno separado” manifiestan Zayas et al.

Se argumenta que toda actividad de una persona está motivada, impulsada, dirigida, y movilizada, desde el punto de vista psicológico, por los motivos conscientes o inconscientes. Los motivos son los mecanismos psicológicos que impulsan y dan dirección a la actuación.

Los autores hacen referencia a Robbins, quien afirma que la motivación es la disposición a hacer algo, y que está condicionada por la capacidad de estos actos para satisfacer alguna necesidad. La motivación y la satisfacción laboral son formaciones distintas. La motivación, es eje de la satisfacción laboral. La motivación se refiere a los movimientos o impulsos para satisfacer un deseo o meta. La satisfacción laboral se refiere a la valoración de un objeto, proceso o fenómeno cuando se experimenta, o se vivencia algo, y la satisfacción cuando culmina una meta. En otras palabras, motivación implica el impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción laboral implica los resultados ya experimentados. Un trabajador puede estar motivado con el trabajo, pero no satisfecho, y viceversa.

La motivación es una formación psicológica y es un elemento importante para lograr que se realicen los máximos esfuerzos en el cumplimiento de las metas de la organización, si no se toman en consideración las condiciones laborales donde se desempeña el trabajo.

Se puede encontrar varias vertientes de la satisfacción laboral, pero Zayas et al. las diferencian en dos, los que dicen que la satisfacción laboral es una actitud y los que la ven como una percepción o otra formación psicológica. Aunque en el concepto pueden coexistir porque no son diferentes o contrarios, léxicamente, pero si se refieren a cosas diferentes, epistemológicamente y filosóficamente.

Los autores sostienen que los órganos de los sentidos son los que ponen a los sujetos en contacto con los objetos, entonces los fenómenos psíquicos empiezan por ahí desde los procesos, las formaciones, la personalidad hasta los factores sociales. La satisfacción laboral se puede valorar en objeto como el reflejo subjetivo-objetivo-subjetivo de lo cognitivo y afectivo, por eso es el efecto que uno percibe cognitivamente y afectivamente y en virtud de esto se pueden adoptar actitudes positivas y negativas hacia el trabajo.

Zayas et al. revelan que hay diversos procesos, fenómenos y formaciones complejas de la actividad laboral en una organización que no se pueden confundir, y son la percepción, la motivación, las actitudes y la valoración. Los autores citan a Tubán, quien el año 2000 refiere que existen también diferencias entre la satisfacción laboral y las actitudes: "Existe una gran confusión en el empleo del término "satisfacción en el trabajo" y los factores que contribuyen a ella. La revisión de los numerosos estudios efectuados en este campo nos lleva a la conclusión de que la satisfacción en el trabajo es casi cualquier cosa que un investigador mide cuando cree estar midiendo la "satisfacción en el trabajo". Añade "Aunque, en muchos casos, se utilizan como sinónimos, no lo son. Una "actitud" no es "satisfacción en el trabajo", aunque puede contribuir a ella (...) Una "actitud" de un empleado puede considerarse como la disposición para actuar de un modo más que de otro, en relación con factores específicos relacionados con el puesto".

Se hace referencia a Padua, quien en 1979 ejemplarmente propone: “las mediciones de actitudes deben interpretarse como “síntomas” y no como “hechos” (...) La actitud es como una “semilla”, que bajo ciertas condiciones puede “germinar en comportamiento”. Las actitudes son como las disposiciones para actuar de una persona o un grupo en relación a los objetos, los fenómenos y las personas, son disposiciones de ánimo.

Los autores consideran que las actitudes son una formación psicológica predominantemente de carácter afectivo, que se integra con la esfera cognitiva y conductual. Es como una expectativa que, bajo determinadas condiciones, puede hacerse realidad.

Desde el punto de vista epistemológico, de acuerdo con Zayas et al, se puede valorar el objeto como el reflejo subjetivo-objetivo subjetivo de lo cognitivo y afectivo, por eso la satisfacción laboral es el efecto que uno percibe cognitivamente y afectivamente y se puede adoptar actitudes positivas y negativas hacia el trabajo.

Los autores dan a conocer que la percepción es el proceso que pone en contacto de forma directa e inmediata al sujeto con el medio y determina la forma de ver el mundo que tiene cada persona. Consiste en el reflejo y transformación mediante el cual los sujetos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de dar significado a su entorno. La percepción es objetiva, subjetiva, integral, selectiva y está en correspondencia con las motivaciones, intereses y experiencias de cada cual.

Finalmente, se añade que la valoración es una formación psicológica predominante cognitiva integrada a la esfera afectiva y es imagen subjetiva de una realidad objetiva. La percepción y la valoración es el eje de la satisfacción laboral (Zayas et al, 2015).

1.2 Marco Teórico

Clima Organizacional

Como afirma Orellana (2019), el clima organizacional es el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializa en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí. Asimismo, el clima organizacional de una empresa depende de muchos factores y el primero de ellos es la importancia que la propia compañía le dé.

“Los objetivos pueden alcanzarse con metas, objetivos y una herramienta de control que supervise los indicadores de gestión y avance. Bien, para ese proceso no se necesita liderazgo, por lo que el factor “clima organizacional” pasa completamente por alto, porque el foco no está puesto allí, sino en el cumplimiento de la meta y objetivo. Es ahí donde pueden generarse instancias de quiebre de las relaciones entre trabajadores o colaboradores. Ya que las metas pueden ser tan altas, exigentes y peor aún, individuales, que todos velarán por cumplir su parte al costo que sea” complementa el autor.

Orellana indica que, indudablemente ese costo, puede traducirse en excesiva competitividad, traición entre compañeros, canales de comunicación difusos, instrucciones poco claras y poco ánimo de colaboración. En otras palabras, un clima organizacional impulsado por un tipo de violencia estructural que viene desde la organización por haber planificado sólo en base a indicadores y sin pensar en las personas y además, por hacer que los cumplimientos sean individuales en vez de colectivos.

Empleando las palabras del autor: “Por el contrario, si el liderazgo está presente como elemento esencial en el proceso de dirección, el “clima organizacional” sí será un factor presente e incluso, el de mayor relevancia. Esto es debido a que las personas como “recurso” son el más difícil de controlar. En este sentido, apostar por la motivación desde la estructura organizacional puede generar altísimos niveles de compromiso y, por ende, de productividad”.

Clima organizacional presente en los valores de la compañía

Adicionalmente, Orellana postula que es legítimo que las empresas tomen medidas para mantener un buen clima organizacional porque eso les trae mayor rentabilidad. En ese sentido, cabe destacar que hay compañías que integran esto en sus valores por sobre los resultados de producción y esto lo materializan en incentivos permanentes que no están sujetos al cumplimiento de metas, sino como política de la empresa.

“Algunos de estos incentivos son flexibilidad, becas de estudio, planes de desarrollo al interior de la compañía, relaciones cercanas con las jefaturas y posibilidad de plantear sugerencias y propuestas para el negocio” da a conocer el autor.

Responsabilidades y roles en el clima organizacional

De acuerdo con Orellana, si bien la empresa puede velar por mantener relaciones sanas y colaborativas al interior de la organización, lamentablemente no puede hacerse responsable de rencillas personales que vayan generándose en la convivencia diaria. Ello se relaciona con la formación ética y personal de los trabajadores, por lo que es importante que exista voluntad de parte de ellos en construir un clima agradable para trabajar, considerando que el trabajo es uno de los lugares donde las personas pasan más tiempo.

El autor alude que si los trabajadores se organizan y crean prácticas que les hacen más felices en su trabajo y esto no interviene de manera

negativa en el quehacer de la empresa, es suficiente con que la compañía entregue esa libertad, sin embargo, no puede hacerse responsable por los quiebres personales que se generen durante esa dinámica.

Desde el punto de vista de Orellana: “Por último, si estas prácticas, por el contrario, comienzan a afectar las relaciones entre colaboradores, entonces la compañía deberá identificar el problema y aplicar medidas para ordenar los espacios de trabajo de modo que sean instancias cómodas sin poner en riesgo el respeto entre personas.”

Se concluye que el clima organizacional es una interfaz que forma parte de la comunicación de una empresa, donde los trabajadores, por una parte, deben tener el espacio suficiente para construir prácticas amenas de trabajo, y por otra, la organización debe fortalecer estos espacios aportando con incentivos, beneficios y prácticas propias de su cultura organizacional. Finalmente, el objetivo es forjar una organización más satisfecha y feliz, por lo que será más competitiva en el mercado (Orellana, 2019).

Autorrealización

Según Peiró (2020), la autorrealización es lograr los objetivos o aspiraciones que alguien tiene en mente. Cuando se consigue se obtiene una gran satisfacción por todo lo que se ha conseguido durante ese proceso. Este concepto y su puesta en práctica ya estaban vigentes en la Antigua Grecia. Fue introducido y acuñado por Kurt Goldstein, un teórico organísmico.

El autor pretende hacer referencia a la puesta en práctica del potencial de un individuo. En palabras de Goldstein, la motivación y los objetivos eran: «la tendencia a realizarse a sí mismo tanto como sea posible es el

impulso básico... el impulso de autorrealización» siendo así la motivación verdadera de esta práctica.

Como expresa Peiró: “Si se hace referencia a este término, teniendo en cuenta el campo de la psicología, y los tipos que existen, se menciona como el propio autodescubrimiento, el camino que sigue el individuo para encontrar su verdadero ser y sentirse totalmente conectado a sí mismo y sus experiencias vitales”.

El autor relaciona ello con la Pirámide de Maslow para incidir en que la autorrealización se puede conseguir, si se satisfacen todas las necesidades que menciona en su estudio.

Dicho con palabras de Peiró, a continuación, se hará referencia a los principales pasos para lograr la autorrealización:

“Definir unos objetivos propios: Esto es fundamental para conseguir la autorrealización. Conocer los objetivos y el camino que hay que seguir para conseguirlos, será algo que hay que tener claro desde el principio. Cumplir esos objetivos: Es prioritario comprometerse con los objetivos que uno tiene. Está muy bien escribirlos, y trazar un plan para conseguirlos, pero sin compromiso es difícil hacerlos realidad.

Establecer relaciones sociales: No hay que dejarse llevar por los demás para cumplir los objetivos de uno mismo, pero está claro que si se establecen relaciones positivas, y se dan una serie de conexiones en relación a los objetivos que se tienen, pueden ser muy fructíferas.

El valor de los sacrificios: Hay que saber que, para conseguir objetivos y determinadas cosas, hay que hacer sacrificios. Tal vez si lo que uno pretende es conseguir aprobar una oposición, tendrá que salir menos, y centrarse más en los estudios, por ejemplo. Hay que valorar los sacrificios que hay que hacer, y estar dispuestos a hacerlos para sentirse autorrealizado.

Objetivos realistas: Lo importante es ser feliz con la consecución de tus objetivos, pero hay que tener una actitud y mentalidad realista, ir

consiguiendo pequeñas cosas para alcanzar la meta. No tiene sentido querer perder 30 kilos en un mes, porque además no es sano, pero si poco a poco se van haciendo pequeños cambios en la alimentación, se empieza a practicar deporte y se sigue una rutina saludable, se irán viendo los resultados, y ese proceso también hay que disfrutarlo para sentirse motivado y alcanzar lo deseado.”

El autor concluye que las personas que han conseguido sentirse autorrealizadas, son el ejemplo del perfecto equilibrio entre sus deseos y lo que han conseguido en realidad. Se sienten plenos, liberados, motivados y también saben reconocer el esfuerzo y lo que les ha costado lo que han conseguido. Además, saben valorar este proceso y el fin del mismo (Peiró, 2020).

Involucramiento laboral

De acuerdo con Riquelme (2018), es una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico.

El autor indica que el trabajador que tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo, es aquel que se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa.

“Un modelo gerencial que se relaciona con el concepto de involucramiento, es aquel que concede facultad de decisión, que consiste en la autonomía percibida por el empleado para desempeñar su trabajo, esta creencia otorga confianza y valor, ya que, el empleado es competente en el grado en que influye en su ambiente de trabajo” plantea Riquelme.

Involucramiento y equipo de trabajo

Tal como sostiene el autor, los líderes organizacionales tienen claro que más allá del esfuerzo individual, para alcanzar los objetivos, se necesita la participación y colaboración de todo el equipo de trabajo y este trabajo además del cumplimiento de metas, se encauza en la resolución de problemas y debe permitir el aporte de ideas de todos, para disfrutar de diferentes puntos de vista, a fin de cumplir de la manera más eficiente con los objetivos y metas.

Para Riquelme, el involucramiento en la organización se refiere no solo a que el trabajador se sienta bien haciendo lo que sea que haga, sino que sea escuchado y sea partícipe de la mejora del trabajo y del ambiente laboral.

En consecuencia, se debe fomentar la escucha activa de los niveles más bajos hacia los niveles más altos de la estructura organizacional. De acuerdo con, el autor esto se puede hacer mediante las siguientes herramientas:

- Encuestas sobre el ambiente laboral.
- Entrevistas personalizadas.
- Comités.
- Buzones de sugerencias.
- Implementación de sistemas de retroalimentación.
- Enriquecimiento del trabajo rediseño.
- Implementación de círculos de calidad.
- Mejoramiento de las condiciones laborales.
- La auto-administración de los diferentes equipos de trabajo.
- Creación de comités de trabajo referentes a las políticas y estrategias de trabajo.”

Riquelme refiere que generalmente cualquier acción que los empresarios dirijan a involucrar y comprometer al trabajador en el proceso de toma de decisiones e incremento de la retroalimentación entre empleados y jefes, que además influya en la autonomía y

participación del mismo de manera armónica, consiente y a gusto del mismo.

Por último, se concluye que evidentemente dentro de cualquier organización existen temas de confidencialidad que deben ser tratados únicamente por personal en posiciones clave de la organización, no obstante, la participación que se espera y debe considerar en los trabajadores se encuentra en la toma de decisiones del día a día, por ejemplo, en la repartición de las tareas, la definición de fechas de entrega, en temas referente al clima laboral, procesos, procedimientos, políticas internas, planeación de proyectos, etc. Todo es motivando la participación activa del trabajador dentro de la empresa (Riquelme, 2018).

Supervisión

A juicio de Pérez y Gardey (2021), supervisión es la acción y efecto de supervisar, un verbo que supone ejercer la inspección de un trabajo realizado por otra persona.

“Quien supervisa se encuentra en una situación de superioridad jerárquica, ya que tiene la capacidad o la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no. Por lo tanto, la supervisión es el acto de vigilar ciertas actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria” precisan los autores.

Pérez y Gardey revelan que la supervisión se utiliza sobre todo en el ámbito de las empresas, donde suele existir el puesto de supervisor. De esta manera, la supervisión es una actividad técnica y especializada cuyo fin es la utilización racional de los factores productivos. El supervisor se encarga de controlar que los trabajadores, las materias primas, las maquinarias y todos los recursos de la empresa se encuentren coordinados para contribuir al éxito de la compañía.

En la opinión de los autores: “La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo, donde cada estamento responde a un nivel superior. Así como los trabajadores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a un gerente general, por ejemplo”.

