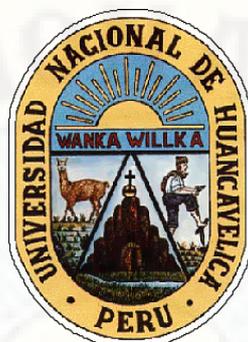


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE UN CEBA EN SANTIAGO DE SURCO - LIMA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y clima organizacional

PRESENTADO POR:

Jensen Rosalia Huayta Castillo

Miguel Angel Huayanay Huaman

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ANDRAGOGÍA - EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA**

HUANCVELICA- PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 29 días del mes de junio del año 2021, a horas dieciocho, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 0381-2021-D-FCED-UNH de fecha (26.03.2021), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : Dr. DAKER RIVEROS ANCCASI
SECRETARIO (A): Mg. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA
VOCAL : Psc. ROLANDO MARINO POMA ARROYO

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual sincrónica*, a través del aplicativo MEET. La tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UN CEBA EN SANTIAGO DE SURCO - LIMA", pertenece a los:

EGRESADOS (AS) : JENSEN ROSALIA HUAYTA CASTILLO
MIGUEL ANGEL HUAYANAY HUAMAN

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual sincrónica, el presidente de jurado evaluador comunica a los (las) egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual sincrónica por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual sincrónica, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A)	: JENSEN ROSALIA HUAYTA CASTILLO
APROBADO POR	: MAYORÍA
DESAPROBADO POR	:
EGRESADO (A)	: MIGUEL ANGEL HUAYANAY HUAMAN
APROBADO POR	: MAYORÍA
DESAPROBADO POR	:

OBSERVACIONES:

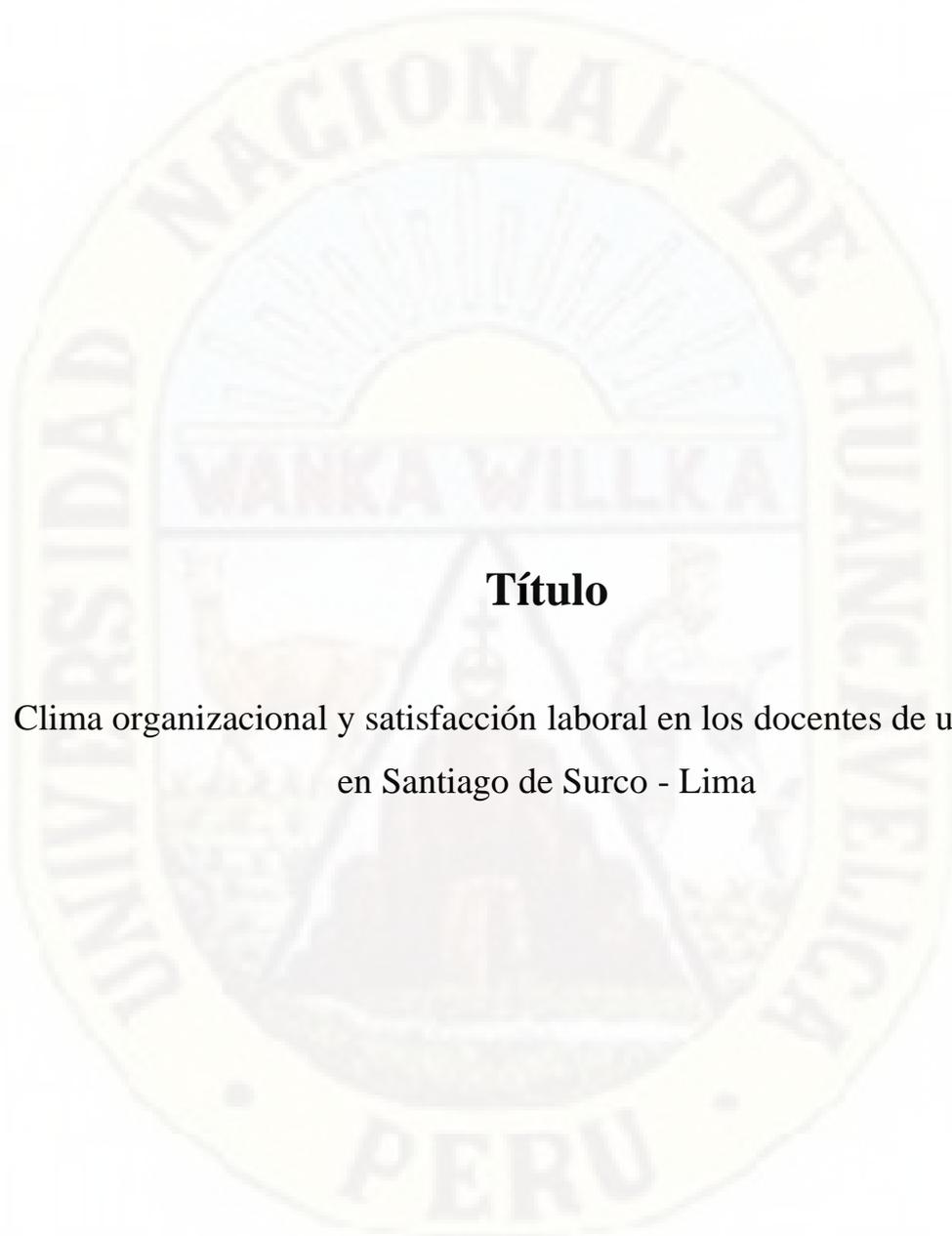
Siendo las horas diecinueve con veinte minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual sincrónica. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO

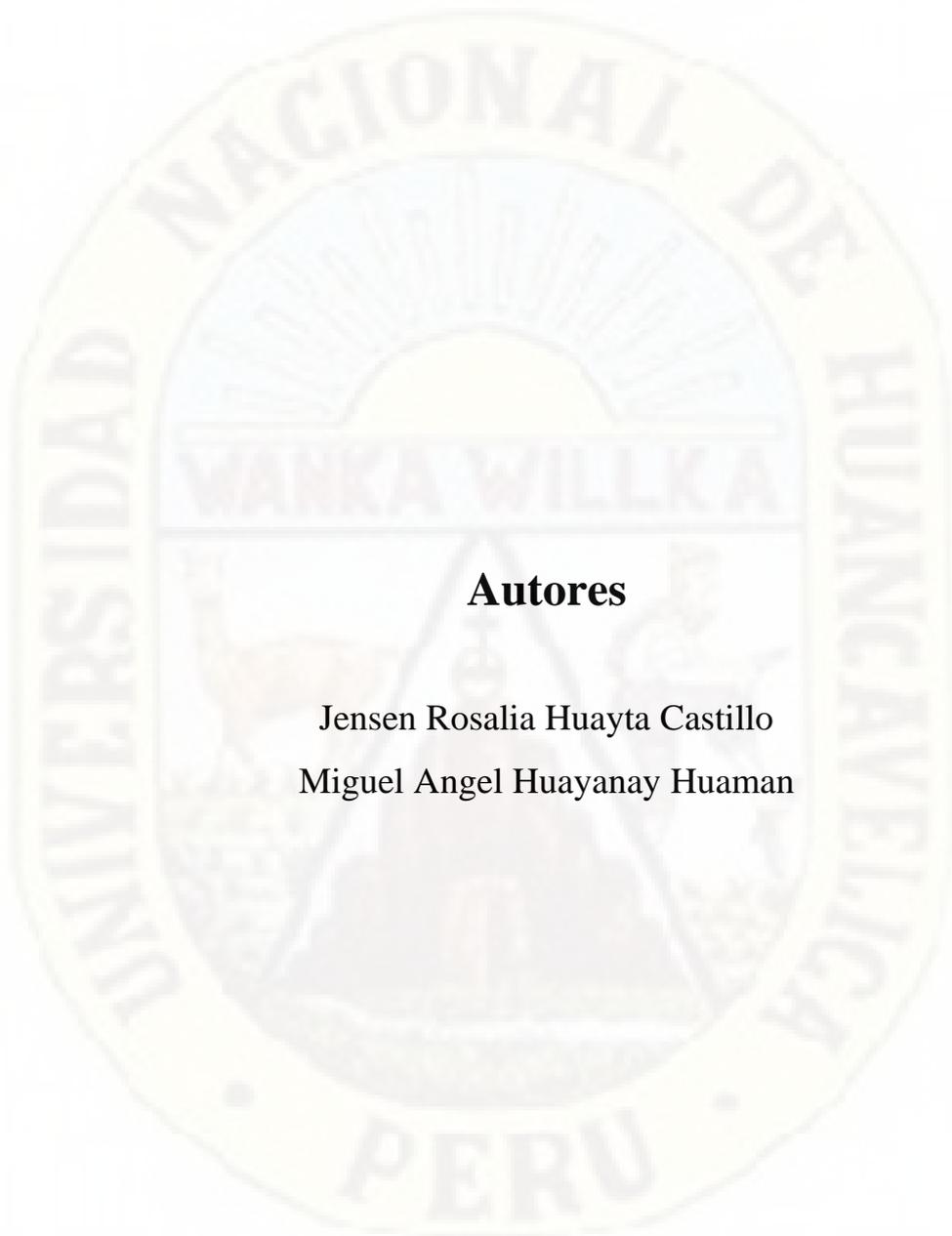

VOCAL

*Directiva N° 001-VRAC-UNH



Título

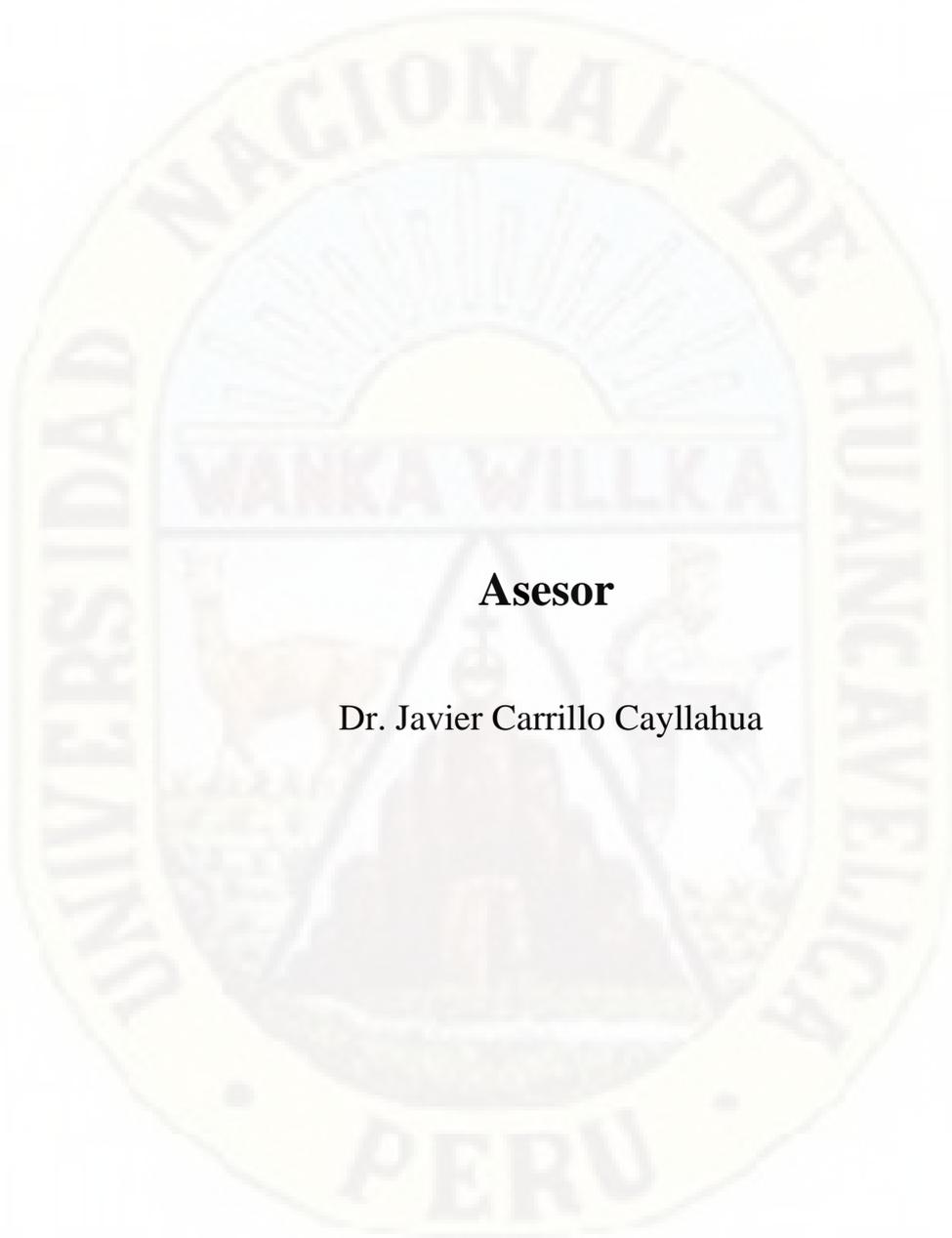
Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un CEBA
en Santiago de Surco - Lima



Autores

Jensen Rosalia Huayta Castillo

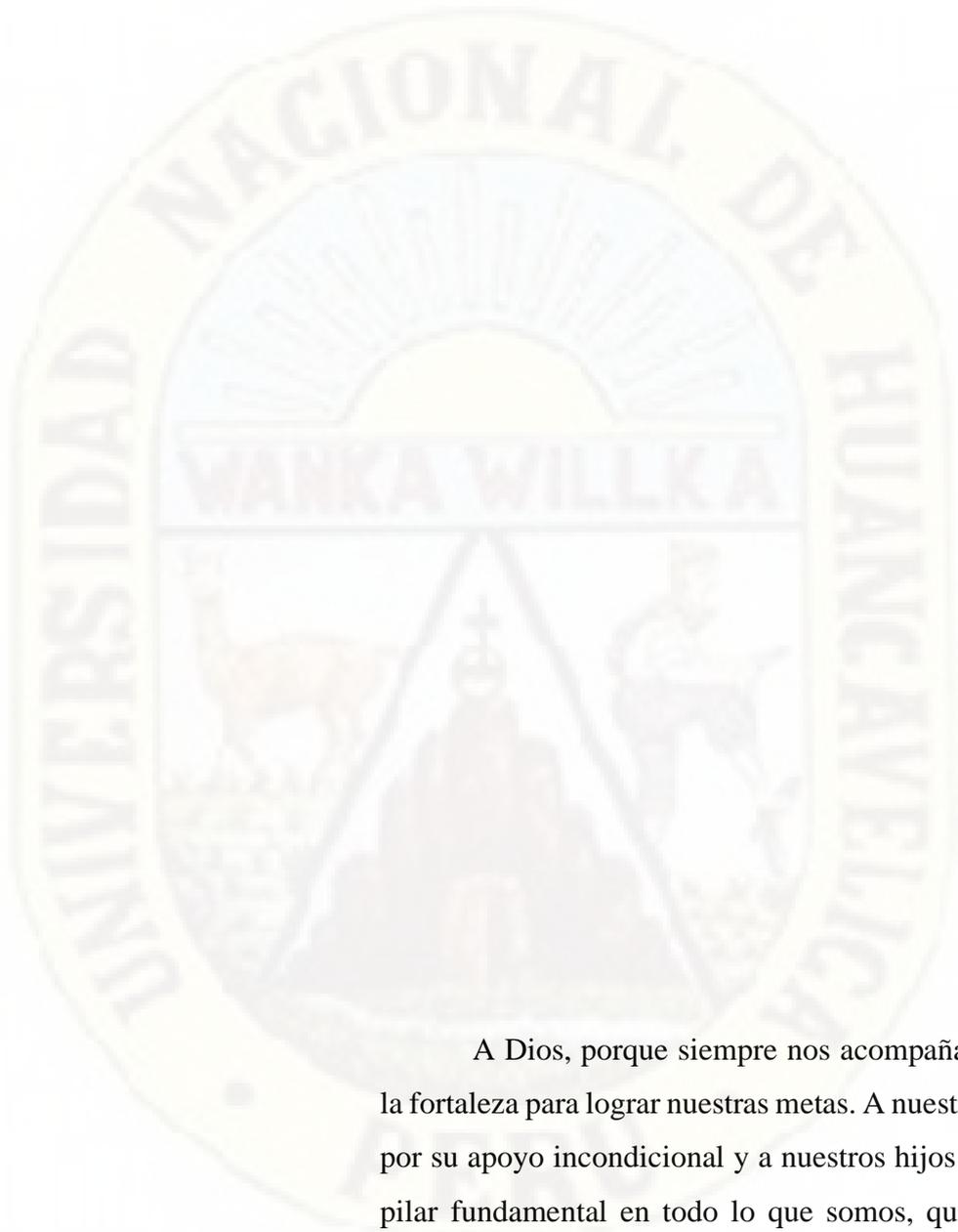
Miguel Angel Huayanay Huaman



Asesor

Dr. Javier Carrillo Cayllahua

Dedicatoria



A Dios, porque siempre nos acompaña y nos da la fortaleza para lograr nuestras metas. A nuestros padres por su apoyo incondicional y a nuestros hijos por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, que impulsa nuestro crecimiento personal y profesional.

Los autores.