Finalmente, se precisa que el supervisor no sólo debe ser alguien experimentado en el área que supervisa, sino que debe tener la autoridad suficiente para dirigir al resto de las personas. Debido a ello, entre las principales características de un supervisor se encuentran el conocimiento del trabajo (respecto a los materiales, la tecnología, los procedimientos, etc.) y de sus responsabilidades (incluyendo las políticas y reglamentos de la empresa), y la habilidad para instruir (adiestramiento del personal) y dirigir (liderar al personal) (Pérez y Gardey, 2021).

Comunicación

Como expresa Raffino (2020), la comunicación es el acto voluntario de transmisión de información entre seres vivos. La comunicación es afín a todos los seres vivientes, de una forma u otra, con diversos fines y estrategias, ya sean microorganismos intercambiando señales químicas, aves intercambiando cantos o seres humanos intercambiando piezas de lenguaje.

Desde el punto de vista del autor: “Vivir pasa necesariamente por comunicarse, aunque no todas las formas de vida se comunican de la misma forma ni con los mismos fines: un animal se comunica con otro cuando le advierte que ése es su territorio, o cuando le indica a una hembra que es apto para reproducirse, por ejemplo”.

En cuanto a los seres humanos, según Raffino, a las formas naturales de comunicación se suman las formas complejas fruto de algún tipo de

lenguaje, como es el verbal, el que usa las palabras. De allí que podamos hablar de distintos tipos de comunicación, como veremos más adelante. “La comunicación es materia de estudio de numerosas disciplinas, según su naturaleza y los actores que en el proceso intervengan. Sin embargo, se trata siempre de un proceso fundamental para comprender las relaciones entre los seres vivos” manifiesta el autor.

Se concluye añadiendo que el ser humano aprendió a replicar este proceso natural mediante la tecnología. Los sistemas informáticos se pueden comunicar entre sí de manera automática, por citar un ejemplo (Raffino, 2020).

Condiciones laborales

Istas (2021) define como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Pese a tener en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, el autor considera que no es menos cierto que en el trabajo existe exposición a sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc.

Según Istas, es posible evitar la enfermedad y la muerte injustas, en el sentido de evitables, de prematuras, y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo.

El autor hace referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo: “... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”.

De acuerdo con Istas, quedan específicamente incluidas en esta definición:

-Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

-La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

-Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

-Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador (Istas, 2021).

Satisfacción laboral

Desde el punto de vista de StartMeUp (2018), una de las definiciones más aceptadas en la psicología de las organizaciones fue escrita por Edwin Locke en 1969. De acuerdo con este autor, la satisfacción laboral se puede definir como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”

El autor destaca que, aunque esta definición tiene ya casi cincuenta años, sigue siendo vigente y totalmente relevante. Si extraemos algunas palabras clave de la definición de satisfacción laboral, podremos ver claramente que se trata de un problema con un alto grado de subjetividad: estado emocional, placentero, percepción, sujeto.

StartMeUp considera que el desafío para las empresas se encuentra en traducir esta subjetividad en indicadores más tangibles, con el objetivo último de que los empleados se sientan mejor.

El autor parte de una definición más sencilla para luego profundizar más en el tema. Se puede decir que la satisfacción laboral es, fundamentalmente, una actitud hacia el trabajo. Además, como cualquier otra actitud, posee tres componentes básicos: la cognición, el afecto y el comportamiento.

Según StartMeUp, el aspecto cognitivo de la satisfacción en el trabajo refiere a los pensamientos, creencias y opiniones de un empleado respecto a su empleo. El aspecto afectivo se relaciona con sus sentimientos hacia el trabajo. Y el comportamiento comprende las acciones que el empleado realiza en base a esos pensamientos y sentimientos.

El autor sostiene que la dimensión cognitiva es una apreciación lógica y racional de los siguientes aspectos:

- Condiciones laborales
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo
- Resultados del trabajo
- Naturaleza del trabajo en sí

Asimismo, se agrega que los empleados comparan el trabajo real con sus propios estándares internos, y eso determina cuán satisfechos o insatisfechos se sienten. En ese sentido, StartMeUp refiere que la dimensión afectiva concierne los siguientes aspectos que la gente relaciona con sus empleos:

- Sentimientos
- Emociones
- Placer / Displacer
- Felicidad / Infelicidad.

Por último, el autor concluye que la satisfacción laboral tiene que ver con lo que el empleado sabe acerca de su trabajo, cómo se siente sobre el mismo, y qué hace al respecto (StartMeUp, 2018).

Significación de tareas

Como plantea Deconceptos (2021), la palabra tarea tiene un origen árabe. Proviene del vocablo “tariha” y significa trabajo u obra. Consiste en un hacer que demanda esfuerzo (por eso pasear o descansar no son tareas) y que generalmente tiene un tiempo límite para su realización.

Adicionalmente, las tareas domésticas son aquellas que se realizan diariamente para el cuidado del hogar, como limpiar, cocinar, planchar, lavar la ropa, atender a los niños o hacer los mandados.

Por otro lado, el autor refiere que las tareas que se les asignan a los niños en el colegio son encargos hechos por el docente, donde deberán poner en funcionamiento su intelecto para resolver problemas, averiguar datos, realizar argumentaciones, practicar lecturas, analizar oraciones etcétera, a propuesta pautada por el maestro, en forma individual o grupal, a desarrollar en clase o en sus domicilios, para reforzar los conocimientos aprendidos o iniciar la investigación de nuevos aprendizajes.

Por último, se concluye agregando que hay tareas manuales o artesanales, realizadas con las manos, como por ejemplo pintar un cuadro; otras tareas físicas, como las antes referidas de los trabajos domésticos; y otras tareas de tipo intelectual, como estudiar. Las tareas rurales son las que se desarrollan en el campo, especialmente la agricultura y la ganadería. Hay tareas lícitas o ilícitas, rutinarias o creativas, continuas o esporádicas, sencillas o engorrosas, remuneradas o no remuneradas. Las tareas lícitas humanas remuneradas, se denominan legalmente trabajo. (Deconceptos, 2021).

Condiciones de trabajo

De acuerdo con LP Derecho (2020), las condiciones de trabajo se definen como “(...) aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables o porque facilitan la prestación de servicios. Están conformados por todos aquellos gastos (en dinero o en materiales) que, directa o indirectamente, son necesarios para que el trabajador cumpla con los servicios contratados”.

Asimismo, se hace referencia a Toyama Miyagusuku, quien sostiene: “(...) los elementos que pueden contribuir a determinar la calificación como condición de trabajo son la necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y otros elementos objetivos los que pueden utilizarse (temporalidad, tipo de actividad realizada, funciones del trabajador, etc.)”.

En ese sentido, el autor da a conocer que las condiciones de trabajo se encuentran reguladas en el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, en el inciso c) se menciona en forma expresa a las condiciones de trabajo como concepto no remunerativo.

Por último, el inciso i) contiene la siguiente definición de condiciones de trabajo: “Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador” (LP Derecho, 2020).

Reconocimiento personal/social

Raffino (2020) sostiene que el término reconocimiento hace referencia usualmente al agradecimiento público, notorio y formal de los talentos, esfuerzos o rasgos resaltantes de alguien, o bien la expresión pública y formal de agradecimiento por un favor o beneficio recibido, o algún logro celebrado. No siempre designa un premio físico (como un diploma), sino también el acto de reconocerle al otro lo logrado ante la comunidad en general, o ante terceros.

En ese sentido, para este tipo de usos se habla de reconocimiento personal, dado que es entregado a una sola persona. No obstante, el autor da a conocer que es posible otorgarle también un reconocimiento a una institución entera, una empresa o una comunidad, y en esos casos se tratará de un reconocimiento institucional, corporativo o comunitario, respectivamente.

En cuanto a reconocimiento social, Raffino afirma que se trata de la aprobación o valoración individual que se recibe de un grupo determinado, tras una labor bien hecha o por haber aportado mucho al colectivo. El reconocimiento social suele ser muy codiciado por los individuos y es muy importante durante ciertas etapas de la vida, como la adolescencia. Adicionalmente, es a lo que aspira la mayoría de los artistas.

Finalmente, el autor concluye que también existe un reconocimiento social que se da entre pares, ya no por distinción, sino por pertenencia, o sea, por conformidad. A esto se le conoce como aceptación: cuando en un grupo se trata a uno como igual que al resto, con sentido de

pertenencia, se puede decir justamente que se goza del reconocimiento del grupo, en otras palabras, que se es aceptado (Raffino, 2020).

Beneficios económicos

Como plantea López (2018), el beneficio en economía es la cantidad monetaria resultante de la diferencia entre ingresos y costes de una inversión, negocio o cualquier otra actividad económica. Cuando hablamos de beneficio estamos hablando de una magnitud económica. “Partiendo de esta base, debemos saber que una inversión tiene unos costes (variables y fijos) en recursos. Recursos que pueden ser de tiempo, trabajo o capital. La razón por la que asumimos determinados costes es por la esperanza de obtener unos ingresos monetarios iguales o mayores a los recursos empleados” precisa el autor.

Pese a que económicamente se define como menciona López al principio, existen diferentes formas de entenderlo. En ese sentido, se puede encontrar algunos tipos de beneficios que pueden medirse y otros tipos de beneficios mucho más difíciles de cuantificar.

No obstante, existen otro tipo de casos en los que los beneficios son mucho más difíciles de medir con exactitud. Empleando las palabras del autor, a continuación, se presentará algunos ejemplos:

“Cuanto no invertimos dinero, sino que invertimos tiempo: ¿Cuánto vale el tiempo dedicado? Existen servicios que apenas tienen costes asociados. Por ejemplo, programar una página web. Tan solo se necesita acceso a internet y un ordenador. Claro que se necesita dedicar tiempo y tener conocimientos de programación web.

Cuando obtenemos un beneficio empresarial intangible: Una campaña para atraer clientes. Si ofrecemos un descuento a nuevos clientes en un producto determinado para las primeras unidades, puede que apenas

tengamos ganancias. Sin embargo, es una oportunidad para hacer nuevos clientes. Si están contentos con el producto o el trato recibido puede que vuelvan. Pero claro, es difícil cuantificar eso.

Cuando aportamos algo a la sociedad: Aunque no obtengamos una ganancia monetaria e incluso tengamos pérdidas la imagen corporativa puede mejorar. Por ejemplo, participando en eventos para la integración en el mercado laboral de discapacitados. ¿Cuántas personas vendrán a adquirir nuestros productos debido a que se sienten identificados con nuestro proyecto social?

En este último caso están presentes dos tipos de beneficio. El beneficio social (lo que aportamos a la sociedad) y el beneficio económico (lo clientes que genera apoyar a la sociedad)” (López, 2018).

1.3 Investigaciones

A Nivel nacional

Primero, se hará referencia al antecedente **“Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014”** presentado el año 2018 ante la Universidad César Vallejo por María Cruz.

La investigación aborda la problemática de los docentes entorno a la insatisfacción laboral que conlleva al mal desempeño de los docentes, tiene como objetivo determinar la relación entre variable clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de la red N° 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, planteando la siguiente hipótesis: existe una relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

La investigación es de tipo sustantiva el diseño es no experimental del sub tipo de diseño correlacional, se usó para el muestreo no

probabilístico para seleccionar muestra de 122 docentes de las diferentes Instituciones Educativas de la red 06 de la UGEL N° 06 de Ate vitarte; a quienes se les aplicó dos cuestionarios, para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral las cuales fueron elaborados, se emplea el estadístico de Alfa de Crombach para la confiabilidad por que el instrumento es de respuestas politómicas.

Cruz concluye lo siguiente:

“Primera. Según docentes de las I. E. de la red N| 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.834 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.020 positiva despreciable no significativa).

Segunda. Según docentes de las I. E. de la red N| 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte ($p = 0.237 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.108 positiva despreciable no significativa).

Tercera. Según docentes de las I. E. de la red N| 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.321 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.091 negativa despreciable no significativa).

Cuarta. Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.531 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.057 negativa despreciable no significativa).

Quinta. No existe relación entre el desafío en la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.480 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.065 negativa despreciable no significativa).

Sexta. No existe relación entre el relaciones UGEL 06 2014 del Distrito de Ate Vitarte. ($p = 0.223 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.111 negativa despreciable no significativa).

Séptima. No existe relación entre el cooperación y satisfacción laboral según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.312 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.092 negativa despreciable no significativa).

Octava. Existe relación entre el estándar UGEL 06 2014 del Distrito de Ate Vitarte. ($p = 0.182 > 0.05$, Rho de Spearman = 0.045, relación baja y significativa).

Novena. Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.432 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.072, negativa despreciable no significativa).

Decima. Según docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 2014 del Distrito de Ate- Vitarte. ($p = 0.284 > 0.05$, Rho de Spearman = -0.098, negativa despreciable no significativa)” (Cruz, 2018).

Asimismo, se mencionará la investigación relacionada **“Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015”** presentada el año 2018 ante la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por Luisa Rivas.

El objetivo de la investigación estuvo orientado a analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.

Es una investigación de tipo no experimental, teórico, básico y ex post facto, método descriptivo correlacional causal. La recolección de datos se obtuvo a través de cuestionarios tipo Likert que fueron validados y confiables mediante juicio de expertos y pruebas estadísticas: prueba binomial y coeficiente de correlación de Pearson. Para el análisis de consistencia interna se utilizó el Alpha de Crombach siendo los valores 0.80, 0.71 y 0.90 para clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente respectivamente, lo cual indica que tienen buena consistencia interna.

Rivas concluye lo siguiente:

“1. Se acepta la hipótesis de investigación, es decir que “Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral y el

desempeño docente del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM” resultado hallado mediante el análisis de regresión múltiple y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede afirmar que a mejor clima organizacional, mejor satisfacción laboral y desempeño docente.

2. Mediante el análisis de regresión se ha encontrado un P valor de 0,000 al nivel de significación de 0,05 lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 1; es decir “Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del DAE. Facultad de Medicina de la UNMSM.” y rechazar la hipótesis nula. Ello nos conlleva a manifestar que un docente universitario con alta satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia su trabajo, genera ambientes armoniosos, se preocupa por mejorar la calidad de los procesos, por el contrario cuando se siente laboralmente insatisfecho sus actitudes son negativas que se traducen en realizar un trabajo que no les interesa, demostrar disgusto en su ambiente laboral, poco compromiso institucional, generar conflictos ,entablar inadecuadas relaciones interpersonales, interfiriendo además en el logro de objetivos institucionales y personales, de allí la importancia de un buen clima organizacional.

3. Se ha encontrado que existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente, puesto que se halló un P valor 0,000 al nivel de significación de 0,05 lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar la hipótesis nula. De ello se deduce que un buen clima organizacional permitirá optimizar las funciones gerenciales de los docentes, cuyo propósito es contribuir a desarrollar sus destrezas y habilidades para mejorar su labor profesional, elevando la calidad de la enseñanza. Para poder ser mejor docente no solo se requiere de preparación académica sino también de tener ambientes saludables, motivadores, participativos que incidan en la mejora de la

convivencia institucional, contribuyendo todo ello a lograr las metas institucionales.

4. El clima organizacional influye significativamente en un 78.4% en la satisfacción laboral del docente del DAE., lo que permite afirmar que el clima laboral que viven los docentes del DAE debe mejorar a fin de garantizar su satisfacción, ya que con ello se proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en los procesos académico administrativos que se dan al interior del Departamento.