Índice

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesor	v
Dedicatoria.....	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación	21
1.5. Limitaciones.....	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teóricas.....	30
2.3. Definición de términos.....	45

2.4. Hipótesis	46
2.5. Variables	47
2.6. Operacionalización de variables	49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial	51
3.2. Tipo de investigación	51
3.3. Nivel de investigación	51
3.4. Diseño de investigación	52
3.5. Población, muestra, muestreo	52
3.6. Técnicas e instrumento para recolección de datos	53
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	56

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de información	58
4.2. Prueba de hipótesis	73
4.3. Discusión de los resultados	82
Conclusiones	87
Recomendaciones	89
Referencias	90
Anexos	94

Lista de tablas

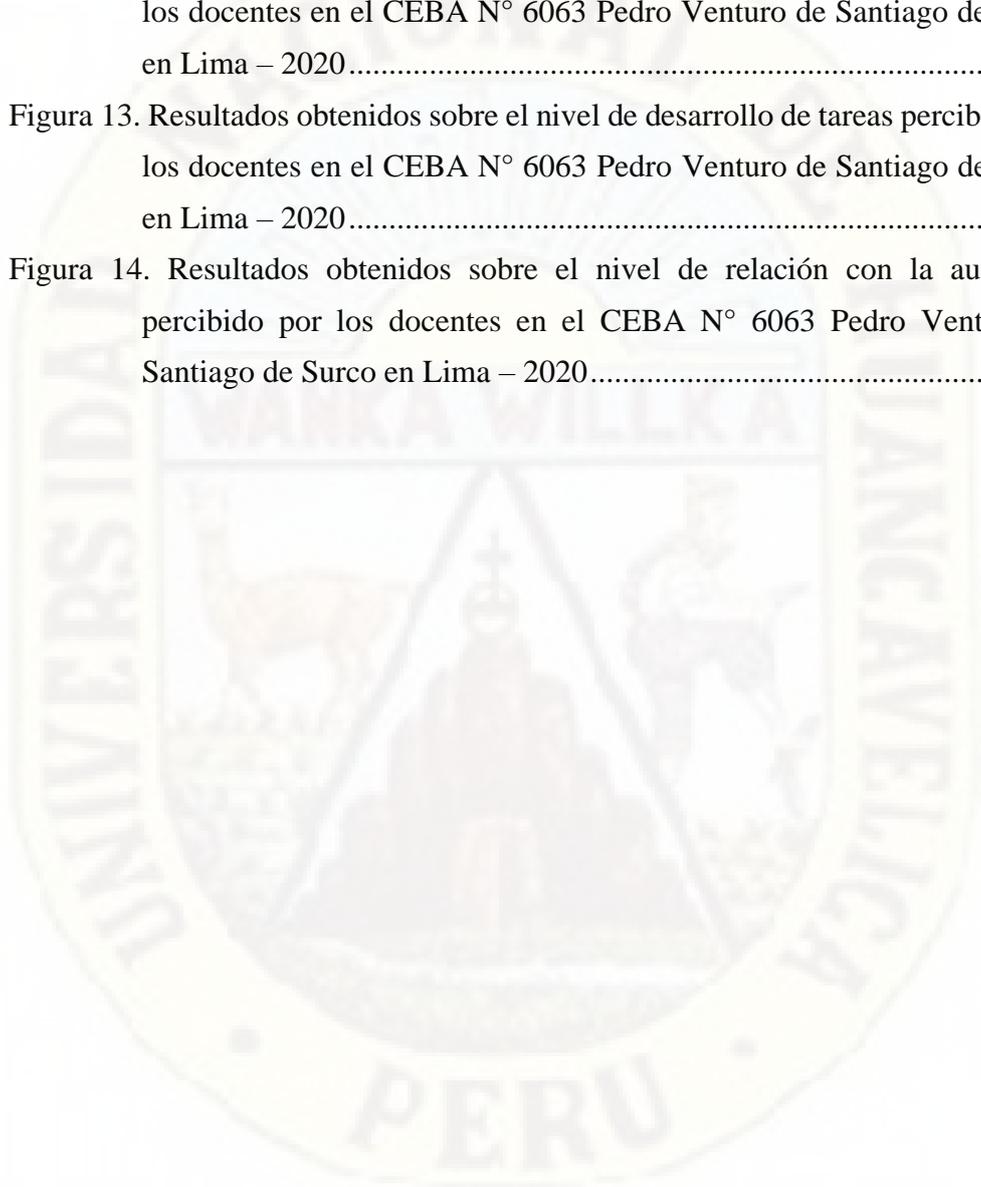
Tabla 1. Operacionalización de la variable X	49
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y	50
Tabla 3. Muestra de estudio	53
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento que mide la variable X.....	54
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento que mide la variable Y.....	55
Tabla 6. Baremación de la variable X (clima organizacional).....	58
Tabla 7. Baremación de la variable Y (satisfacción laboral)	58
Tabla 8. Resultados obtenidos sobre el nivel de clima organizacional percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	59
Tabla 9. Resultados obtenidos sobre el nivel de autorrealización percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	60
Tabla 10. Resultados obtenidos sobre el nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	61
Tabla 11. Resultados obtenidos sobre el nivel de supervisión percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	62
Tabla 12. Resultados obtenidos sobre el nivel de comunicación percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	63
Tabla 13. Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones laborales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	64
Tabla 14. Resultados obtenidos sobre el nivel de satisfacción laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	65
Tabla 15. Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones físicas y/o materiales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	66

Tabla 16. Resultados obtenidos sobre el nivel de beneficios sociales y/o remunerativos percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	67
Tabla 17. Resultados obtenidos sobre el nivel de políticas administrativas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	68
Tabla 18. Resultados obtenidos sobre el nivel de relaciones sociales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	69
Tabla 19. Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo personal percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	70
Tabla 20. Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo de tareas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	71
Tabla 21. Resultados obtenidos sobre el nivel de relación con la autoridad percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	72
Tabla 22. Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	74
Tabla 23. Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre la autorrealización y la satisfacción laboral.....	75
Tabla 24. Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre el involucramiento y la satisfacción laboral.....	77
Tabla 25. Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre la supervisión y la satisfacción laboral.....	78
Tabla 26. Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre la comunicación y la satisfacción laboral.....	80
Tabla 27. Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.....	81

Lista de figuras

Figura 1. Resultados obtenidos sobre el nivel de clima organizacional percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020	59
Figura 2. Resultados obtenidos sobre el nivel de autorrealización percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020	60
Figura 3. Resultados obtenidos sobre el nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	61
Figura 4. Resultados obtenidos sobre el nivel de supervisión percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	62
Figura 5. Resultados obtenidos sobre el nivel de comunicación percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	63
Figura 6. Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones laborales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	64
Figura 7. Resultados obtenidos sobre el nivel de satisfacción laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020	65
Figura 8. Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones físicas y/o materiales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	66
Figura 9. Resultados obtenidos sobre el nivel de beneficios sociales y/o remunerativos percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	67
Figura 10. Resultados obtenidos sobre el nivel de políticas administrativas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	68

Figura 11. Resultados obtenidos sobre el nivel de relaciones sociales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020	69
Figura 12. Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo personal percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020	70
Figura 13. Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo de tareas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020	71
Figura 14. Resultados obtenidos sobre el nivel de relación con la autoridad percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020.....	72



Resumen

La investigación buscó determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. Se rigió por un tipo de investigación básica, un nivel correlacional y un diseño no experimental de naturaleza correlacional orientada bajo el método científico. Se trabajó con una muestra de 16 docentes (nombrados y contratados) a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos escalas validas y confiables (escala de clima organizacional de Palma y escala de satisfacción laboral de Palma). Dentro de los resultados se halló que el 50% de los docentes perciben que existe un regular clima organizacional y el 56% perciben una regular satisfacción laboral. Asimismo, se halló mediante el coeficiente Tau de Kendall (0,868) y el $p = 0,000 < 0,05$, que ambas variables se relacionan de manera directa y significativa por lo que muy favorable clima organizacional le corresponde una alta satisfacción laboral, concluyéndose así que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, docentes y educación básica alternativa.

Abstract

The research sought to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among teachers at CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco in Lima - 2020. It was governed by a basic research type, a correlational level and a non-experimental design of correlational nature oriented under the scientific method. We worked with a sample of 16 teachers (appointed and hired) to whom two valid and reliable scales (Palma's organizational climate scale and Palma's job satisfaction scale) were applied by means of the survey technique. Among the results it was found that 50% of the teachers perceive that there is a regular organizational climate and 56% perceive regular job satisfaction. It was also found through Kendall's Tau coefficient (0.868) and $p = 0.000 < 0.05$, that both variables are directly and significantly related, so that a very favorable organizational climate corresponds to high job satisfaction, thus concluding that the organizational climate is directly and significantly related to job satisfaction among teachers at CEBA No. 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco in Lima in the year 2020.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, teachers and alternative basic education.

Introducción

Se presenta a consideración la presente tesis que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un CEBA en Santiago de Surco – Lima. La investigación tiene como problema saber: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020? Dentro de los antecedentes encontramos: la investigación de Rodríguez (2016) desarrollada en colegios adventistas en México, en donde se determinó que existe una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados, entre ellos los maestros. En este sentido, en la investigación de Arenas (2017) desarrollada en Venezuela, se determinó que existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, en el estudio de Cochachi (2016) desarrollado en un colegio en Huánuco se determinó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, esto significa que a medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente la satisfacción laboral. Por su parte, Carbajal (2019) en su investigación desarrollada en un colegio de Apurímac se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente, lo que permite afirmar que el clima organizacional si influye directamente en la satisfacción laboral. Sumado a ello, el estudio de Acuña y Ceras (2019) permite entender que a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral, por ende mejor oportunidades para la organización escolar; en tal sentido, es relevante prestar atención al clima organizacional que configura cada institución educativa, porque en cierta medida de esta variable pende la promoción de una calidad de relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la comunidad educativa (docentes, directivos, personal administrativo y de servicios, así como los padres de familia), situación que consecuentemente incidirá en forma positiva en el proceso educativo del estudiante, por ello, el interés de desarrollar el presente estudio.

Asimismo, el estudio tiene por objetivo: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020; y por hipótesis considerar que: el clima

organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

La investigación se ha estructurado en cuatro capítulos, considerando el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica como a continuación se detalla:

En el capítulo I se encuentran los subtemas referidos al planteamiento del problema, como la descripción y formulación del problema, los objetivos, así como la justificación y limitaciones del estudio.

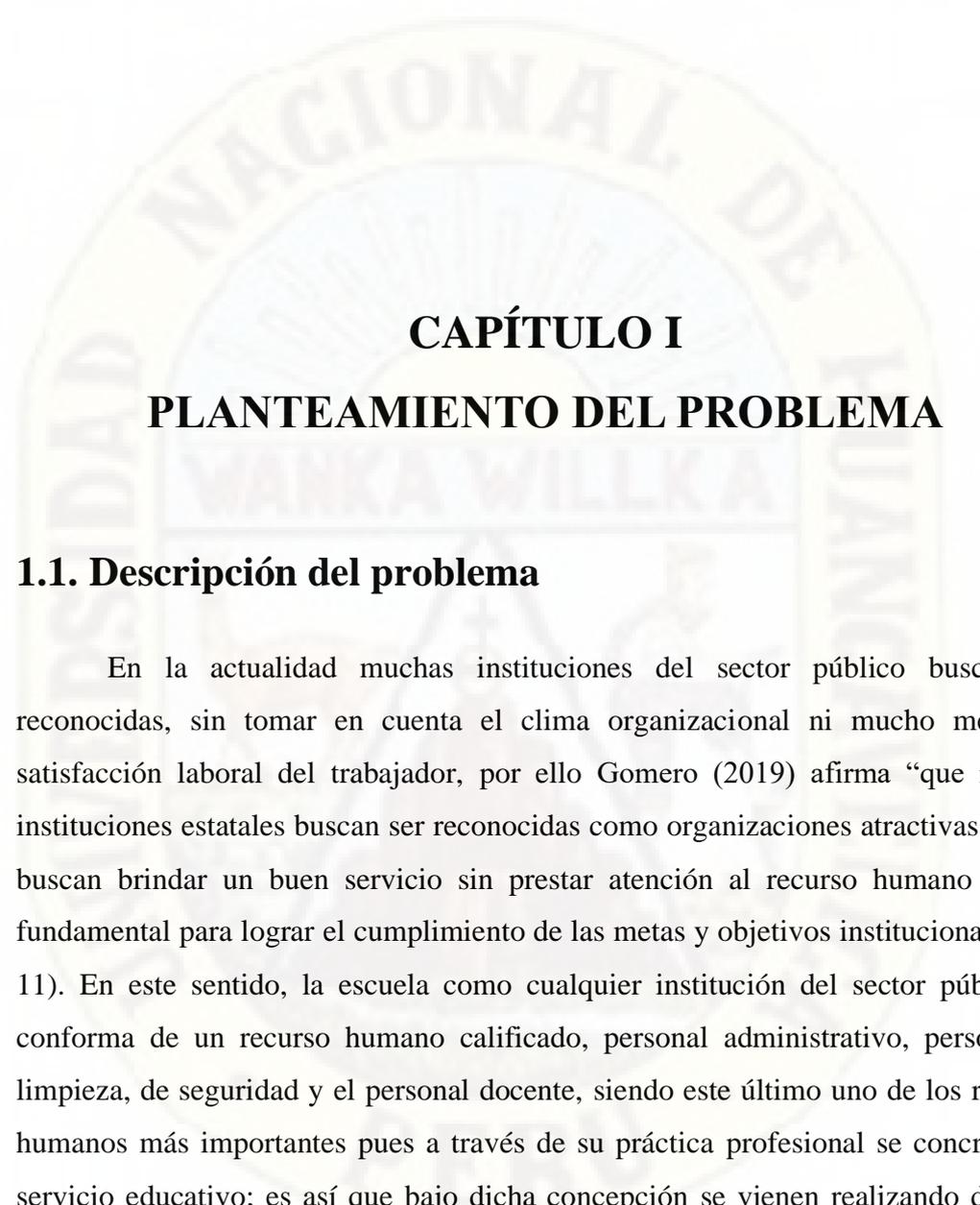
En el capítulo II se encuentran los subtemas referidos al marco teórico, como los antecedentes de investigación (internacional, nacional y local), la base teórica en que sustenta el estudio, la definición de términos, la formulación de las hipótesis, y la identificación y operacionalización de las variables del estudio (clima organizacional y satisfacción laboral).

En el capítulo III se encuentran los subtemas referidos a la metodología de la investigación, como el ámbito temporal y espacial del estudio, el tipo, nivel y diseño de la investigación; la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de investigación, así como las respectivas técnicas y procesamiento de análisis de datos.

En el capítulo IV se encuentran los subtemas referidos a la presentación de los resultados, como el análisis estadístico descriptivo de las variables de estudio, el análisis inferencial y la discusión sobre los resultados arribados.

Por último, se encuentran las respectivas conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

Los autores.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la actualidad muchas instituciones del sector público buscan ser reconocidas, sin tomar en cuenta el clima organizacional ni mucho menos la satisfacción laboral del trabajador, por ello Gomero (2019) afirma “que muchas instituciones estatales buscan ser reconocidas como organizaciones atractivas porque buscan brindar un buen servicio sin prestar atención al recurso humano que es fundamental para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales” (p. 11). En este sentido, la escuela como cualquier institución del sector público se conforma de un recurso humano calificado, personal administrativo, personal de limpieza, de seguridad y el personal docente, siendo este último uno de los recursos humanos más importantes pues a través de su práctica profesional se concretiza el servicio educativo; es así que bajo dicha concepción se vienen realizando diversos estudios para conocer la relación organización - trabajador en el ámbito educativo, por lo que es importante comprender que esta relación conforma un sistema integrado donde cualquier cambio que suceda en uno de ellos afectará inevitablemente al otro, siendo los beneficiarios o perjudicados finales los estudiantes (Mamani, 2019).

Al respecto, en el ámbito internacional se presta mucha atención a comprender dicha relación, es así que en la investigación de Polanco (2014) desarrollada en

Honduras se determinó que el clima organizacional está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores, es decir, que los profesores en su quehacer pedagógico diario contribuyen en cierta forma a generar un buen o mal clima organizacional, situación que preocupa, pues a un mal clima organizacional, el desempeño laboral de los docentes se vuelve deficiente y en su defecto se afecta la calidad del servicio educativo. Por su parte, Rodríguez (2016) en su investigación desarrolló en México determinó que la satisfacción laboral percibida por los docentes de un grupo de colegios adventistas se encuentra en cierta medida condicionada con el clima organizacional que se configura en las organizaciones escolares. A su vez, en el estudio de Arenas (2017) desarrollado en Venezuela se determinó que un clima organizacional favorable genera condiciones para que el docente se sienta a gusto en su ambiente de trabajo y que desde su ámbito de acción contribuya en el logro de los objetivos institucionales siendo el mayor de ellos, brindar una educación de calidad.

Asimismo, en el contexto nacional, en el estudio de Cochachi (2016) desarrollado en un colegio en Huánuco se determinó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, esto significa que a medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente la satisfacción laboral. Por su parte, Carbajal (2019) en su investigación desarrollada en un colegio de Apurímac se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente, lo que permite afirmar que el clima organizacional si influye directamente en la satisfacción laboral. Sumado a ello, el estudio de Acuña y Ceras (2019) permite entender que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral habrá, por ende, mejores oportunidades para que en la organización escolar el personal docente contribuya a la formación integral del estudiante.

A nivel local, en el estudio de Espinoza (2016) se determinó que el clima organizacional en todas sus dimensiones (autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación y motivación) se relaciona con la satisfacción laboral, lo que significa que a medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente la satisfacción que experimenta el docente, es así que la satisfacción laboral depende del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador como el docente se sienta

satisfecho en su puesto de trabajo, mejorará el ambiente laboral y con ello el servicio educativo; sin embargo, a nivel local existen muchas instituciones educativas, como CEBAs, institutos y universidades en donde se perciben conflictos entre padres y directivos, entre directivos y docentes, entre padres y docentes, e incluso entre docentes y estudiantes, generándose con ello patrones de comportamiento que afectan a la institución y no suman al logro de las metas y objetivos institucionales.