5. El clima organizacional influye significativamente en un 96% en el desempeño del docente del DAE. Por lo que se puede afirmar que al haber un clima poco saludable estaría repercutiendo negativamente en el buen desempeño del docente de enfermería. Entendiéndose que las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento y juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización.

6. La mayoría de los docentes del Departamento Académico de Enfermería manifiestan un clima organizacional poco saludable en cuanto al ambiente físico, la estructura, el ambiente social,(relaciones personales, confort),los aspectos personales como la actitud hacia el trabajo, la identidad, la responsabilidad y el comportamiento organizacional (recompensas, desafíos, remuneraciones), lo que genera insatisfacción laboral por la poca participación en las decisiones que se toman al interior de este Departamento.

7. La mayoría de los docentes presentan satisfacción laboral media en el DAE respecto a los factores extrínsecos e intrínsecos lo que puede redundar en su compromiso institucional, en su participación activa en cuanto al logro de metas institucionales. La eliminación de las fuentes de

insatisfacción, conlleva a un mejor rendimiento del trabajador, por tanto, este se ve reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera se logra aumentar la productividad de la misma.

8. La mayoría de los docentes presentan regular desempeño según los estudiantes de enfermería en cuanto al manejo del clima psicológico en el aula, el uso de medios y materiales de enseñanza, dominio de contenidos de objetivos y la motivación, lo que conlleva a deducir que la formación del futuro profesional de enfermería se estaría viendo afectada en cuanto a la calidad educativa lo que puede redundar en el cuidado que se brinde al usuario, paciente, familia y comunidad y en que el estudiante tome conciencia de su misión como futuro profesional de la salud con responsabilidad (Rivas, 2018).

A continuación, se citará el antecedente titulado **“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Pataz, la Libertad año 2018”** presentado el año 2018 ante la Universidad Peruana Unión por Sandra Flores y Yuly Mamani.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Región La Libertad, año 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transaccional, descriptiva y correlacional. A una muestra no probabilística de 100 trabajadores, se les aplicó el cuestionario de Koys y Decottis (1991) sobre clima organizacional cuyas ocho dimensiones son: cohesión, confianza, autonomía, innovación, presión, equidad, apoyo y reconocimiento.

Los autores concluyen lo siguiente:

“1.- Se encuentra relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con Rho de Spearman ,749 cumpliendo el objetivo planteado en la investigación.

- 2.- Se encontró entre la autonomía y satisfacción laboral una relación nula, considerando que no necesariamente existe una relación entre esta dimensión y la variable, esto debido a que la autonomía que siente el trabajador es tomado como un trabajo sin dirección alguna por los subordinados, lo cual crea que es factor no necesariamente influya en su satisfacción con la empresa.
- 3.- Se encontró entre cohesión y la satisfacción laboral que existe una correlación moderada con un Rho de Spearman de ,573 mostrando así que mientras más unión exista en un grupo de trabajo mayor será la satisfacción laboral.
- 4.- Se encontró entre la confianza y la satisfacción laboral una relación moderada con Rho de Spearman de ,546 mostrando que la confianza influye en la satisfacción laboral del trabajador.
- 5.- Se encontró entre presión y satisfacción Laboral un $r = 0,486$, afirmando que existe una correlación moderada de modo que la presión es de vital importancia en la satisfacción.
- 6.- Se encontró entre apoyo y satisfacción Laboral un $r = 0,579$, afirmando que existe una correlación moderada, debido a que los subordinados mientras más apoyo sientan por parte de su organización estarán más satisfechos.
- 7.-Se encontró que el reconocimiento y la satisfacción laboral muestran una relación alta con una rho de Spearman de ,686. Dando como idea que el reconocimiento a los trabajadores es parte fundamental en la institución para crear en ellos un sentimiento de satisfacción.
- 8.- Se encontró que la equidad y la satisfacción laboral muestran una correlación alta con un Rho de Spearman de ,647 determinando que si hay igualdad en la entidad el clima organizacional será mejor y por ende mejorará la satisfacción laboral.
- 9.- Se encontró entre la innovación y la satisfacción laboral una relación alta con un Rho de Spearman de ,628 donde enfatiza que mientras el

trabajador pueda ser innovador en su labor el sentirá un buen clima organizacional que se verá reflejado en su satisfacción laboral (Flores y Mamani, 2018).

A Nivel Internacional

Por otro lado, se presentará la investigación relacionada **“Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia”** presentada el año 2018 ante la Universidad Externado de Colombia por Niny Wilches.

La investigación tiene como objetivo identificar la incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Minería Texas Colombia; para ello se elaboró un instrumento de medición del clima y la satisfacción laboral con la finalidad de identificar las variables que determinan el clima en la organización.

Así mismo permite conocer la percepción de los trabajadores sobre la empresa, sus expectativas, motivaciones y por ende la satisfacción que les genera pertenecer a la empresa. En aspectos que se refieren a la contextualización organizacional de la empresa, se ha evidenciado que hay procesos desarticulados entre el grupo de empresas que la conforman, debido a que cada empresa establece sus lineamientos organizacionales, lo que les refleja a los trabajadores una improvisación constante de los procesos.

Wilches concluye lo siguiente:

“Los resultados que arrojó el instrumento en general son: en la empresa hay una percepción positiva en torno al clima organizacional, ya que se destacan elementos como el buen ambiente de trabajo, la solidaridad, el trabajo en equipo y el respeto, como valores y principios centrales a través de los cuales se potencian relaciones favorables que inciden de manera efectiva en el desarrollo de las funciones. Lo cual se relaciona

con factores como la buena comunicación, ya que generalmente hay buenos procesos de relacionamiento entre los trabajadores y los líderes. Además de esto, un elemento fundamental en la empresa es la confianza que existe, la cual promueve una mayor autonomía y responsabilidad, esta ha sido clave para potenciar elementos como el desarrollo de capacidades entre los trabajadores, además del orgullo y el sentido de pertenencia.

Por otro lado, un factor fundamental que también destacan los trabajadores es el de la buena convivencia, ya que en la cotidianidad de la empresa hay un trato cordial entre las personas, hay respeto y un buen trabajo en equipo, lo cual promueve el desarrollo de relaciones que no solo son armoniosas, sino que también ayudan a fomentar la productividad en la empresa. Además, los trabajadores reconocen que el hecho de poder cumplir con sus funciones de manera autónoma, de efectuar sus compromisos y de trabajar en un buen ambiente laboral son factores que promueven la motivación y el crecimiento como profesionales.

En efecto, el principal elemento que motiva a los trabajadores en la empresa son las mismas características de su trabajo, es decir, el hecho de saber que le están aportando a la empresa y que pueden desarrollar sus capacidades es algo que perciben de una manera muy positiva. Sin embargo, existen elementos que se deben mejorar en la empresa, como el desarrollo de un sistema de incentivos que motive a los empleados a esforzarse aún más por desarrollar sus trabajos y actividades a tiempo y de la mejor manera posible.

Por otro lado, se debe reconocer que para mantener motivado al equipo de trabajo es necesario reconocer sus habilidades y capacidades, alineándolas a los objetivos y a las metas de la compañía. De esta manera, a través de la calidad de liderazgo es posible mejorar la dinámica laboral, pues un buen liderazgo implica que el equipo de trabajo

se sienta motivado y reconozca la importancia que tiene para la compañía el desarrollo eficaz de sus funciones. También es importante promover la participación entre los trabajadores, con el objetivo primordial de que sientan las metas de la empresa como responsabilidad suya, y que en este sentido generen y comportan las ideas que tienen para poder cumplirlas.

Finalmente, se hace necesario trabajar en planeación estratégica en la empresa, con la participación de todos los niveles, ya que son los trabajadores los que conocen el entorno y las situaciones manifiestas desde su rol. De esta manera, la participación es el elemento clave a través del cual se puede potenciar una mayor planeación y el desarrollo constante de un clima laboral positiva que incida favorablemente en la autonomía, compromiso, motivación y crecimiento profesional de todos los trabajadores” (Wilches, 2018).

Posteriormente, se hará mención al antecedente **“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada”** presentado el año 2017 ante la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia por Heledy Peralta.

La perspectiva que asume esta investigación, está vinculada con el aspecto organizacional dentro de las instituciones que se dedican a la salud, aborda aspectos del Clima Organizacional y de la Satisfacción Laboral y se la realizo en el personal de enfermería de la Clínica Regional La Paz de la Caja de Salud de la Banca Privada.

Metodológicamente es una investigación cuantitativa, con tipo de estudio descriptivo y correlacional y con diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados son el cuestionario de Análisis de Clima Organizacional del hospital Regional de Talca Chile y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. La muestra utilizada es no probabilística y está conformado por 74 enfermeras y enfermeros.

Peralta concluye lo siguiente:

“Después del análisis de los resultados se logró establecer el grado de correlación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional de la Caja de Salud de la Banca Privada, cumpliendo así el objetivo general de la investigación.

Respecto a los objetivos general y específicos planteados se logró identificar las características sociodemográficas de la población de estudio y se logró describir cuales eran las dimensiones y factores del Clima organizacional y la Satisfacción Laboral.

En cuanto a la Hipótesis planteada en la presente investigación se concluye que, si existe la relación significativa entre las condiciones del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, teniendo una Correlación Positiva considerable (0.766), quedando así probado que a mayor nivel de condiciones de Clima Organizacional mayor Satisfacción Laboral presentan los enfermeros y enfermeras en la institución que trabajan.

En relación a las correlaciones más significativas entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral están la motivación, y la satisfacción laboral, lo que significa que a mayores niveles de satisfacción laboral mayor es la motivación de él o la enfermera, otra correlación importante que podemos mencionar es la satisfacción laboral con la estabilidad laboral la cual nos dice que mientras mayor sea la estabilidad laboral mayor será la satisfacción laboral y por último la correlación equipos y distribución de personas y material con la satisfacción laboral, lo cual nos dice que a mayor equipos y distribución de personas y material mayor será la satisfacción laboral.

Y la correlación menos significativa fue satisfacción laboral y comunicación, la cual nos hace pensar que una mala comunicación dentro de la institución pueda influenciar de gran manera la satisfacción laboral que pueda presentar el personal de enfermería.

Finalmente podemos mencionar que el personal de enfermería, tiene un papel muy importante dentro de las instituciones de salud y es relevante medir constantemente el Clima Organizacional para observar falencias antes de que estas influyan de manera negativa, ya que las condiciones del Clima Organizacional son esenciales para la satisfacción laboral del profesional en enfermería y repercuten en la calidad del servicio que ofrecen a la población” (Peralta, 2017).

Finalmente, se encuentra la investigación relacionada **“Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en los Cuerpos de Bomberos”** presentada el año 2020 ante la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador por Geovanna Fabara.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública. La metodología aplicada es descriptiva y correlacional de tipo transversal. Fundamentado en cuerpos de conocimiento sustanciales de autores como Chiang, Martín y Núñez (2010) y una serie de contribuciones académicas que formulan y demuestran la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se plantea la hipótesis de investigación al personal administrativo y operativo de la institución. Fabara concluye lo siguiente:

“Referente al objetivo general planteado de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa 84 Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,85 con un p-valor < 0.05 , demuestra que estadísticamente existe una relación causa-efecto positiva fuerte y significativa entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Infiriendo que mientras mejor sea la percepción que tienen los empleados respecto al Clima

Organizacional, mayor será el sentimiento de Satisfacción Laboral que adviertan.

En relación al primer objetivo específico de fundamentar teóricamente la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Una vez realizada la revisión teórica en libros y artículos científicos, se encontró cuerpos de conocimientos sustanciales que enriquecieron la cognición y contribuyeron a construir un marco teórico sólido que aportó a un debate teórico contemplativo y a la altura de una investigación, del que se resalta contribuciones de la relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de autores como :Chiang, Martín y Núñez (2010); Veloso-Besio (2015); Bustamante-Ubilla, LapoMaza, Grandón-Avenidaño (2016), Cubillos Rivera, Velázquez Muriel, Reyes Nova (2014); Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera (2008) y Manosalvas Vaca y Quintero (2015).

Con respecto al segundo objetivo específico de diagnosticar el estado actual del clima organizacional en la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública, mediante la aplicación de la encuesta y en base a las respuestas obtenidas de los empleados se ha podido diagnosticar que la percepción del clima organizacional en su mayoría es negativa, así como que los constructos comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones y adaptación al cambio de la variable independiente “Clima Organizacional” explican en un 88% (Valor $R=0,88$) el comportamiento de la variable dependiente “Satisfacción Laboral”, así como también se puede deducir que el 12% de la variación se debe a otros factores.

Concerniente al tercer objetivo específico planteado de identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública, se ha demostrado estadísticamente que los factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral son la 85 comunicación interna (Sig. $0.025 < p-$

valor 0.05) y la toma de decisiones (Sig. 0.000 < p-valor 0.05), teniendo estos componentes un efecto significativo en la satisfacción laboral de los empleados en la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato – Empresa Pública. Del mismo modo, se ha probado estadísticamente que los factores reconocimiento (Sig. 0.551 < p-valor 0.05), relaciones interpersonales en el trabajo (Sig. 0.186 < p-valor 0.05) y adaptación al cambio (Sig. 0.150 < p-valor 0.05) no son considerados por los empleados de la institución objeto de estudio, como condicionantes de su satisfacción laboral” (Fabara, 2020).

1.4 Marco Conceptual

Automotivación: Automotivación es dar las razones, el impulso, el entusiasmo y el interés que provocan una acción específica o un determinado comportamiento. La motivación está presente en todas las funciones de la vida: actos simples, como comer que está motivado por el hambre, la educación está motivada por el deseo de conocimiento. (Yirda, 2021).

Autorrealización: Se llama autorrealización a alcanzar las metas personales haciendo uso de los recursos propios. La autorrealización se concreta cuando un individuo, gracias a sus capacidades y su esfuerzo, logra conseguir los objetivos que se había propuesto. (Pérez y Gardey, 2021).

Beneficios económicos: El beneficio en economía es la cantidad monetaria resultante de la diferencia entre ingresos y costes de una inversión, negocio o cualquier otra actividad económica. Cuando se habla de beneficio se hace referencia a una magnitud económica, es decir, a una cantidad de dinero. (López, 2018).

Clima organizacional: Se entiende como clima organizacional a la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando se habla de clima, se hace referencia a las características que tiene el ambiente de trabajo. (ISOTools, 2016).

Comunicación: La comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto. (Peiró, 2021).

Condiciones laborales: Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo. (Sesame, 2021).

Involucramiento laboral: El verbo involucrar, derivado del vocablo latino involūcrum, alude a implicar, alcanzar o comprometer. El concepto se utiliza de distintas maneras de acuerdo al contexto. La idea de involucrar puede usarse con referencia a hacer partícipe a alguien de algo. (Pérez y Gardey, 2019).

Satisfacción laboral: La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo. En ese sentido, el concepto de satisfacción laboral expresa la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece laboralmente. (García, 2020).

Sistemas de recompensas justas: Los empleados quieren sistemas de salarios y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. (Course Hero, 2021).