Precisamente, a nivel institucional, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 6063 Pedro Venturo que se ubica en el Distrito de Santiago de Surco en la Provincia y Región de Lima, se viene percibiendo que a nivel organizacional existe una falta de autorrealización en los docentes, pues muchos de ellos suelen quejarse sobre las oportunidades de progreso que se les brindan, mientras que otros sienten que sus competencias profesionales no son reconocidas. Asimismo, también se percibe ciertas limitaciones en el involucramiento laboral, pues muchos docentes no se sienten comprometidos con los objetivos institucionales, tampoco les gusta participar en la mejora continua de la organización escolar, asimismo, la supervisión y la comunicación no son apropiadas pues los docentes se quejan sobre la supervisión pues esta parece ser una forma de hostigamiento laboral; mucho menos se fomenta una comunicación interna horizontal sino más bien autoritaria por parte del equipo directivo que en vez de coadyuvar en la mejora más bien ayuda en el desarrollo del estrés o tensión laboral; sumado a ello, existe en forma latente el descontento con la renunciación pues muchos docentes estiman que no se valora económica la labor que desarrollan, condiciones que en cierta medida agudizan la satisfacción del docente lo que a su vez incide negativamente en su desempeño; es ante ello que surge el interés por desarrollar el presente estudio y sobre ello proponer alternativas que permitan fortalecer las condiciones laborales en la mencionada organización escolar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?
- b) ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?
- d) ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?
- e) ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.
- b) Identificar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.
- c) Identificar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

- d) Identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.
- e) Identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

1.4. Justificación

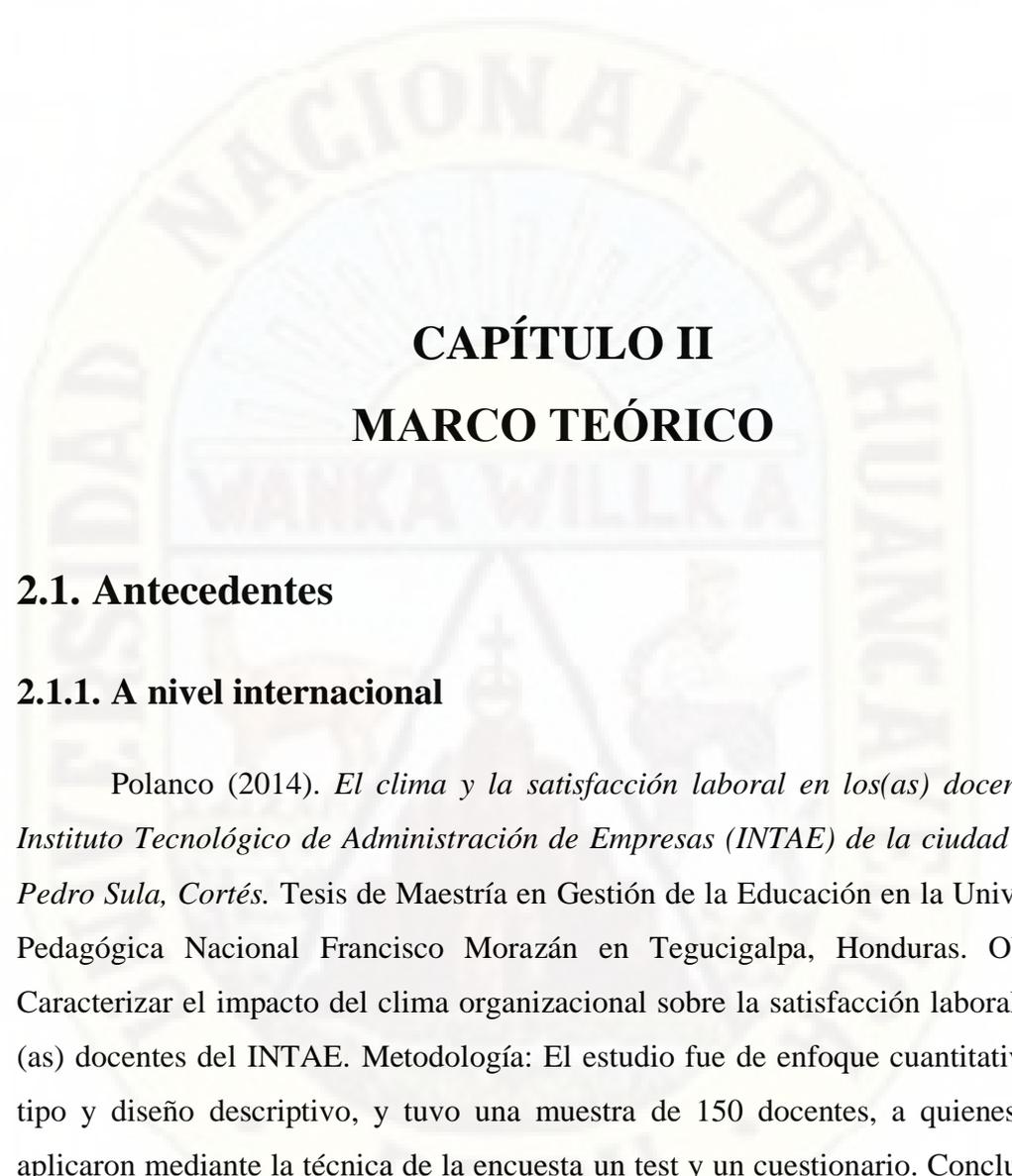
El estudio se justifica bajo los siguientes fundamentos:

- A nivel teórico, se justifica porque existió a nivel local un relativo vacío gnoseológico sobre las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) pues no encontró un estudio de tales intenciones investigativas que se halla desarrollado en Santiago de Surco en Lima, ni mucho menos en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo; situación que puso al descubierto la falta de generación de conocimiento a nivel local sobre el particular y que ameritó la realización del presente estudio con el fin de contribuir en este sentido, ampliando la comprensión sobre las teorías de clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en los CEBA de Lima.
- A nivel práctico, se justifica porque se generaron valiosos conocimientos, los mismos que se obtuvieron de las conclusiones y sugerencias sobre la relación entre las variables de estudio (organizacional y satisfacción laboral); conocimientos que sirven como referentes objetivos para que el equipo directivo de la mano con los docentes del mencionado CEBA desarrollen una serie de acciones que contribuyan a mejorar el clima a nivel organizacional así como la percepción de satisfacción profesional del docente cuya mejora ha de verse reflejada en mejores condiciones laborales, desempeños profesionales así como en la consecución de las metas y objetivos institucionales.
- A nivel metodológico, se justifica porque el estudio se constituye en un referente de carácter científico en el campo de las ciencias de la educación, debido a que ha establecido una ruta metodológica investigativa consistente y objetiva en cuanto

su tipo, nivel y diseño de investigación así como a las técnicas e instrumentos, y las técnicas de procesamiento de datos, por lo que el estudio puede ser tomado en cuenta en posteriores investigaciones para de esta forma enriquecer la metodología investigativa científica en la línea de investigación de la cultura y clima organizacional en el ámbito educativo.

1.5. Limitaciones

El estudio durante su desarrollo ha presentado ciertas limitaciones, la primera de ellas estuvo relacionada con población, pues esta es relativamente pequeña, un total de 16 docentes, por lo que dicha limitación se superó al considerar a todos los docentes parte de la muestra de estudio, siendo válido trabajar con una muestra poblacional. La siguiente limitación estuvo relacionada con la falta de contacto directo con los docentes para aplicar ambos instrumentos, por lo que dicha limitación se superó con la aplicación remota de las respectivas escalas. Por último, se tuvo como limitación la poca disponibilidad de tiempo, pues debido a las exigencias del MINEDU para desarrollar la educación remota, tras horas largas y extenuantes de capacitaciones, charlas y reuniones se disponía de poca horas para proseguir con el desarrollo del estudio, empero, dicha limitación fue superada con el paso del tiempo en la medida que disminuía la carga laboral, de igual forma, los docentes que participaron en el estudio alegaban que aún no podían desarrollar los cuestionarios porque se encontraban con falta de tiempo por las exigencias laborales, situación que fue progresivamente superándose en la medida que fue disminuyendo la carga laboral.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Polanco (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tesis de Maestría en Gestión de la Educación en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en Tegucigalpa, Honduras. Objetivo: Caracterizar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los (as) docentes del INTAE. Metodología: El estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo y diseño descriptivo, y tuvo una muestra de 150 docentes, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta un test y un cuestionario. Conclusiones: Se determinó que el clima organizacional está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores, administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También se determinó que en cuanto a la satisfacción laboral, es evidente que los docentes están insatisfechos con respuestas a los insatisfactores laborales por encima de 20 y 30%, en tanto que los satisfactores laborales, alcanzaron expresiones de entre 1.33-5.33%. Por último, se determinó que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral mediante su

influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total lo cual influye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación.

Rodríguez (2016). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016*. Tesis de Maestría en Educación en la Universidad de Montemorelos en Montemorelos, México. Objetivo: Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los empleados de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte. Metodología: El estudio fue de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, correlacional, de campo y transversal, y tuvo una muestra conformada por 64 empleados administrativos, docentes, de apoyo y de servicios, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios. Conclusiones: Se determinó que existe una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los empleados de un grupo de colegios adventistas. También se encontró que los empleados manifestaron estar muy satisfechos en las instituciones respectivas. Además, se encontró que los empleados manifestaron tener una buena autopercepción del clima organizacional de las instituciones. Por último, se encontró que tanto las mujeres como los hombres expresaron estar satisfechos con el trabajo y con el clima organizacional que pueden percibir.

Arenas (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. Tesis de Maestría en Orientación y Asesoramiento en la Universidad de Carabobo en Guanare, Venezuela. Objetivo: Analizar los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana “La Mitisús” del Estado Mérida. Metodología: El estudio fue de tipo descriptivo y de diseño de campo, y tuvo una muestra de 30 docentes, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios. Conclusiones: Se determinó que existe una alta relación entre el clima

organizacional y la satisfacción laboral, así como la existencia de un liderazgo participativo y no autoritario. También se determinó un clima favorable, aun cuando existen problemas de infraestructura e impuntualidad en el pago de las remuneraciones. Además, se determinó que existe un alto porcentaje de considerable necesidad de la comunicación con el jefe y la comunicación asertiva, por lo que esta dimensión es un elemento determinante en el mejoramiento del clima organizacional en el desempeño laboral. Por último, se determinó que las decisiones y participación del personal son cuestiones de suma importancia, por tanto, para que exista un mejor ambiente comunicacional estas dimensiones se convierten en un componente clave para tal fin.

Guevara (2018). *Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis de Maestría en Investigación en Educación en la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito, Ecuador. Objetivo: Describir la percepción del clima organizacional y determinar su incidencia en la satisfacción del personal que labora en la Unidad Educativa Particular (UEP) La Dolorosa. Metodología: El estudio fue de tipo exploratorio, y tuvo una muestra conformada por 45 docentes, 16 administrativos y 12 de personal de apoyo, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta un cuestionario. Conclusiones: Se determinó que la reacción de las personas que laboran en la UEP La Dolorosa está determinada por la percepción que tienen de la institución educativa, lo que permite afirmar que el clima organizacional determina en cierta medida la satisfacción laboral del personal. También se encontró que las relaciones interpersonales a nivel organizacional son aceptables, sin embargo, se debe propiciar espacios que permitan establecer mejores lazos entre el personal lo que contribuirá a fortalecer la empatía en las relaciones profesionales y su satisfacción. Además, se encontró que la dimensión conflicto es inoportunamente manejada la cual genera insatisfacción en el personal. Asimismo, se encontró que existe un liderazgo con tendencia positiva débil lo que genera cierta insatisfacción en el personal. Por último, se encontró que las promociones, ascensos y beneficios no se consideran justos lo cual incide negativamente en el desempeño y satisfacción laboral.

2.1.2. A nivel nacionales

Cochachi (2016). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, 2016*. Tesis de Licenciatura en Administración en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en Huánuco. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Metodología: El estudio fue de tipo descriptivo explicativo y de diseño descriptivo correlacional, y tuvo una muestra de 57 docentes, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta y la observación un cuestionario y una ficha de observación respectivamente. Conclusiones: Se determinó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, esto significa que a medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente la satisfacción laboral. También se determinó que la satisfacción laboral depende del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, mejorará el ambiente laboral. Además, se determinó que existe una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, se determinó que existe una relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes. Por último, se determinó que existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes.

Rodriguez (2018). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018*. Tesis de Maestría en Gestión y Administración Educativa en la Universidad Nacional de San Agustín en Arequipa. Objetivo: Identificar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que labora en la institución educativa en mención. Metodología: El estudio fue de diseño descriptivo correlacional, y tuvo una muestra conformada por 1 director, 22 docentes y 3 administrativos, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos escalas. Conclusiones: Se encontró que el nivel alcanzado del clima organizacional es de 46,15% (nivel favorable), la autorrealización con un nivel favorable del 69,23%, el involucramiento laboral evidencia un nivel favorable del 76,92%, la supervisión alcanza un nivel favorable de 69,23%, la comunicación con nivel favorable en un

61,54% y las condiciones laborales evidencia un nivel favorable del 69,23%. También se encontró que el nivel alcanzado de satisfacción laboral es de 46,15% (nivel mediano), las condiciones físicas y/o materiales presentan una mediana satisfacción laboral (96,15%), los beneficios laborales y/o remunerativos una mediana satisfacción laboral (56,38%), las políticas administrativas presentan una baja satisfacción laboral (57,69%), las relaciones interpersonales una mediana satisfacción laboral (92,31%), el desarrollo personal presenta una mediana satisfacción (88,46%), el desarrollo de tareas una baja satisfacción (76,92%), y la relación con la autoridad presentan una baja satisfacción (80,77%). Por último, se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que labora en la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima en Arequipa.

Acuña y Ceras (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca*. Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la mencionada institución. Metodología: El estudio fue de tipo teórica, de nivel descriptivo, de alcance transversal y de diseño descriptivo correlacional, y tuvo una muestra conformada por 4 directivos, 91 docentes y 26 administrativos, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios. Conclusiones: Se determinó que existe una relación positiva y alta, en relación al clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral habrá, por ende, mejores oportunidades para la organización y colaboradores. También se determinó que existe una relación positiva y alta entre la dimensión de autorrealización y la variable satisfacción laboral. Además, se determinó que existe una relación positiva y alta entre la dimensión de involucramiento y la variable satisfacción laboral. Asimismo, se determinó que existe una relación positiva y alta entre la dimensión de monitoreo y la satisfacción laboral. Consecuentemente, se determinó que existe una relación positiva y alta entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral. Por último, se determinó que existe una relación positiva y

alta entre la dimensión de motivación y la variable satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la mencionada institución.

Carbajal (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del Distrito de Cotabambas – Apurímac*. Tesis de Maestría en Gestión y Administración Educativa en la Universidad Nacional de San Agustín en Apurímac. Objetivo: Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral. Metodología: El estudio fue de tipo no experimental descriptivo correlacional, y tuvo una muestra conformada por 16 docentes y 6 administrativos, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios. Conclusiones: Se determinó que el clima organizacional existente en la mencionada institución educativa parroquial es favorable, pues el 45.45% de los docentes señalan que el clima organizacional es favorable, y el 31.82% de la muestra manifiesta que el nivel es muy favorable. Además, se determinó que existe un buen nivel de satisfacción laboral en la mencionada institución educativa. Por último, se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, lo que permite afirmar que el clima organizacional si influye directamente en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en el ámbito de investigación.

2.1.3. A nivel local

Espinoza (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Tesis de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral. Metodología: El estudio fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional explicativo, y de diseño no experimental, y tuvo una muestra de 5° trabajadores (docentes y administrativos), a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios. Conclusiones: Se determinó que la variable clima organizacional tiene una relación positiva media con la variable satisfacción laboral. También se determinó que la dimensión autorrealización tiene una relación positiva

débil con la satisfacción laboral. Además, se determinó que la dimensión involucramiento tiene una relación positiva débil con la satisfacción laboral. Asimismo, se determinó que la dimensión monitoreo tiene una relación positiva débil con la variable satisfacción laboral. También se determinó que la dimensión comunicación tiene una relación positiva débil con la satisfacción laboral. Por último, se determinó que la dimensión motivación tiene una relación positiva media con la satisfacción laboral.

Reyes y Richard (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017*. Tesis de Licenciatura en Administración en la Universidad Peruana Unión en Lima. Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Metodología: El estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional y de diseño no experimental, y tuvo una muestra de 171 docentes, a quienes se les aplicaron mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios. Conclusiones: Se determinó que existe una relación positiva, directa y altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. También se determinó que el clima organizacional se relaciona con la retribución económica, por lo tanto, a mejor retribución económica, mejor es el clima organizacional. Además, se determinó que existe vinculación entre el clima organizacional y el relacionamiento con los compañeros, es así que a un buen relacionamiento con los compañeros, mejor clima organizacional. Asimismo, se determinó que el clima organizacional y el reconocimiento de los docentes se relaciona, por lo tanto, a mayor reconocimiento de los compañeros, mejor clima organizacional. Por último, se determinó que el clima organizacional se relaciona con la posibilidad de desarrollo personal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

Según Chiavenato (2011) el clima organizacional se refiere al “ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p. 50).

Para Almeida (2012) el clima organizacional implica:

Todos los miembros de una organización que le rodea, ya sea físico y biológico; las relaciones que tiene con el entorno, los colaboradores que están dentro de ello, las construcciones, las instalaciones, los servicios que presta, y cómo cada parte de relaciona una a otra de manera óptima y ordenada. (p. 15).

Antúnez (2015) sobre el clima organizacional afirma:

Este se encuentra conformado por los diversos aspectos que sobresalen de una organización como es su rutina, su forma de hacer las cosas, de trabajar, entre otras, que van a verse reflejadas en la manera de percibir el ambiente laboral y la manera de cómo cada colaborador desarrolla su labor y su desempeño, tomando como regla la rutina diaria. (p. 29)

Por su parte Palma (2004, como se citó en García, 2017) sobre el clima laboral menciona:

Es la percepción que tiene el trabajador 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. (p. 42)

Por último, Rodríguez (2018) estima que el clima organizacional implica:

Aquel medio material e inmaterial en donde se desarrolla un trabajo cotidiano y que tiene influencia en la productividad y satisfacción laboral. Está estrechamente relacionada con la dirección o administración de una institución u organización en cuanto a su gestión de manera que influye con el comportamiento de cada uno de los miembros de la organización. (p. 7)

De lo señalado líneas arriba, se infiere que existe un buen clima en una organización cuando el personal trabaja en un entorno favorable, adecuado y por tanto puede brindar todos sus conocimientos y habilidades. Es así que cuando el personal de una institución educativa, como el docente, desarrolle sus actividades en un entorno favorable y adecuado este desplegará toda su potencialidad en beneficio de la organización escolar y de sus estudiantes (Mamani, 2019).