Teoría del ajuste en el trabajo: Propone la interacción dinámica que ocurre entre el sujeto y su entorno ocupacional; indica que el individuo busca alcanzar y mantener la correspondencia con su ambiente de trabajo, dicha correspondencia entre la persona (P) y su ambiente (A) tiene una base motivacional y se manifiesta a lo largo de dos dimensiones: habilidades personales vs. demandas del trabajo y valores del individuo vs. refuerzos ambientales. (Gobbini y San Martín, 2019).

Teoría de la discrepancia: Formulada por E. Tory Higgins, la teoría proporciona una plataforma para comprender cómo los diferentes tipos de discrepancias entre las representaciones del yo se relacionan con diferentes tipos de vulnerabilidades emocionales. (Budner, 2019).

Teoría de la higiene-motivacional: La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene, que son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Por otro lado, los factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas. (Madero, 2020).

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Uno de los problemas más novedosos y críticos para el proceso del desarrollo humano, a nivel mundial, nacional y local en todo país son la educación y la salud, dos pilares fundamentales de toda sociedad y estos dos están íntimamente relacionados con el Clima Organizacional, pilares que están siendo alterados por el impacto de la globalización, debido a que la información económica, política, social, tecnológica y cultural.

A nivel mundial se manifiestan diversos conflictos y problemas en diversas Instituciones Educativas, debido a muchos factores que alteran el clima organizacional y la satisfacción laboral y no permite que haya una satisfacción necesaria en los docentes de las diferentes Instituciones Educativas públicas, problemas que son percibidos por los miembros de las organizaciones educativas que son los docentes, las cuales determinan su comportamiento. Ante esta situación, la UNESCO indica que los países América Latina y el Caribe, enfrentan un gran desafío que es el de implementar políticas y estrategias que aseguren que los docentes tengan las competencias profesionales y éticas adecuadas .Siendo estas políticas y estrategias: la recuperación de los niveles salariales y la implementación de programas de capacitación para los docentes; convirtiéndose el salario y los programas masivos de las capacitaciones en los pilares fundamentales para mejorar el sistema de trabajo del docente, sin embargo no son suficientes, ya que es importante mejorar el clima organizacional, generando esta

percepción estados de satisfacción laboral y ambas percepciones puedan generar en los colaboradores un estado de calidad de vida laboral.

Es por eso que los directores y directivos están llamados a preocuparse por conocer cómo está el clima organizacional en su Institución Educativa y si los docentes están satisfechos con su trabajo, puesto que ellos tienen la responsabilidad de promover los valores de la Institución y a la vez crear las condiciones favorables para que los docentes trabajen con gusto y satisfacción. En la actualidad a nivel nacional la situación que viven las Instituciones Educativas con respecto a su clima organizacional y la satisfacción laboral tiene grandes problemas, dado que los docentes no se encuentran conformes con su trabajo debido a que los docentes perciben que el clima organizacional no es el mejor para poder desempeñarse satisfactoriamente provocando que tengan un bajo compromiso con su Institución Educativa. En el sentido que el CNE Consejo Nacional de Educación en el proyecto Educativo Nacional al 2021, plantea que es importante crear mecanismos y condiciones laborales básicas, y además de ello, brindar la remuneración que le corresponda de acuerdo a su nivel de desempeño profesional.

El carácter de este clima organizacional influye claramente en la satisfacción laboral de los trabajadores y por lo tanto en su rendimiento docente, mientras que un buen clima beneficia a estos profesionales de la educación, institución y sobre todo a los alumnos y, un inadecuado clima perjudica el ambiente de trabajo ocasionando situaciones incómodas que generan, malestar y por consiguiente hacen que los docentes se vean perturbados y no

tener un rendimiento académico como se debe ya que no se siente cómodo en su ambiente laboral, (Rodrigo & Palacios, 1998)

A nivel institucional se observó un clima poco favorable para poder cumplir con su trabajo, los docentes, debido a que no se trabaja en forma global y en concordancia por falta de liderazgo, carencia de estrategias para mantener al personal motivado falta de esquemas, de reconocimientos de incentivos por el trabajo realizado. Todo esto ha generado un descontento al personal que labora en la institución y lógicamente repercute en la eficacia para la realización de sus actividades, tomando un ambiente apático para el desempeño de sus funciones. Teniendo en consideración la relación significativa que existe entre e Clima Organizacional y Satisfacción laboral, por haberse identificado en los docentes que laboran en la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05 de San Juan de Lurigancho, indicadores de pocas expectativas de autorrealización, no existiendo un involucramiento laboral notorio, disconformidad en la supervisión laboral, la comunicación con poca asertividad, así como las condiciones laborables inaceptables de los docentes de la referida red educativa asimismo también existen los indicadores de bajos niveles de satisfacción laboral.

En consecuencia, tomando como referencia a esta problemática se está aportando los conocimientos por medios de seminarios de sensibilización, talleres la identificación, control y manejo de estados tensionales con habilidades de afrontamiento y con ello lograr una mejora en la labor docente así como de la convivencia escolar, entre alumnos, docentes y su bienestar tanto individual como social, y con el esfuerzo generar más conocimiento acerca del tema de Clima Organizacional y la

Satisfacción Laboral, que puedan superar los prejuicios existentes, por la sensibilidad y reserva que amerita, es por eso que se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05 San Juan de Lurigancho?

2.1.2 Antecedentes Teóricos

Clima Organizacional

Según Gil Monte (2001), citado por Cialzeta (2013), menciona que existen cuatro niveles causantes del clima laboral:

- **El primer nivel individual:** cuando un colaborador o trabajador se enfrasca o introduce exageradamente en los conflictos o dificultades a sus clientes, volviendo personales, llegando a provocar un estado de insatisfacción laboral junto con una realización personal mínima, porque tiene sensaciones de remordimiento o frustraciones fuertes al no lograr solucionar estos conflictos.
- **Segundo Nivel de relaciones interpersonales:** Si el colaborador o trabajador se encuentra en un ambiente hostil lleno de conflictos, querellas, discusiones entre otros, con sus pares en el trabajo y al no contar con la ayuda de otros pares o superiores, son agentes que podrán desencadenar también una percepción de relaciones interpersonales, de sentido de pertenencia, de estabilidad clima laboral de insatisfecho.

- **Tercer nivel organizacional:** en toda organización siempre existe un orden ante cualquier acto que suceda dentro de esta, y las Instituciones Educativas centro de labor de los docentes no son ajenas a ello, es decir los trámites o actividades que presentan una secuencia de pasos para lograr satisfacer alguna necesidad personal, académica, social y/o familiar, Es por ello que todo docente debe realizar una serie de secuencias ordenas en su función como docente, ya sea con sus pares o con superiores, durante el desarrollo se puede dar inicio hacia un conflicto por un mal entendido en el proceso, procrastinarían de algún par o sencillamente la respuesta tarde ante la solicitud realizada por parte de algún ejecutivo o simplemente la directiva. Llevando al docente a sentir sobrecarga en sus responsabilidades o funciones por realizar, de allí la importancia de la presente investigación, de cómo afecta el clima laboral en los estados de satisfacción familiar.

- **El cuarto nivel social,** Son los agentes socialización como la familia, la iglesia, la escuela, la sociedad, los medios de comunicación, los grupos pares y las personas significativas los cuales están en constante cambio por la influencia de la globalización, que a la larga darán paso o van a generar un sobre carga en la personalidad del docente y si este profesional de la educación no logra adaptarse a estos cambios y/o las nuevas demandas del entorno social, se verá afectado el clima escolar así como el estado familiar de insatisfacción.

Teorías que explican el Clima organizacional

Likert (1965) propone un modelo el cual sostiene que las conductas de los empleados se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes. De acuerdo con su teoría, existen 3 tipos de variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales.

- Variables causales, engloban elementos como estructura organizativa, decisiones, competencia, actitudes y reglas. Son también llamadas explicativas, debido a que indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados; si una variable causal se modifica, hace que se modifiquen las demás.

- Variables intermedias, son las que constituyen los procesos organizacionales y reflejan el estado interno de la organización, evaluando aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

- Variables intermedias, son las que constituyen los procesos organizacionales y reflejan el estado interno de la organización, evaluando aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

- Variables finales, se orientan a establecer resultados como productividad, ganancias o pérdidas obtenidas derivadas del efecto ocasionado por las variables causales e intermedias.

Teoría de “X” y “Y” – Douglas McGregor (1960) Expuso dos modelos característicos llamados:

Teoría “X”: basada en el antiguo modelo de amenazas y la presunción de mediocridad de masa, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que el trabajo es una forma de castigo, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad. Esto es consecuencia, de la naturaleza de las organizaciones industriales de su filosofía, política y gestión.

Teoría “Y”: los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, que las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en dichos resultados. El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego o el descanso; las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas; las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino tratarán de obtenerla. Como resultado del modelo de la Teoría “Y”, se ha concluido en que, si una

organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

Teoría de las Dimensiones

Pritchard y Karasick (1973) Estos autores se esforzaron por medir el clima organizacional a través de once (11) dimensiones consideradas independientes, descriptivas y relacionadas con la teoría perceptual del clima organizacional, las cuales se nombran a continuación:

Autonomía: referida al grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Conflicto y Cooperación: referida al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Relaciones Sociales: referido al tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

Estructura: cubre las directrices, consignas y políticas que pueden emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

Remuneración: se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, beneficios sociales, etc.)

Rendimiento: referido a la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

Motivación: apoyada en los aspectos motivaciones que desarrolla la organización en sus empleados.

Estatus: referidos a las diferencias jerárquicas (superiores – subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.

Flexibilidad e innovación: cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

Centralización de la toma de decisiones: analiza de qué manera la empresa delega el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Apoyo: basado en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo. (citada en Brunet, 2004, p.47).

Las teorías psicológicas presentadas son importantes porque coinciden que el clima organizacional es el entorno por el cual se rige una organización, el cual es único e independiente para cada empresa. Los seres humanos pertenecen a una sociedad y con ello a organizaciones; las actividades que el empleado tenga en su vida personal y laboral, como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de

necesidades, se convertirán en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización lograr su razón de ser con altos niveles de empoderamiento y eficacia, por lo cual resaltamos la importancia de los resultados obtenidos en la presente investigación porque con estos orientan para poder adoptar las medidas necesarias para la mejora del clima organizacional lo que ayudara a la satisfacción laboral.

Consecuencias del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral

Estas consecuencias han sido pocas estudiadas, en la literatura científica. Se describen profesores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente por el exceso de trabajo realizado, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. Estas condiciones no propician, en absoluto, un clima Organizacional ideal para un adecuado estado de satisfacción laboral. Por otro lado, la vida laboral sufre un enorme deterioro, por un comportamiento organizacional disfuncional siendo la responsable de un clima organizacional aceptable para el colaborador ocasionando estados marcados de insatisfacción laboral (Fernández, 2004).

El Clima Laboral insatisfecho prolongado o crónico también afecta de manera diferente a docentes mujeres y hombres. Según diversos estudios, muestran que las mujeres presentan una serie de características relacionadas con un clima laboral insatisfecho, estado laboral que las predisponen a un estado de insatisfacción laboral crítico, por ejemplo, presentan más conflicto de rol, sintomatología depresiva, conflictos permanentes en el trabajo, entre otras. (1997)

Satisfacción Laboral

Gunn y Holdaway (1985, 1986) encontraron tres motivos de satisfacción que al mismo tiempo son altamente predictores del constructo satisfacción laboral: sensación de logro, sentirse realizado y las relaciones con el profesorado. Si estas condiciones se cumplen entonces tendríamos maestros satisfechos con el trabajo que realizan a pesar de tener salarios bajos que no cubren sus necesidades básicas. Pero en la realidad que analizamos esta situación se da poco.

Sobrado y Filgueira (1996) llegaron a la conclusión de que las variables que tienen mayor repercusión en el bienestar laboral son, entre otras: el reconocimiento social de la profesión, la responsabilidad en el rol profesional, las relaciones con los diversos estamentos escolares como el profesorado, alumnado y familias, la aceptación social y el sueldo. Si analizamos estos resultados podemos decir que lo que los docentes buscan es sentir respeto y aceptación de la sociedad.

La satisfacción laboral puede ser explicada investigando la interacción de variables tales como las expectativas, los valores y las necesidades (Gruneberg, 1979). La teoría de las expectativas de Vroom (1964) y la teoría de la equidad de Adams (1963) son representativas.

La teoría de las expectativas de Vroom propone que las personas se manejan no sólo por las necesidades, sino que también toman decisiones sobre lo que pueden hacer o no. En esta teoría es importante el comportamiento del individuo ya que

determina será él quien determine si puede o no alcanzar la meta, es decir tiene que querer lograr sus objetivos para poder alcanzarlos. Por tanto, la teoría de las expectativas de; Vroom sugiere que tanto las variables situacionales como las de personalidad producen satisfacción laboral. Vroom establece una ecuación con tres variables para explicar el proceso de decisión. Dichas variables son la expectativa del esfuerzo-desempeño (expectativa A), la expectativa del desempeño-resultado (expectativa B), y la valencia (valor de la recompensa)

2.1.3 Definición del Problema (principal y específicos)

2.1.3.1 Problema principal

¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2019?

2.1.3.2 Problemas Específicos

¿Existe relación entre la dimensión autorrealización y la Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Existe relación entre la dimensión Supervisión y la satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Existe relación entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.1.4 Finalidad

La presente investigación tiene como finalidad estudiar el Clima Organizacional y como la percepción de esta condición laboral influye y altera la cohesión y adaptabilidad familiar de la satisfacción familiar, ya que estas dos variables de estudio son importantes en el desempeño profesional en el ámbito educativo ya que todo estudiante de educación básica regular debe recibir una formación en lo académico así como en lo formativo e identificar la relación de cómo la presencia o ausencia de indicadores de involucramiento, comunicación, condiciones laborales pueden favorecer o dificultar su vida personal, familiar y/o académico, así como su desempeño en la vida profesional.

En el presente estudio con la descripción y correlación de las variables de investigación se pondrán en ejecución los instrumentos de medición de las variables de estudio, lo que permitirá analizar el funcionamiento y comportamiento

psicométrico en términos de su validez y confiabilidad para estas poblaciones.

Otra finalidad del presente proyecto de investigación es desde el punto de vista práctico, ya que este estudio permitirá obtener importante información para el desarrollo de planes y estrategias que permitan manejar las emociones y mejorar la satisfacción laboral en estas poblaciones de docentes de la Red 11 de la UGEL 5, ya que aquí radica la importancia educativa, clínica, social, de formación de futuros profesionales porque es una labor marcadamente relevante en la sociedad de hoy, como ciudadanos que forman a estudiantes que van conducir los destinos de instituciones públicas o privadas, para lo cual les asiste el derecho de gozar de un clima laboral en condiciones óptimas que motiven a un buen rendimiento académico, que faciliten a estos profesionales de la educación a desarrollar una cohesión familiar aceptable de convivencia y proceso de adaptabilidad familiar que promuevan una percepción de clima familiar satisfactorio

2.1.5 Objetivo General y Específicos

2.1.5.1 Objetivo General

Demostrar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019.

2.1.5.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión Autorrealización y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019

Determinar relación entre la dimensión Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019.

Determinar la relación entre la dimensión Supervisión y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019.

Determinar la relación entre la dimensión Comunicación y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019

Determinar la relación entre la dimensión Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019.

2.1.6 Delimitación del Estudio

La delimitación espacial de la investigación que se realizará será en las Instituciones Educativas Públicas que pertenecen a la Red 11 – Unidad de Gestión Educativa Lima 05 San Juan de Lurigancho

En cuanto a la delimitación temporal el estudio que se llevó a cabo entre los meses de abril del 2019 a agosto del 2020.

La delimitación social del presente proyecto de investigación estuvo circunscrita solo a los docentes de las Instituciones Educativas Publicas pertenecientes a la Red 11 de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, teniendo en cuenta la unidad de análisis sexo, edad, estado civil, Grado de Instrucción

Para la delimitación conceptual según Palma (2006), sostiene que el Clima Organizacional El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Siendo la Satisfacción Laboral, según Palma (2005), que define como la disposición o tendencia positiva más o menos estable del trabajador hacia el trabajo que realizar y las condiciones que ella se encuentra. Esta actitud positiva se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla durante el tiempo.

2.1.7 Justificación e Importancia del Estudio

La presente investigación permitió demostrar los efectos del clima Organizacional, y como esta percepción desagradable puede alterar los estados satisfacción laboral en los docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, y siendo

que, para poder identificar, intervenir y prevenir el crecimiento de estas conductas disruptivas debido a una percepción desagradable del clima organizacional, y entendiendo que, para que se mejore las capacidades de convivencia laboral, y este estado no pueda afectar el desempeño profesional docente que también afectaría a los estudiantes; siendo de relevancia social estos resultados a alcanzar porque serán de beneficio para los docentes, las instituciones educativas y los estudiantes favoreciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje y una convivencia escolar favorable.

La Justificación Práctica: La investigación se justifica porque brindará un aporte referente al clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 11 de la UGEL 5, DE San Juan de Lurigancho, 2019. Estudio que servirá a los directores y directivos, ya que con esta información relevante y necesaria sobre la realidad que día a día vive el personal docente de las instituciones educativas, y así tener los elementos necesarios para plantear estrategias innovadoras que fortalezca los aspectos positivos de la institución educativa, realizando acciones positivas que conduzcan al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, que ayudara a las instituciones educativas para que sean más competitiva en el ámbito educacional.

Justificación Metodológica: Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la presente investigación; tienen validez, confiabilidad, y objetividad comprobada y pueden ser empleados en otros trabajos de investigación con elementos estandarizados que ayude a identificar conceptos de una variable en relación al

problema de investigación. La importancia desde este punto de vista es que el presente estudio llevo a ejecución la aplicación de instrumentos de medición de la Escala de Clima Organizacional CL - SPC y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, ambas de Sonia Palma Carrillo en los docentes de la Red 11 de la UGEL 05, Instrumentos que permitieron analizar su funcionamiento y comportamiento psicométrico en términos de su validez, confiabilidad y adaptación al medio para esta población de estudio.

La Justificación Social: Desde el punto de vista, la investigación permitió obtener importante información de los niveles del Clima Laboral y los estados de Satisfacción Familiar en esta población de estudio, teniendo en consideración que la educación es la base fundamental para la construcción de una nueva sociedad democrática, finalidad de la Institución Educativa, por lo que esta investigación se justifica porque estos resultados beneficiarán a los estudiantes de los niveles Inicial, Primaria y secundaria, puesto que las relaciones interpersonales como el respeto, la valoración del otro, es construida y aprendida de las vivencias cotidianas y del dialogo intercultural, y es resultado de un clima laboral agradable y que al favorecer los niveles de Satisfacción Familiar favorecerá las relaciones afectivas e identidad, siendo su relevancia y contribución social porque estos resultados podrán ser generalizados para su prevención e intervención a otras instituciones educativas de la educación básica regular.

En lo Teórico: Para lograr este propósito se reviso las teorías que explican desde diferentes perspectivas las variables de Clima

Laboral y Satisfacción Familiar, siendo que el presente estudio tiene fundamentos teóricos que dan respaldo a la investigación, se tomara como referencia para el marco teórico a la autora: Sonia Palma Carrillo psicóloga, autor que ha contribuido para conocer este fenómeno psicosocial que se presentan en colaboradores de diferentes ámbitos laborales y ha señalado la necesidad de identificar a través de las Escalas de Clima Organizacional CL-SP y Satisfacción Laboral, para medir estos niveles. Gran parte de su investigación y enseñanza se han centrado en ayudar a mejorar el clima organizacional a través de los estados de satisfacción laboral, contribuyendo con la identificación y mejora de los niveles de satisfacción laboral. Además, la investigación a realizar permitirá proporcionar aportes teóricos de diversos estudios respecto a las variables de estudio, las cuales pueden ser útiles para comprender mejor

2.3 Hipótesis y Variables

2.1.8 Supuestos Teóricos

Los supuestos teóricos que se plantearon reúnen las condiciones necesarias de una investigación científica, porque las variables de estudio Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, han sido definidas conceptualmente y ambas enuncian una problemática real y comprensible para la sociedad, así como parten una realidad empírica existente, pueden ser verificadas, así como están conectadas con las teorías propias de las variables de estudio, y estas hipótesis que se formulan ofrecen una respuesta probable al problema de investigación planteado en el presente proyecto.

Espinoza A. (2015), refiere en relación a los supuestos en su investigación con las referidas variables de estudio, en docentes del distrito de Independencia, en la que concluye que existe relación positiva media y significativa entre estas variables de investigación

2.1.9 Hipótesis Principal

Existe relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión Supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

2.1.10 Variables e Indicadores

Variable clima organizacional

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|-----------------------------|--|--|
| Clima organizacional | <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización | <p>Mejora personal</p> <p>Mejora profesional</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento Laboral | <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Identificación con la Organización</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión | <p>Apoyo laboral en tareas</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Funcionamiento</p> <p>Desempeño laboral</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación | <p>Claridad de información</p> <p>Fluidez de comunicación</p> <p>Información necesaria</p> <p>Relaciones interpersonales</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Laborales | <p>Elementos materiales</p> <p>Elementos psicológicos</p> <p>Elementos económicos</p> |

Variable Satisfacción laboral

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|------------------------------------|--|---|
| <p>Satisfacción Laboral</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Significación de tareas • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal/social • Beneficios Económicos | <ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Realización personal • Equidad • Aporte material • Ambiente • Horario /disposición • Disponibilidad • Relaciones interpersonales • Reconocimiento económico • Reconocimiento moral • Logros • Impacto • Remuneración • Incentivos |

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 Población y Muestra

3.1.1 Población

La Población para la investigación a realizar será de 112 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa Lima UGEL - 05, San Juan de Lurigancho, población a la que no se aplicará la fórmula muestral porque la cantidad de la muestra será la totalidad de la población.

3.1.2 Muestra

La muestra de la presente investigación por la naturaleza, importancia y relevancia del estudio estará conformada por la totalidad de la población es decir de ciento (112) docentes los niveles: inicial, primaria y secundaria de la Red 11 – UGEL 05.

Habiendo empleado la técnica de muestreo No probabilístico de modelo intencional por conveniencia, por lo que no fue necesario aplicar la fórmula muestral.

3.2 Diseño utilizado en el estudio

Para la investigación desarrollada el diseño se elaboró considerado fue el No Experimental, porque no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, y como señala

Kerlinger (2002, p.420): “En la Investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos”. Los sujetos se observan en su ambiente natural.

3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

Para el presente estudio las técnicas de recolección de datos se basarán en:

- La Observación
- La Entrevista
- La Psicométrica

3.3.2 Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de Recolección de Datos

En el presente estudio se han empleado dos (02) instrumentos: para evaluar el Clima Laboral, se utilizó la Escala de Clima Laboral SCL-SPC, y para evaluar la Satisfacción Laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Ambos instrumentos de Sonia Palma Carrillo

La recolección de la información se realizó en base a los protocolos correspondientes a cada uno de los instrumentos, así como los datos socio demográficos, en grupos y en el mejor de los casos de manera individual.

A continuación, se describen los instrumentos utilizados con sus respectivas Fichas Técnicas:

Escala de Clima Laboral SPC.

Ficha Técnica

Nombre: : Cuestionario de clima laboral

Autor : Sonia Palma (2004).

Administración: Individual y grupal

Duración : 20 minutos

Aplicación : Adultos

Significación : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la Autorrealización, el Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones Laborales.

Descripción : El instrumento consta de 50 ítems al cual el sujeto responde en **una escala de 5 niveles:**

5. Todo o siempre

4. Mucho

3. Regular o algo

2. Poco

1. Ninguna o nunca

Consta de 5 dimensiones:

| | |
|-------------------------|--|
| Autorrealización | (10 ítems). 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46 |
| Involucramiento Laboral | (10 ítems) 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47 |
| Supervisión | (10 ítems) 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48 |
| Comunicación | (10 ítems) 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 |
| Condiciones laborales | (10 ítems) 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45,50 |

1.6 Calificación:

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

1.7 Interpretación:

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 5.

Niveles de interpretación del cuestionario de clima laboral

| Categorías | Factores I al V | Puntaje Total |
|------------------|-----------------|---------------|
| Muy Favorable | 42 - 50 | 210 – 250 |
| Favorable Media | 34 - 41 | 170 - 209 |
| | 26 - 33 | 130 – 169 |
| Desfavorable | 18 - 25 | 90 – 129 |
| Muy Desfavorable | 10 - 17 | 50. - 89 |

Correlaciones positivas significativas al 0.005 entre los cinco factores de clima laboral.

Palma (2004) trabajo la validez y la confiabilidad del instrumento en una

muestra conformada por 1323 trabajadores con dependencia laboral de empresas de producción y de servicios tanto estatales como particulares: que permite identificar aquellos factores que componen la percepción individual y grupal del clima laboral.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por la autora.

La Validez

La Validez de la Escala fue determinada por Palma (2004). Para ello el instrumento fue expuesto al análisis factorial a fin de determinar su Validez de constructo.

De una escala de 66 Ítems se sometieron al Test de Kaiser Meyer Olkin, obteniendo un nivel de .980, lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Luego de corroborada dicha adecuación se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunalidades pertinentes luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax determinando 50 Ítems para la versión final del Instrumento, en el se determinan en el se determinan correlaciones positivas y significativas a 0.5, entre los cinco factores, de clima laboral confirmando la validez del instrumento.

La Confiabilidad

En la etapa de ajuste final de la Escala CL -SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. (Palma, 2004)

Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC.

I. FICHA TECNICA

- a. Nombre del Test : Escala de satisfacción Laboral
- b. Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo.
- c. Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
- e. Estructuración : La prueba tiene 7 factores:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Factor III: Políticas Administrativas

Factor IV: Relaciones Sociales

Factor V: Desarrollo Personal

Factor VI: Desempeño de Tareas

Factor VII: Relación con la Autoridad

II. CARACTERÍSTICAS DEL INVENTARIO

- a. Escala tipo Likert.
- b. Consta de 36 ítems.
- c. Administración: individual y colectiva.
- d. Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.
- e. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- f. Edad: 17 en adelante.

g. Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

III. CALIFICACIÓN:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Los puntajes se asignan como sigue:

| | | |
|----|---------------------------|----------|
| TA | Totalmente de acuerdo. | 5 Puntos |
| A | De acuerdo. | 4 Puntos |
| I | Indeciso. | 3 Puntos |
| D | En desacuerdo. | 2 Puntos |
| TD | Totalmente en desacuerdo. | 1 Punto |

En el caso de ítems negativos (aquellos que poseen un asterisco en la hoja de respuestas), invertir la puntuación antes de realizar la sumatoria total y por factores.

Para obtener puntajes parciales por áreas, tomar en cuenta lo siguiente:

Distribución de ítems:

| | |
|---|-----------------------|
| Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales | 1, 13, 21, 28, 32 |
| Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos | 2, 7, 14, 2 |
| Factor III: Políticas Administrativas | 8, 15, 17, 23, 33 |
| Factor IV: Relaciones Sociales | 3, 9, 16, 24 |
| Factor V: Desarrollo Personal | 4, 10, 18, 25, 29, 34 |
| Factor VI: Desempeño de Tareas | 5, 11, 19, 26, 30, 35 |
| Factor VII: Relación con la Autoridad | 6, 12, 20, 27, 31, 36 |

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. La escala SL-SPC (Palma, 2005) permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Esta encuesta se encuentra sustentada básicamente con la teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica. A través de ella, se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores:

- a) Significación de la tarea, con sus ítems (2, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 35)
- b) Condiciones de trabajo, con sus ítems (1,18,12,14,15,17,20,23, 27, 32)
- c) Reconocimiento personal / social, con sus ítems (6,11,13,19, 24, 31, 33, 34, 36)
- d) Beneficios económicos. con sus ítems (2, 5, 9, 10, 16)

CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS ESCALA SL-SPC

| SATISFACCIÓN LABORAL | FACTORES | | | | | | | | P.T. |
|---------------------------------------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | | |
| Alta | 23 | 18 | 23 | 19 | 29 | 29 | 29 | 168 | |
| | | ó + | ó + | ó + | ó + | ó + | ó + | ó + | ó + |
| Parcial Satisfacción Laboral | 20 | 15 | 20 | 17 | 26 | 26 | 25 | 149 | |
| | | a | a | a | a | a | a | a | a |
| | | 22 | 17 | 22 | 18 | 28 | 28 | 28 | 167 |
| Regular | | 15 | 9 | 15 | 12 | 19 | 20 | 19 | 112 |
| | | a | a | a | a | a | a | a | a |
| | | 19 | 14 | 19 | 16 | 25 | 25 | 24 | 148 |
| Parcial Insatisfacción Laboral | 11 | 7 | 11 | 8 | 14 | 14 | 14 | 93 | |
| | | a | a | a | a | a | a | a | a |
| | | 14 | 8 | 14 | 11 | 18 | 19 | 18 | 111 |
| Baja | | 10 | 6 | 10 | 7 | 13 | 13 | 13 | 92 |

IV. INTERPRETACIÓN

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV: Relaciones Sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