2.2.1.2. Características del clima organizacional

Como características medulares del clima organizacional, Silva, (1996, como se citó en Carbajal, 2019) anota las siguientes:

- Es externo al individuo.
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización.
- Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional.

Rodríguez (2001, como se citó en Carbajal, 2019) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir, las empresas u organizaciones guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa u organización
- El clima de la empresa u organización ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

En atención a los estudios desarrollados por García (2017) y Rodríguez (2018), en la presente investigación se ha optado por tomar en cuenta las dimensiones que hace Palma (2004) sobre el clima organizacional, así tenemos:

A. Autorrealización

Esta dimensión hace referencia a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal (Carrillo, 2004, como se citó en García, 2017). Dicho en otras palabras, la autorrealización implica la apreciación que tienen los trabajadores con respecto a las posibilidades de que su ámbito laboral favorece al desarrollo personal y profesional relacionado a la tarea respecto a su futuro (Carrillo, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018).

B. Involucramiento laboral

Esta dimensión hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización (Carrillo, 2004, como se citó en García, 2017).

Dicho en otras palabras, el involucramiento implica indicador como la identificación del trabajador con los valores institucionales, así como el compromiso para su cumplimiento y desarrollo (Carrillo, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018). Al respecto, es importante mencionar que el mayor compromiso de toda organización es la aceptación sus valores y objetivos como propios, aunado a un fuerte deseo de ser parte de la misma en busca del bienestar común (Ferreira, 2006, como se citó en Rodríguez, 2018).

C. Supervisión

Esta dimensión alude a las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al controlar la actividad laboral de las personas que tienen a cargo. Asimismo, registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que forman parte de su rendimiento cotidiano (Carrillo, 2004, como se citó en García, 2017). Al respecto, es importante mencionar que los directivos que se preocupan primero por sus subordinados y después por sus funciones logran una mayor productividad, producto del alto grado de satisfacción laboral y moral de sus trabajadores. Contrario a ello, los directivos que se concentraban solo en la producción tienen un índice de rendimiento menor, esto debido a que sus subordinados tienen limitados grados de satisfacción, limitados en lo moral en la realización de sus actividades (Carrillo, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018).

D. Comunicación

Esta dimensión alude a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización. Evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución (Carrillo, 2004, como se citó en García, 2017). Dicho en otras palabras, la comunicación implica el grado de fluidez de la información dada por la celeridad de este con claridad y coherencia de manera precisa dentro de toda organización y que permite un mejor cumplimiento de sus funciones (Carrillo, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018).

E. Condiciones laborales

Hace referencia al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas (Carrillo, 2004, como se citó en García, 2017). Dicho en otras palabras, las condiciones laborales se dan a partir del reconocimiento la institución en cuanto a la provisión de elementos tanto materiales, como económicos y/o psicosociales, que se necesitan para el cumplimiento de las obligaciones laborales, es así que con una buena remuneración en comparación con otras instituciones o el apoyo de materiales o tecnología que facilita el trabajo el personal encuentra mejores condiciones de trabajo que se ven reflejadas en el clima organizacional(Carrillo, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018).

2.2.1.4. Teorías del clima organizacional

A. Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

La esencia del movimiento de relaciones humanas era la creencia de que la clave para una mayor productividad en las organizaciones era el incremento en la satisfacción de los empleados. Además de los estudios de Hawthorne realizados por Mayo, tres personas tuvieron un papel importante en la transmisión del mensaje de las relaciones humanas: Dale Carnegie, Abraham Maslow y Douglas McGreggo (Robbins, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018). Los hallazgos de Mayo y sus colaboradores; basados en parte en las ideas concebidas por Vilfredo Pareto, tendrían un efecto “dramático” en el pensamiento administrativo, fueron de oposición a la teoría clásica de la administración. Así pues, Mayo y sus colaboradores llegaron a la conclusión de que no eran la reducción de la jornada de trabajo, la industrialización de los procesos o los incentivos monetarios, sino otros factores responsables. Descubrieron que, en general, el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la satisfacción en las relaciones entre los miembros de un grupo de trabajo. La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta

los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano (Robbins, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018).

B. Teoría del clima de la organización de Likert

Esta teoría postula que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales (Sandoval (2004, como se citó en Rodríguez, 2018).

El clima organizacional de Likert señala que el comportamiento asumido por los trabajadores sujetos a otra persona de mayor jerarquía dependerá directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción ya que ella determinará el sentir de cada trabajador en sus labores diarias (Rodríguez, 2018).

2.2.1.5. Factores que condicionan el clima organizacional

En atención a Guillen (2003, como se citó en Casana, 2015) el clima organizacional puede verse afectado por determinados factores:

- **Factores jerárquicos:** Son los jefes, los grandes responsables de mantener buenas relaciones dentro de la organización. En el caso de la escuela desde el director hacia abajo, deben ser capaces de respetar en primer lugar a las personas, empoderar los roles de sus subordinados, enseñar y exigir un desempeño laboral en función al logro de los objetivos institucionales.
- **Factores estructurales:** Una mala organización, donde los procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas estén mal diseñadas, indudablemente que afectarán gravemente el clima organizacional, haciendo más ineficiente el trabajo, generando una disposición a trabajar a la defensiva y buscar culpables; perdiendo mucho tiempo en discusiones bizantinas, sumarios de pasillo, etc. Se supone que,

si la estructura organizacional es respetada, genera confianza y eficiencia, y sobre todo mantiene las relaciones en un plano formal que es muy importante para la salud de la organización, como en el caso de la escuela en donde el equipo directivo, administrativos y docente, así como los encargados de los servicios de mantenimiento deben desarrollar procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas basadas en el respeto, la democrática y la proactividad.

- **Factores estratégicos:** Cuando la organización trabaja sin herramientas de gestión, sin metas claras, sin políticas sostenibles ni planificación explícita; condena la estructura y la cultura de la organización viendo tremendamente afectado el clima organizacional. En el caso de la escuela, sino existen planes y objetivos estratégicos es posible que organización escolar pierda el rumbo para cumplir con su misión y lograr su visión.

Como se detalla, el clima organizacional está conformado por factores que permiten alcanzar una percepción positiva o negativa de ésta. Cabe recordar que toda organización como la escolar siempre mantendrá un tipo de personalidad distinta a otra, conllevando a los trabajadores a percibir su entorno laboral según la jerarquía, la estructura y la estrategia elaborada en la organización (Casana, 2015).

2.2.1.6. Importancia del clima organizacional

De acuerdo con Carbajal (2019) en una forma global, el clima organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para el personal directivo de una institución educativa el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización (Institución Educativa).
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

De esta manera el director de la institución educativa puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización (Carbajal, 2019).

Asimismo, es relevante mencionar que el clima organizacional es importante porque actúa como un potente facilitador de su productividad y de su competitividad en una empresa u organización como la escuela. En aquellas empresas u organizaciones en las que existe una cultura más elaborada y más solvente, el clima organizacional tiende a ser más homogéneo (Toro, 2001, como se citó en Casana, 2015). Al respecto, es necesario comprender que el clima organizacional brinda una salud organizativa es decir es la satisfacción que sienten las personas en el trabajo, es lo que facilita la adaptación estratégica frente al entorno turbulento, es lo que hace posible la regularidad y el buen funcionamiento para conseguir las metas y objetivos institucionales (Vásquez, 2000, como se citó en Casana, 2015).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

Según Chiavenato (2011) la satisfacción laboral es “la actitud que de manera general presentan los individuos para con su trabajo” (p. 59).

Para Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral es el “conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas” (p. 49).

Por su parte, Casana (2015) sostiene que “la satisfacción laboral no es más que una actitud de complacencia que cada empleado puede experimentar al ser valorado su trabajo y ver cumplidas sus expectativas” (p. 44).

Palma (2005, como se citó en García, 2017) señala que la satisfacción laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable que se muestra hacia el trabajo,

basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p. 59).

Por último, Calderon (2018) menciona que la satisfacción laboral es “el resultado de la percepción del individuo respecto de su empleo en general, así como de diversos aspectos del mismo” (p. 57).

Al respecto, es relevante mencionar que en lo que respecta a la tarea docente, la satisfacción y bienestar de los profesores es especialmente importante por razones muy obvias. Una de las primeras argumentaciones al respecto es que se trata de una profesión en la que es quizás más importante que en otras la motivación intrínseca, el gusto por la tarea docente y por el estudio, como primera o al menos muy importante recompensa. Preparar bien las clases, preocuparse por los alumnos, intentar ejercer sobre ellos un influjo positivo más allá de lo que se puede comprobar en un examen, mantener buenas relaciones con todos, etc., es muy difícil si no se está satisfecho con lo que se hace y con todo el contexto situacional (Carbajal, 2019).