V. BAREMOS:

Normas Percentilares Escala SL-SPC (Muestra = 952)

| F | A | C | T | O | R | E | S | | | | Puntaje | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|--|---------|--|
| Pc | I | II | III | IV | V | VI | VII | Total | Pc | | | |
| 99 | 25 | 20 | 25 | 20 | 30 | 30 | 30 | 179 | 99 | | | |
| 98 | 25 | 20 | 25 | 20 | 30 | 30 | 30 | 172 | 98 | | | |
| 97 | 24 | 19 | 25 | 20 | 30 | 30 | 30 | 169 | 97 | | | |
| 96 | 24 | 18 | 25 | 20 | 30 | 30 | 30 | 166 | 96 | | | |
| 95 | 24 | 17 | 25 | 20 | 29 | 30 | 30 | 163 | 95 | | | |
| 90 | 23 | 16 | 23 | 19 | 28 | 29 | 28 | 153 | 90 | | | |
| 85 | 22 | 15 | 22 | 19 | 27 | 28 | 27 | 149 | 85 | | | |
| 80 | 21 | 14 | 21 | 18 | 27 | 27 | 26 | 145 | 80 | | | |
| 75 | 20 | 14 | 20 | 18 | 26 | 27 | 26 | 141 | 75 | | | |
| 70 | 20 | 13 | 20 | 17 | 26 | 26 | 25 | 139 | 70 | | | |
| 65 | 19 | 13 | 19 | 17 | 25 | 25 | 24 | 136 | 65 | | | |
| 60 | 19 | 12 | 18 | 16 | 25 | 25 | 24 | 133 | 60 | | | |
| 55 | 18 | 12 | 18 | 16 | 24 | 24 | 23 | 131 | 55 | | | |
| 50 | 18 | 11 | 17 | 16 | 23 | 24 | 23 | 130 | 50 | | | |
| 45 | 17 | 11 | 17 | 16 | 23 | 23 | 22 | 128 | 45 | | | |
| 40 | 17 | 10 | 16 | 15 | 22 | 23 | 22 | 125 | 40 | | | |
| 35 | 16 | 10 | 16 | 15 | 22 | 23 | 21 | 123 | 35 | | | |
| 30 | 15 | 9 | 15 | 14 | 21 | 22 | 20 | 121 | 30 | | | |
| 25 | 15 | 9 | 15 | 14 | 20 | 21 | 20 | 119 | 25 | | | |
| 20 | 14 | 8 | 14 | 13 | 19 | 20 | 19 | 117 | 20 | | | |
| 15 | 13 | 7 | 13 | 13 | 18 | 19 | 19 | 113 | 15 | | | |
| 10 | 11 | 6 | 12 | 12 | 17 | 18 | 18 | 109 | 10 | | | |
| 5 | 9 | 5 | 10 | 10 | 14 | 17 | 16 | 103 | 5 | | | |
| 4 | 9 | 4 | 10 | 10 | 13 | 17 | 16 | 99 | 4 | | | |
| 3 | 9 | 4 | 9 | 9 | 12 | 16 | 14 | 95 | 3 | | | |
| 2 | 7 | 4 | 9 | 8 | 11 | 15 | 13 | 89 | 2 | | | |
| 1 | 6 | 4 | 7 | 7 | 10 | 13 | 11 | 79 | 1 | | | |
| x | 17.35 | 11.12 | 17.33 | 15.56 | 22.74 | 23.56 | 22.68 | 130.34 | x | | | |
| D.S. | 4.31 | 3.71 | 4.23 | 2.93 | 4.59 | 3.42 | 4.19 | 18.51 | D.S. | | | |

Fuente:

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1), 27-34.

3.4 Procesamiento de Datos

Para la investigación desarrollada se Utilizó una base de datos, aplicando el programa estadístico SPSS 23.0 y se procedió al análisis estadístico para obtener los siguientes resultados:

- Se procedió a describir los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.
- Se procedió a aplicar una prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, para precisar si cada uno de los datos siguen o no la curva de distribución normal.
- Luego se realizaron las comparaciones y se estableció las diferencias significativas para cada variable de estudio, según cada una de las variables sociodemográficas: sexo, edad, estado civil, condición laboral. Los datos; no siguen la curva de distribución normal se usó pruebas no paramétricas como la “U” de Mann-Whitney, y la prueba de Kruskal-Wallis.
- Finalmente, se probó las hipótesis para lo cual se utilizó la correlación r de Spearman
- Todos los cálculos de las diferencias significativas y las correlaciones se obtendrán a un nivel de significación igual a $p < .05$ y $p < .001$
- Se presentarán los resultados en tablas y figuras con las interpretaciones correspondiente.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Tabla 1.

Descripción por edad de los docentes de la Red 11 – UGEL 05

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| [29-35] | 26 | 23,2 |
| [36-43] | 16 | 14,3 |
| [44-51] | 34 | 30,4 |
| [52-59] | 36 | 32,1 |
| Total | 112 | 100,0 |

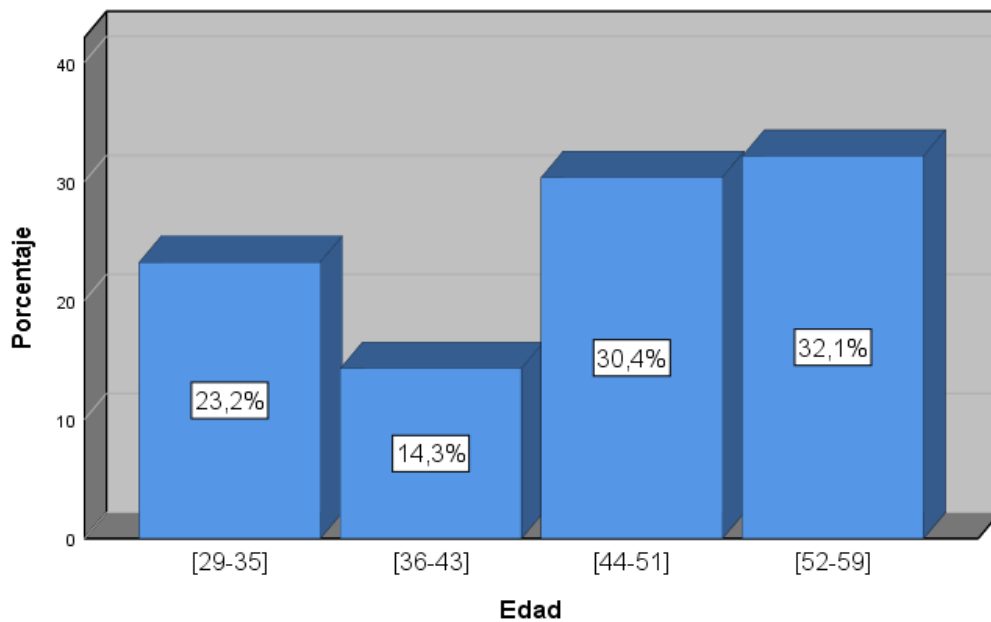


Figura 1. Rangos de edad de los docentes de la Red 11 – UGEL 05

Como se describe en la tabla 1 y figura 1, la mayoría de los docentes de la Red 11 – UGEL 05 tienen edades comprendidas entre los 44 y 59 años pues en conjunto hacen 62,5% de todos los encuestados. Le siguen en número los docentes que tienen entre 29 y 35 años (23,2%9 y solo el 14,3% se hallan entre el rango de edad de 36 a 43 años.

Tabla 2.

Descripción por sexo de los docentes de la Red 11 – UGEL 05

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Femenino | 69 | 61,6 |
| Masculino | 43 | 38,4 |
| Total | 112 | 100,0 |

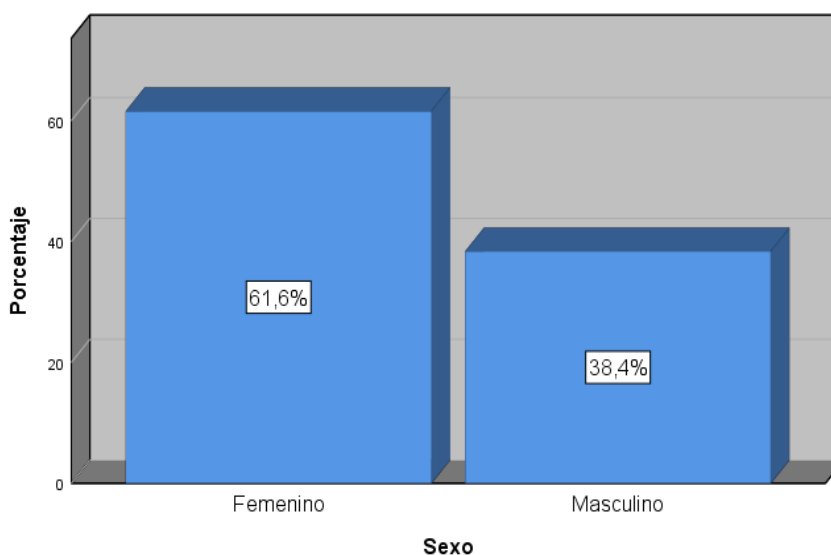


Figura 2. Docentes de la Red 11 – UGEL 05 según sexo

Como se observa en la tabla 2 y figura 2, la mayoría de docentes de la Red 11 – UGEL 05 que conformaron la muestra son del sexo femenino (61,6%) y solo el

38,4% son del sexo masculino. La proporción de mujeres es casi dos tercios que el de varones.

Tabla 3.

Descripción por nivel de enseñanza de los docentes de la Red 11 – UGEL 05

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Inicial | 23 | 20,5 |
| Primaria | 33 | 29,5 |
| Secundaria | 56 | 50,0 |
| Total | 112 | 100,0 |

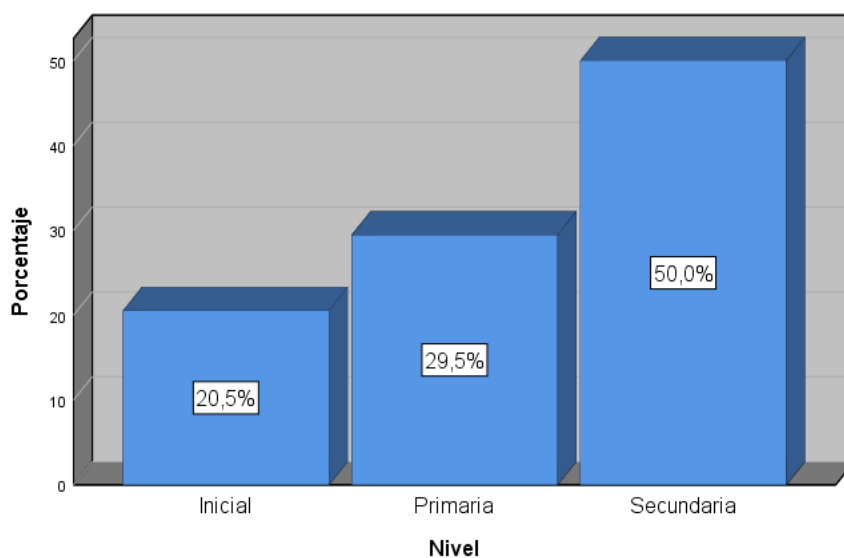


Figura 3. Docentes de la Red 11 – UGEL 05 según nivel de enseñanza

En la tabla 3 y figura 3, se tiene que la mayoría de docentes de la Red 11 – UGEL 05 que conformaron la muestra son del nivel secundaria (50%); los de primaria hacen el 29,5% y los de inicial solo hacen el 20,5%. Como se aprecia la mitad de los encuestados son del nivel secundario.

4.1.1 Descripción de las variables

Tabla 4.

Clima organizacional en docentes de la Red 11 – UGEL 05

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Muy desfavorable | 8 | 7,1 |
| Desfavorable | 37 | 33,0 |
| Media | 55 | 49,1 |
| Favorable | 11 | 9,8 |
| Muy favorable | 1 | ,9 |
| Total | 112 | 100,0 |

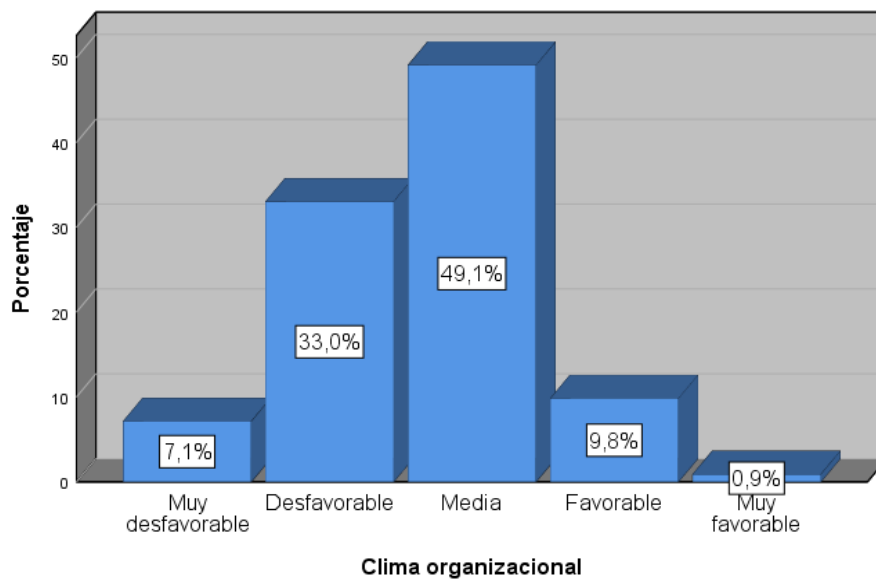


Figura 4. Nivel de clima organizacional en docentes de la Red 11 – UGEL 05

En la tabla 4 y figura 4, se tiene que la mayoría de los docentes de la Red 11 – UGEL 05, perciben un clima organizacional de nivel medio. El 33% refiere que el clima organizacional es desfavorable y el 7,1% que es muy desfavorable; por otro lado, solo el 9,8% refiere que el clima es favorable y solo el 0,9% que es

muy favorable. Esto muestra que la mayoría de los encuestados tienden a percibir un clima desfavorable en su lugar de trabajo.

Tabla 5.

Satisfacción laboral en docentes de la Red 11 – UGEL 05

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Muy insatisfecho | 58 | 51,8 |
| Insatisfecho | 43 | 38,4 |
| Promedio | 8 | 7,1 |
| Satisfecho | 3 | 2,7 |
| Total | 112 | 100,0 |

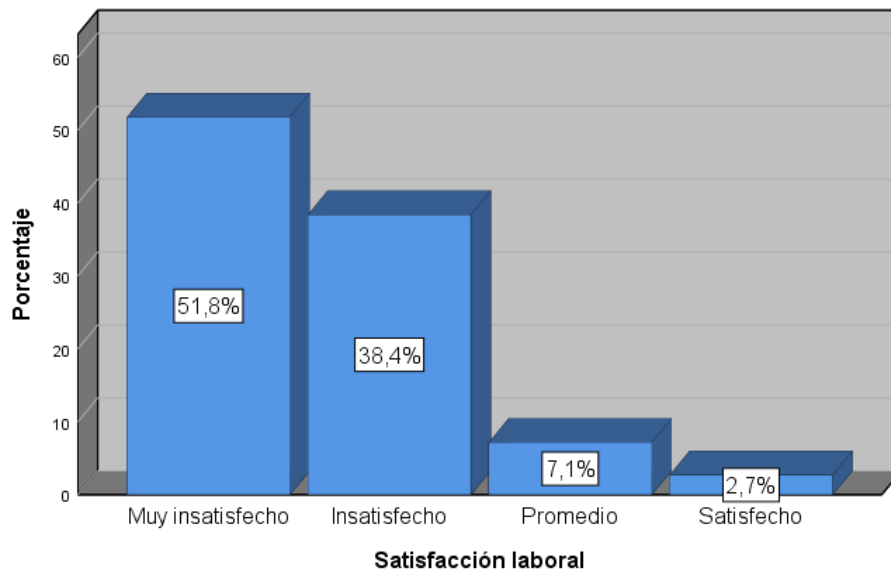


Figura 5. Nivel de satisfacción laboral en docentes de la Red 11 – UGEL 05

En la tabla 5 y figura 5, se tiene que la mayoría de los docentes de la Red 11 – UGEL 05, refieren sentirse muy insatisfecho en su lugar de trabajo (51,8%) a lo que se suma un 38,4% que refieren sentirse insatisfechos. Por otro lado,

solo el 2,7% refieren sentirse satisfechos. El 7,1% refieren que su nivel de satisfacción se halla en nivel promedio.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Antes comprobar las hipótesis se procede a realizar las pruebas de bondad de ajuste según método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk, a fin de evaluar la distribución de los datos y en base a dicho resultado elegir la prueba estadística correcta para comprobar las hipótesis.

Tabla 6

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Autorrealización | ,107 | 112 | ,003 | ,967 | 112 | ,007 |
| Involucramiento laboral | ,095 | 112 | ,015 | ,966 | 112 | ,005 |
| Supervisión | ,099 | 112 | ,009 | ,961 | 112 | ,002 |
| Comunicación | ,108 | 112 | ,003 | ,966 | 112 | ,006 |
| Condiciones laborales | ,101 | 112 | ,006 | ,971 | 112 | ,016 |
| Clima laboral | ,156 | 112 | ,000 | ,926 | 112 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,114 | 112 | ,001 | ,956 | 112 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 se tiene los resultados de las pruebas de bondad de ajuste según método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk. En ambos casos se obtienen valor $p < 0,05$, para todas las distribuciones evaluadas, lo que implica que esas distribuciones difieren de la distribución normal; es decir, los datos a utilizar para la comprobación de hipótesis no tienen distribución normal. En razón a lo indicado, se decide utilizar el coeficiente rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

H: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 7.

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho

| | | | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,781** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 112 | 112 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,781** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 112 | 112 |

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

En la tabla 7 se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,781$; $p=0,000<0,05$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto implica que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

H: Existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 8.

Autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho

| | | | Autorrealización | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Autorrealización | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,701** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 112 | 112 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,701** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 112 | 112 |

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

En la tabla 8, se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,701$; $p=0,000<0,05$) entre las variables autorrealización y satisfacción laboral. De acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto implica que a mayor autorrealización mayor satisfacción laboral.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

H: Existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 9.

Involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho

| | | | Involucramiento laboral | Satisfacción laboral |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Involucramiento laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,756** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 112 | 112 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,756** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 112 | 112 |

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

En la tabla 9 se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,756$; $p=0,000<0,05$) entre las variables involucramiento laboral y satisfacción laboral. De acuerdo a esto resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto implica que a mayor involucramiento laboral mayor satisfacción laboral.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

H: Existe relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 10.

Supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho

| | | | Supervisión | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,773** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 112 | 112 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,773** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 112 | 112 |

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

En la tabla 10 se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,773$; $p=0,000 < 0,05$) entre las variables supervisión y satisfacción laboral. De acuerdo a esto resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto implica que a mayor supervisión mayor satisfacción laboral.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

H: Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 11.

Comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho

| | | | Comunicación | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|--------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,734** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 112 | 112 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,734** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 112 | 112 |

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

En la tabla 11 se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,734$; $p=0,000<0,05$) entre las variables comunicación y satisfacción laboral. De acuerdo a esto resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto implica que a mayor comunicación mayor satisfacción laboral.

Comprobación de la hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

H: Existe relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 12.

Condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho

| | | | Condiciones laborales | Satisfacción laboral |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,733** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 112 | 112 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,733** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 112 | 112 |

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

En la tabla 12 se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,733$; $p=0,000<0,05$) entre las variables condiciones laborales y satisfacción laboral. De acuerdo a esto resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto implica que a mayor condiciones laborales mayor satisfacción laboral.

4.3. Discusión de Resultados

El objetivo trazado en la presente investigación fue demostrar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho. Por lo que, a continuación, se discute los resultados de los principales hallazgos, comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales citados y analizados de acuerdo a la teoría vigente que sostiene el tema de investigación.

En ese sentido, para la Hipótesis general, se halló que existe que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,781$; $p=0,000<0,05$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, esto implica que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Ante los hallazgos mencionados, existe concordancia con el sustento Espinoza A. (2015) en su tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015, siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia 2015. Estudio que llegó a la siguiente conclusión Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia, 2015. Asimismo, estos resultados también reafirman lo que dice Robbins (1998) que, la satisfacción laboral está dada por el grado de bienestar o gusto que tiene cada empleado o colaborador dentro de una organización, es como se siente, como percibe, las ganar que

tiene de ir a su centro laboral, lo mucho que se siente identificado con ella y cómo repercute esto en su comportamiento. Una buena administración del talento humano implica conocer el personal con el que se cuenta y colabora con nosotros, por ellos hoy en día las empresas cada día le prestan más atención a este factor, dado que si tenemos un personal motivado dará mejores resultados los cuales se verán en beneficio de la organización. Al estudio del comportamiento de los trabajadores se le conoce como comportamiento organizacional, en el podemos ver cuán importante es como está organizado y se comunica la institución, dependerá quienes son los líderes y cómo estos influyen en sus trabajadores, la delegación de labores, no abarcar todo y no compartir ya sea los logros o los fracasos, los cuales servirán de aprendizaje en una organización que está en constante proceso de aprendizaje.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis específica 01 se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,701$; $p=0,000<0,05$) entre las variables autorrealización y satisfacción laboral; en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor autorrealización mayor satisfacción laboral; resultados que se asemejan a los estudios de Ortiz (2015) Plan estratégico dirigido al personal directivo, docentes, administrativos y obreros para optimizar el clima organizacional en U.E. 3 de Junio, para optar por el grado de maestro en Ciencias de la Educación, Caracas, Venezuela. Tuvo como objetivo fomentar una cultura organizacional donde sus integrantes puedan relacionarse efectivamente sin perder el tema pedagógico, permitiendo diseñar un conjunto de estrategias basadas en la comunicación efectiva que genera un clima organizacional cordial y gratificante. se investigó la incidencia que tiene el clima organizacional y el desempeño docente en la U.E.E. 3 de Junio. Investigación de tipo descriptivo correlacional, bajo la modalidad de campo. Se realizó un estudio censal. Para la recopilación de

la información se utilizó la técnica de la encuesta de 15 ítems. Se concluyó que un clima organizacional enrarecido afecta la percepción y expectativa del personal, lo que incide directamente en el cumplimiento de funciones. Resultados que coinciden con la investigación realizado por Rojas (2013) se encontró que la autorrealización influye de manera significativa sobre la satisfacción laboral. Es decir, que el apoyo que brinden las instituciones para promover el desarrollo académico profesional de los docentes influirá significativamente sobre las emociones y cogniciones. Dichas cogniciones servirán como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona su organización y por lo tanto ayudará a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación, permitiéndole distinguir si su entorno laboral es agradable o desagradable. De esta manera la autorrealización es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organizacional (Schneider y Reichers, 1983).

Resultados que tienen el fundamento teórico en que, cuando el clima organizacional involucra la interacción entre las características del empleado y las particularidades de la organización (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009), se hace evidente que si la organización no cumple con las expectativas del trabajador sobre las condiciones laborales como la parte física y social o la comunicación es muy vertical esto afecta negativamente el grado de satisfacción y afectando la autorrealización del colaborador. Esto a su vez repercute en una alta rotación, ausentismo y baja productividad, que finalmente agrava la insatisfacción de los trabajadores (Navarro, 2006; Chiavenato 2014; Litwer y Stringer, 1999).

Con respecto a la segunda hipótesis se evidencia existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,756$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral, en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica

que a mayor involucramiento laboral mayor satisfacción laboral. Resultados que coinciden con la investigación de Sánchez, Reyes, Avalos, Fernando, Horacio y Gonzales (2013) donde se encontró que el involucramiento laboral influye de manera significativa y positiva en la satisfacción laboral. Entendiendo que el involucramiento laboral o compromiso organizacional se identifica como el vínculo que mantiene el colaborador con la empresa; es decir, el compromiso, responsabilidad, sentimiento de obligación que asume el colaborador para ayudar a la empresa a cumplir sus metas trazadas repercutirá de manera satisfactoria a nivel actitudinal y emocional, permitiéndole tener mayor autoconfianza para desarrollo de sus actividades, repercutiendo de manera positiva frente a los resultados que la empresa presente.

En cuanto a la hipótesis específica 03, planteada en la investigación, Se observa que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,773$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor supervisión mayor satisfacción laboral. resultados que quiere decir que la interpretación de la función que desempeña el jefe inmediato, supervisor o de quien esté a cargo del movimiento laboral desempeña un papel importante en la satisfacción de los docentes. Además, en los resultados de esta investigación resalta la importancia y la influencia de la supervisión tal como lo hace Palma, (2004) ; Arango, (2007) que consideran que cuanto mejor está a cargo el movimiento laboral, caracterizado por la igualdad y justicia, será mejor percibida la actuación del encargado o jefe inmediato. Es fundamental que los trabajadores tengan claro las expectativas para lograr un desempeño laboral excelente. Esto a su vez incrementa los niveles de satisfacción expresados por los trabajadores: presentando el fundamento teórico de Palma (2007) que existen otros factores de influencia, factores propiamente

motivacionales tales como las características del contenido del puesto del trabajo como la responsabilidad, autonomía, reconocimientos, crecimiento profesional, etc.

Del mismo modo, se encontró en relación a la hipótesis específica 4, que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,734$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor comunicación mayor satisfacción laboral; por lo que se puede afirmar que, la comunicación es la clave de éxito prácticamente en todos los aspectos de la vida y sobre todo en las instituciones educativas donde el objetivo principal es buscar el desarrollo integral de los estudiantes para la formación de futuros profesionales. Los resultados de esta investigación se asemejan a otros estudios de la variable donde consideran que es fundamental y cumple uno de los ejes más importantes para un buen clima organizacional ya que uno de los objetivos principales de la comunicación es conocer las opiniones e información de los subordinados y acontecimientos en la operación de sus actividades de manera clara, fluida y coherente (Cervera 2008; Palma, 2004; Gastélum 2007;). También el presente estudio confirma la importancia en diversas situaciones, de la comunicación interna que, no es sólo importante sino vital para el logro de los objetivos; ya que una comunicación inadecuada puede ocasionar conflictos laborales, errores en la realización del trabajo; y que todo empleado debe contar con buenas destrezas de comunicación para poder desempeñarse en cada una de las actividades que tenga a su cargo (Fuentes, 2012).

Finalmente, se encontró en relación a la hipótesis específica 5 que, existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,733$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la

Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor condiciones laborales mayor satisfacción laboral; ya que es importante que toda institución se encuentre en condiciones óptimas de brindar los elementos ineludibles para el buen cumplimiento de las funciones laborales para alcanzar así la satisfacción laboral (Palma, 2004). Asimismo, se percibe que los docentes le dan valor al reconocimiento de la institución, materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas, sin embargo, se podría considerar que encuentran mayor satisfacción en otros componentes intrínsecos, como la utilización de sus competencias, el desempeño efectivo y actividades que pongan en funcionamiento habilidades (Sibada; 2009). Asimismo se puede deducir que una de las variables que podría estar interviniendo de manera significativa entre condiciones laborales y la satisfacción es la actitud ya que esta da valor positivo o negativo, en cuanto a estímulos externos, ya sea personas, hechos u objetos (Davis y Newstrom, 2003). Del cual Amorós (2013) refuerza este concepto refiriendo que la satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes de los empleados; dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo, siendo esto evidente porque Se encontró que la dimensión supervisión del clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

De acuerdo a los hallazgos de esta investigación, se concluye lo siguiente:

- Primera:** Se afirma que existe correlación directa, significativa y alta ($\rho=0,781$; $p=0,000<0,05$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho, esto implica que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.
- Segunda:** Se puede afirmar que existe correlación directa, significativa y alta ($\rho=0,701$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral; en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor autorrealización mayor satisfacción laboral.
- Tercera:** Se puede afirmar que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,756$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral, en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor involucramiento laboral mayor satisfacción laboral.
- Cuarta:** Se puede afirmar que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,773$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor supervisión mayor satisfacción laboral.

Quinta: Se afirma que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,734$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor comunicación mayor satisfacción laboral.

Sexta: Se afirma que existe correlación directa significativa y alta ($\rho=0,733$; $p=0,000<0,05$) entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 de la Unidad de Gestión Educativa 05, San Juan de Lurigancho. Esto implica que a mayor condiciones laborales mayor satisfacción laboral.

5.2 Recomendaciones

Primera:

Solicitar al director de la Unidad de Gestión Educativa Lima – UGEL M05 DE San Juan de Lurigancho realice la implementación de talleres informativos dirigidos a los docentes, en temas centrados en clima organizacional y satisfacción laboral, con el acompañamiento de los directores de las Instituciones Educativas de la referida UGEL además brindarles estrategias para que controlen, mejoren su comportamiento organizacional que, ayudara a mantener una mejor relación mejorar el clima del ámbito educativo.

Segunda:

Sugerir a los directores de cada Institución Educativa Públicas en investigación, implemente actividades en la hora de tutoría donde los docentes puedan fortalecer la dimensión autorrealización donde ellos mismos puedan conectarse con su yo real, y así puedan lograr ser quien pueden ser.

Tercera:

Sugerir a los directores de la Institución Educativa Publicas de San Juan de Lurigancho, brindar seminarios/talleres vivenciales a los docentes que coadyuven a mejorar la motivación, dónde se promueva el respeto entre docentes y estudiantes para que logren mejorar la dimensión de involucramiento laboral.

Cuarta:

Sugerir al director de las Instituciones Educativas Públicas en San Juan de Lurigancho, realizar proyectos que promuevan la creatividad y la mejora en la dimensión supervisión orientada a la innovación,

introduciendo nuevas ideas en las clases por parte de los docentes, brindando así una mejor educación y una forma adecuada y motivadora de la supervisión.

Quinta:

Sugerir a los directores de la Institución Educativa Publicas de San Juan de Lurigancho en estudio, brindar seminarios/talleres vivenciales a los docentes que coadyuven a mejorar la comunicación, dónde se promueva el respeto entre docentes y estudiantes para que logren mejorar la dimensión de involucramiento laboral

Sexta:

Sugerir a los directores de la Institución Educativa Publicas de San Juan de Lurigancho, en estudio puedan programare y brindar seminarios/talleres vivenciales a los docentes que coadyuven a mejorar la motivación, dónde se promueva el respeto entre docentes y estudiantes para que logren mejorar la dimensión condiciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, R. (2008). Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento. Lima: Ed. Universitaria de la Universidad Ricardo Palma.
- Banyard, P. Et. Al. (1995). Introducción a los procesos cognitivos. Editorial, Barcelona: Ariel. Segunda edición. 398 p.
- Budner, S. (2019). Teoría de la autodiscrepancia: el yo ideal, el yo real y el yo responsable. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/teoria-de-la-autodiscrepancia-el-yo-ideal-el-yo-real-y-el-yo-responsable/>
- Benites, L. (1999). Tipos de Familia, Clima Social Familiar y Asertividad en Adolescentes que asisten a los Centros Comunes por la vida y la paz de Lima, del Instituto de Bienestar Familiar. Tesis de Maestría. Universidad Particular San Martín de Porres. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de administración (8ª edición ed.). México: MC Graw Hill.
- Course Hero. (2021). Recompensas justas. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/pknsqhe/2-Recompensas-justas-Los-empleados-quieren-sistemas-de-salarios-y-pol%C3%ADticas-de/>
- Cruz, M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12998/Cruz_CMI.pdf

Deconceptos. (2021). Concepto de tarea. Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/tarea>

Fabara, G. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en los Cuerpos de Bomberos. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31328/1/03%20ADP.pdf>

Flores, S. y Mamani, Y. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Patate, la Libertad año 2018. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1971/Sandra_Tesis_Licenciatura_2018.pdf

Ganga et al. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. Obtenido de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

García, S. (2020). La Satisfacción Laboral. Obtenido de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>

García, M. y Velázquez, L. (2002). Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de Guanajuato. Recuperado en: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.

- Gardner, H. (2003). *Arte, mente y cerebro: una aproximación cognitiva a la creatividad*. Barcelona: Paidós.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. Y Donelly, Jr. (2001) *Las organizaciones: comportamiento, estructuras y procesos*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill.
- Gobbini, J. y San Martín, M. (2019). *Ajuste persona-ambiente. Un enfoque desde la perspectiva de la teoría de la adecuación laboral*. Obtenido de <http://m.rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/1164>
- Goncalves, A. (2003). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Gómez, C. (2004). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem*. Universidad Católica de Colombia
- Greenhaus, J. y Parasuraman, S. (1999). *Research on work, family, and gender: Current status and future directions*. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks, CA, US: Sage.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición.

- Hernández. (2014), Metodología de la Investigación 6º Edición -México
- Hernández, R, Fernández. y Baptista, P.(2010) Metodología de la Investigación 5º Edición México.
- Hernández R, et.al (2003)."Metodología de la Investigación " 3º edición .México .Editorial MC Graw Hill.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., Johnson, D. E., & Martínez, J. F. J. D. (1998). Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional. México: Prentice Hall.
- Herzberg, (2010) The Motivation To Work <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KYhBB6kfSMC&oi=fnd&pg=PP1&dq=herzberg&ots=njWFRHICUI&sig=cDcdMNAtoQPpBo7O1z.AHoVrFNGc#v=onepage&q=herzberg&f=false>
- Hinojosa, C. (2010). tesis doctoral clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores sagrados Corazones Padres Franciscanos. Chile.
- ISOTools. (2016). Clima organizacional, el factor clave. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>
- Istas. (2021). Condiciones de trabajo y salud. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social, 50 (3).

Kerlinger, Fred (2002). Investigación del comportamiento. 3.^a edición. Editorial McGraw-Hill – México.

López, J. (2018). Beneficio. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/beneficio.html>

LP Derecho. (2020). ¿Qué son las «condiciones de trabajo»? ¿Las asignaciones de movilidad tienen carácter remunerativo? Obtenido de <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-asignaciones-movilidad-caracter-remunerativo-casacion-laboral-8193-2015-lima/>

Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Mayer, J. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators. New York: Basic Books.

Miño A. (2012). Tesis. Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional (Chile, 2012) Autor: Miño Sepulveda, Andrea.

Orellana, P. (2019). Clima organizacional. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>

Organización Mundial de la Salud. (1992). Clasificación Internacional de Enfermedades 10 -Trastornos mentales y del comportamiento. Madrid: Forma.

Palma S. (2009). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Materiales*, 13, 56.

Peiró, R. (2020). Autorrealización. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/autorrealizacion.html>

Peiró, R. (2021). Comunicación. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>

Peralta, H. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf>

Pérez, J. y Gardey, A. (2019). Definición de involucrar. Obtenido de <https://definicion.de/involucrar/>

Pérez, J. y Gardey, A. (2021). Definición de autorrealización. Obtenido de <https://definicion.de/autorrealizacion/>

Pérez, J. y Gardey, A. (2021). Definición de supervisión. Obtenido de <https://definicion.de/supervision/>

Raffino, M. (2020). Comunicación. Obtenido de <https://concepto.de/comunicacion/>

Raffino, M. (2020). Reconocimiento. Obtenido de <https://concepto.de/reconocimiento/>

- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22da. ed.). Madrid: Autor.
- Robbins,S.(2006) Diagnostico Organizacional - México. 13º Edición Editorial. MC Graw Hill.
- Riquelme, M. (2018). ¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo? Obtenido de <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Rivas, L. (2018). Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas_dl.pdf
- Sanchez, W. (. (2012). influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de cholona. Honduras.
- Sesame. (2021). Condiciones de trabajo. Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Sobrado, L. M., & Filgueira, L. (1996). Diagnóstico psicopedagógico de la satisfacción profesional de los directores de centros docentes. En Dirección participativa y evaluación de centros. Actas del II congreso Inter- nacional sobre Dirección de Centros Docentes (p.62). Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- StartMeUp. (2018). Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla. Obtenido de <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

- Tamayo, M. (2003) El proceso de la investigación científica (4º edición) México: Limusa S.A. de C.V.
- Valqui, N. (2014). Clima organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario. Lima.
- Wilches, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia
- Yirda, A. (2021). Definición de Automotivación. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/automotivacion/>
- Zavala, G. (2001). El clima familiar, su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracterológicos de los alumnos del quinto año de secundaria de los colegios nacionales del distrito del Rímac. Tesis de licenciado en psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Zayas et al. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

| TITULO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 – Unidad de Gestión Educativa Lima – UGEL - 05 San Juan de Lurigancho. | | | |
|--|---|---|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | METODOLOGÍA |
| ¿Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019? | Demostrar la relación entre clima organizacional y satisfacción Laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019 | TIPO: Aplicada Nivel: Descriptiva Diseño Correlacional |
| | | | |
| PROBLEMAS SECUNDARIOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | |
| ¿Existe relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019? | Determinar la relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019 | Existe relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | Población muestral: 100 docentes |
| ¿Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019? | Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019 | Técnica: Observación Instrumento: Prueba psicométrica |

| | | | |
|---|--|--|--|
| ¿Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019? | Determinar la relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019 | Existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | |
| ¿Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019? | Determinar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | |
| ¿Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019? | Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019 | Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en docentes de la Red 11 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. | |

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – ECL - SPC

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Ud. tiene del clima organizacional y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

INFORMACIÓN GENERAL:

Edad : _____ Estado Civil: S () C () D () V () Tiempo de servicio: _____

Grado Académico: B () Mg. () DR. () Licenciado ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE

VALORES:

| | | | | |
|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
| NINGUNA O NUNCA | POCO | REGULAR O ALGO | MUCHO | TODO O SIEMPRE |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en la institución. | | | | | |
| 2 | Los objetivos de la institución son retadores. | | | | | |
| 3 | Cumplir con las tareas diarias en la institución, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 4 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 5 | La institución promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 6 | La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 7 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 8 | La actividad en la que laboro me permite aprender y desarrollarme como persona. | | | | | |
| 9 | Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. | | | | | |
| 10 | Se reconocen los logros en la labor del trabajador. | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito de la institución. | | | | | |
| 12 | Participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de la organización. | | | | | |
| 13 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. | | | | | |

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 14 | El personal está comprometido con la institución. | | | | | |
| 15 | El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 16 | En la institución se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 17 | Los trabajadores cooperan entre sí en la institución. | | | | | |
| 18 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución. | | | | | |
| 19 | Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal. | | | | | |
| 20 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | | | | | |
| 21 | El jefe de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 22 | El jefe de área se interesa por el éxito de su personal. | | | | | |
| 23 | En la institución se afronta y supera los obstáculos. | | | | | |
| 24 | Los directivos de la institución promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 25 | El director escucha los planteamientos que se le hacen. | | | | | |
| 26 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | | |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 28 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 29 | El director expresa reconocimiento por los logros obtenidos. | | | | | |
| 30 | Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades. | | | | | |
| 31 | En su trabajo la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 32 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 33 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 34 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 35 | Se comunican los avances de otras áreas de la institución. | | | | | |
| 36 | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 37 | Existen suficientes canales de información. | | | | | |
| 38 | Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | | |
| 39 | Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal. | | | | | |
| 40 | Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la institución. | | | | | |
| 41 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 42 | Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo. | | | | | |
| 43 | La administración provee de recursos logísticos para el trabajo a realizar. | | | | | |
| 44 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 45 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 46 | Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo. | | | | | |
| 47 | Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo. | | | | | |
| 48 | Es motivado para participar en actividades programadas. | | | | | |
| 49 | La remuneración es considerada atractiva en esta institución. | | | | | |
| 50 | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo. | | | | | |

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Edad: _____ Sexo: (M) (F) Estado civil: C () S () D () V ()

Condición laboral: Contratado () Empleado () Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA Totalmente de acuerdo.
- A De acuerdo.
- I Indeciso.
- D En desacuerdo.
- TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

| N | | TA | A | I | D | TD |
|----|---|----|---|---|---|----|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2* | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 6 | Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s). | | | | | |
| 7* | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 8* | Siento que recibo de parte de la empresa mal trato. | | | | | |
| 9 | Me agrada trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 10 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12 | Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 15* | La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16* | Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 17* | Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 19* | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 20 | Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo. | | | | | |
| 21 | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | | | |

| N | | TA | A | I | D | TD |
|-----|--|----|---|---|---|----|
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23* | El horario me resulta incómodo. | | | | | |
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25 | Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |
| 26* | Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29 | Mi trabajo me hace sentir realizado(a). | | | | | |
| 30 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 31* | No me siento a gusto con mi jefe. | | | | | |
| 32 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 33* | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |
| 34 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a). | | | | | |
| 35 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36 | Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |

ANEXOS

Confiabilidad de los instrumentos

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 25 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,897 | 50 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| Item1 | 138,3600 | 664,073 | ,438 | ,894 |
| Item2 | 138,2800 | 662,710 | ,398 | ,895 |
| Item3 | 138,4400 | 655,840 | ,547 | ,893 |
| Item4 | 138,4800 | 662,843 | ,493 | ,894 |
| Item5 | 138,5600 | 661,340 | ,514 | ,893 |
| Item6 | 138,4800 | 668,343 | ,468 | ,894 |
| Item7 | 138,6000 | 680,917 | ,189 | ,897 |
| Item8 | 137,9600 | 677,957 | ,209 | ,897 |
| Item9 | 138,1600 | 677,057 | ,203 | ,897 |
| Item10 | 138,1200 | 663,027 | ,392 | ,895 |

| | | | | |
|--------|----------|---------|-------|------|
| Item11 | 138,0000 | 663,167 | ,431 | ,894 |
| Item12 | 138,1200 | 655,777 | ,520 | ,893 |
| Item13 | 137,9600 | 671,123 | ,325 | ,896 |
| Item14 | 138,0000 | 665,417 | ,365 | ,895 |
| Item15 | 138,3200 | 679,727 | ,141 | ,898 |
| Item16 | 138,3600 | 650,740 | ,620 | ,892 |
| Item17 | 138,5200 | 650,427 | ,627 | ,892 |
| Item18 | 137,9600 | 666,873 | ,393 | ,895 |
| Item19 | 138,3200 | 658,643 | ,501 | ,893 |
| Item20 | 138,4400 | 660,840 | ,532 | ,893 |
| Item21 | 138,2800 | 665,377 | ,513 | ,894 |
| Item22 | 138,4400 | 686,423 | ,088 | ,898 |
| Item23 | 137,8400 | 675,807 | ,261 | ,896 |
| Item24 | 138,4000 | 665,250 | ,362 | ,895 |
| Item25 | 138,3600 | 647,073 | ,628 | ,892 |
| Item26 | 138,0800 | 655,993 | ,554 | ,893 |
| Item27 | 138,4400 | 652,423 | ,543 | ,893 |
| Item28 | 138,5600 | 666,340 | ,429 | ,894 |
| Item29 | 138,3600 | 683,240 | ,128 | ,898 |
| Item30 | 138,0400 | 667,707 | ,292 | ,896 |
| Item31 | 138,4000 | 647,000 | ,656 | ,891 |
| Item32 | 138,7600 | 653,940 | ,570 | ,892 |
| Item33 | 138,0800 | 656,493 | ,546 | ,893 |
| Item34 | 138,2400 | 648,357 | ,583 | ,892 |
| Item35 | 138,3600 | 672,657 | ,220 | ,897 |
| Item36 | 138,4400 | 671,507 | ,242 | ,897 |
| Item37 | 138,7600 | 666,607 | ,397 | ,895 |
| Item38 | 138,6000 | 665,250 | ,480 | ,894 |
| Item39 | 138,2000 | 684,417 | ,121 | ,898 |
| Item40 | 138,6000 | 699,333 | -,111 | ,901 |
| Item41 | 138,5600 | 691,423 | ,011 | ,899 |
| Item42 | 138,4800 | 684,927 | ,107 | ,898 |
| Item43 | 138,0400 | 665,290 | ,391 | ,895 |
| Item44 | 137,8800 | 663,943 | ,361 | ,895 |
| Item45 | 138,4000 | 660,500 | ,452 | ,894 |
| Item46 | 138,5600 | 670,257 | ,286 | ,896 |
| Item47 | 138,7200 | 670,460 | ,345 | ,895 |

| | | | | |
|--------|----------|---------|------|------|
| Item48 | 138,2800 | 685,210 | ,104 | ,898 |
| Item49 | 138,7200 | 661,877 | ,385 | ,895 |
| Item50 | 138,5200 | 676,677 | ,193 | ,897 |

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 25 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,817 | 27 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|--|---|
| Item1 | 74,6000 | 191,000 | ,139 | ,820 |
| Item2 | 74,5600 | 184,507 | ,294 | ,814 |
| Item3 | 74,2800 | 184,460 | ,348 | ,811 |
| Item4 | 74,6800 | 187,893 | ,336 | ,812 |
| Item5 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item6 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item7 | 74,6000 | 177,667 | ,575 | ,802 |

| | | | | |
|--------|---------|---------|------|------|
| Item8 | 73,8800 | 189,943 | ,213 | ,816 |
| Item9 | 74,6000 | 191,000 | ,139 | ,820 |
| Item10 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item11 | 74,2800 | 184,460 | ,348 | ,811 |
| Item12 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item13 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item14 | 74,8000 | 191,917 | ,114 | ,821 |
| Item15 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item16 | 74,5600 | 183,840 | ,260 | ,816 |
| Item17 | 73,7600 | 188,607 | ,249 | ,815 |
| Item18 | 74,4000 | 183,583 | ,395 | ,809 |
| Item19 | 75,0400 | 193,790 | ,066 | ,822 |
| Item20 | 74,6800 | 187,893 | ,336 | ,812 |
| Item21 | 74,2800 | 184,460 | ,348 | ,811 |
| Item22 | 74,5600 | 175,840 | ,567 | ,802 |
| Item23 | 73,7600 | 188,607 | ,249 | ,815 |
| Item24 | 75,0400 | 193,790 | ,066 | ,822 |
| Item25 | 74,3600 | 183,657 | ,337 | ,812 |
| Item26 | 74,4000 | 183,583 | ,395 | ,809 |
| Item27 | 74,8800 | 193,777 | ,053 | ,824 |