2.2.2.2. Características de la satisfacción laboral

Tomando en cuenta lo señalado por Salluca (2010) la satisfacción laboral presenta las siguientes características:

- **Diseño del trabajo:** Esta característica permite afirmar que cualquier trabajador encuentra cierto grado de satisfacción si este es involucrado oportuna y activamente en el establecimiento de los objetivos como también si se le da la debida autonomía en el ejercicio de sus funciones.
- **Condiciones de vida:** El trabajador percibe que su calidad de vida mejora, si este tiene la posibilidad de disponer en forma adecuada su tiempo libre, de desplazarse con facilidad entre el hogar y el centro laboral o el poder disponer de seguridad social.
- **Realización personal:** Este rasgo característico implica el sentimiento que nace en el trabajador de sentirse autorrealizado, al percibir que está realizando una labor

valiosa, o por el reconocimiento que le hacen sobre su buena labor en las actividades laborales.

- **Promoción y superiores:** A través de este rasgo característico el trabajador espera ser promovido en su centro laboral debido a sus habilidades y a su rendimiento laboral.
- **Salario:** El trabajador se siente más satisfecho con la necesidad de ser reconocido económicamente en función a su rendimiento laboral.

2.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

En atención a los estudios desarrollados por Rodríguez (2018) y Vílchez (2018), en la presente investigación se ha optado por tomar en cuenta las dimensiones que hace Sonia Palma Carrillo (2005) sobre la satisfacción laboral, así tenemos:

A. Condiciones físicas y/o materiales

Esta dimensión hace referencia a los elementos tanto materiales como de infraestructura que facilitan el desarrollo de las labores habituales propiciando la eficacia en cuanto al desempeño de los trabajadores en cuanto a sus funciones dentro de una organización (Rodríguez, 2018). Es así que esta dimensión alude a la estructura al espacio, al ambiente donde se encuentra el trabajador (Vílchez, 2018).

B. Beneficios sociales y/o remunerativos

Los sistemas compensatorios son de gran importancia y estos a su vez influyen y determinan la satisfacción del personal que labora, ya que al verse satisfecho sus necesidades fisiológicas, les permite tener cierto status que le permite tener mayor libertad en sus actividades personales; y, que les facilita la adquisición de otros valores positivos para su vida personal y laboral (Cavalcante, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018). Es así que esta dimensión alude a los beneficios laborales que se obtiene mediante la realización de un buen trabajo, es decir, el gerente o directivo reconoce la calidad del trabajo que realiza el personal (Vílchez, 2018).

C. Políticas administrativas

Las políticas administrativas corresponden al grado de acuerdo que se dan en los lineamientos institucionales destinados a la regulación entre la relación laboral y los medios dirigidos a alcanzar tanto los objetivos como las metas institucionales. Por otro lado, regulan el modo en que se van a conseguir los objetivos y metas institucionales, a través de guías dirigidas a orientar las actividades para la conquista de las metas. Es así que funciona como pilar de las decisiones y acciones futuras, en pro de la organización (Marriner, 1996, como se citó en Rodríguez, 2018). Esta dimensión se refiere a las reglas y normas establecidas en la empresa o en la institución (Vílchez, 2018).

D. Relaciones sociales

Las relaciones interpersonales dentro de un ámbito laboral implican la interacción del personal que labora en la empresa o institución. Ante la existencia de adecuadas relaciones interpersonales se da como consecuencia la confianza y credibilidad, producto de la confidencialidad, responsabilidad y empatía, valores que suman en mejorar el clima laboral en la institución (Rodríguez, 2018). Esta dimensión alude a las relaciones entre compañeros dentro del ambiente de la organización laboral o fuera de ella (Vílchez, 2018).

E. Desarrollo personal

El trabajador si se realiza a plenitud se sentirá motivado para realizar todo tipo de actividades, especialmente en su entorno laboral (Rodríguez, 2018). Es así que esta dimensión hace referencia al premio que puede obtener cualquier trabajador por alcanzar sus metas (Vílchez, 2018).

F. Desarrollo de tareas

El desempeño de tareas corresponde a la valoración del trabajador en sus tareas que ejecuta dentro de una organización, por ello el desempeño aplicado al ámbito laboral permitirá un mejor desempeño y cumplimiento de sus deberes y obligaciones

inherente al cargo que ocupan (Rodríguez, 2018). Esta dimensión hace énfasis a las funciones de cada puesto que tiene que realizar cada trabajador (Vílchez, 2018).

G. Relación con la autoridad

La relación con la autoridad se da a través de la reacción de los trabajadores con su inmediato superior y que a través de su conducción como las características de cada individuo, dependerá la satisfacción de los trabajadores (López, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018). Esta dimensión tiene que ver con el relacionamiento directo entre gerente (jefe) y trabajador, donde tiene que haber un clima favorable y de confianza (Vílchez, 2018).

2.2.2.4. Teorías de la satisfacción laboral

A. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Esta teoría desarrollada en 1943 por Maslow postula que importante desempeñar las necesidades en el comportamiento humano para establecer puestos jerárquicos dentro de las organizaciones. Diversos investigadores mencionan que hay factores que determinan la satisfacción en el trabajo, y es el grado que la organización llega a cubrir sus necesidades del trabajador (Vílchez, 2018).

Por otro lado, para Uscanaga y García (2008) citando a la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow en 1943, consideran que la teoría de motivación en los humanos desarrolla la superación individual en función a la satisfacción de un conjunto de necesidades jerárquicas. Considera que todo individuo debe transcurrir a lo largo de su ciclo vital. Es decir, las necesidades se satisfacen en forma ascendente desde la más básica e instintiva hasta llegar a la cima donde se encuentra la más humana, genuina y que proveerá de la experiencia de autorrealización y verdadera satisfacción. En el primer vínculo tiene que ver con las necesidades fisiológicas como: agua, comida, calor, etc. Le sigue las necesidades de seguridad que tiene que ver con la salud, empleo, familia, y la casa. Las de filiación se relacionan con la amistad, afecto, intimidad; y las de reconocimiento se refieren al respeto, éxito laboral, status y logros académicos, seguido autorrealización, se refiere a que el individuo desarrolla todo su

potencial y servicio hacia su organización. Cada ser humano tiene su propia motivación y busca satisfacer sus necesidades y estas no son satisfechas en una sola oportunidad sino en varias. Los autores opinan que todo ser humano tiene necesidades y que a esta influye el lugar, el ambiente, el puesto del trabajo y además menciona que hay dos factores según Herzberg (Vílchez, 2018).

B. Teoría de los dos factores de Herzberg

Creada por el psicólogo Herzberg en 1923 (como se citó en Vílchez, 2018) donde describe a dos factores que generan satisfacción. Opina que la relación entre individuo y trabajo es importante y que la actitud de ambos puede convertirse en triunfo o fracaso, la satisfacción laboral y la insatisfacción en el centro de labores son representaciones diferentes entre la conducta del trabajador. Este enfoque representa que el individuo posee dos grupos de necesidades: el ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras dirigidas al contenido del trabajo (necesidades de motivación). Al satisfacerse las “necesidades higiénicas”, el individuo no se siente ya insatisfecho, pero tampoco satisfecho, sino que se encuentra en un estado neutro. El ser humano estará encantado en su trabajo únicamente cuando estén atendidas sus necesidades de motivación. Al respecto, Caballero (2002, como se citó en Vílchez, 2018) existen dos factores motivacionales: 1) Factores motivadores: representa la alegría del empleado en su campo laboral y que origina en el propio individuo logros, crecimiento, responsabilidad, reconocimiento y desarrollo profesional. 2) Factores de higiene: Son aspectos externos que no generan satisfacción, sino que limita la satisfacción en el ámbito institucional u organización: Administración, salario, fechas de pago, ambiente.

2.2.2.5. Factores que condicionan la satisfacción laboral

En atención a Navarro (2008, como se citó en Zuñiga, 2019) la satisfacción laboral está determinado por dos factores; lo intrínseco y lo extrínseco el primero se relaciona con todos los indicadores ligados a la tarea o las funciones en sí, si es rutinario o variado, captura mi interés, me provee de autonomía en mis decisiones, tengo posibilidades de aprender, entre otros, el segundo factor se refiere al contexto o

ambiente donde se cumplen con las funciones y/o actividades; mi interacción con los demás, mi relación con la plana jerárquica, remuneración, el ritmo de trabajo, la seguridad y comodidad además del reconocimiento o valoración por las labores que cumplen.

Asimismo Ramírez y Benítez (2012) ponen de conocimiento que los factores que influyen poderosamente sobre la satisfacción laboral son dos; uno de corte interno extrínseco, y el otro de corte extrínseco, el primero se refiere al nivel jerárquico, la antigüedad dentro de la organización, el clima laboral, la rotación del personal, el nivel de ausentismo y las oportunidades de ascenso y/o promoción, la escala remunerativa que tiene, los reconocimientos obtenidos a la fecha, condiciones de trabajo a nivel físico material, seguridad y comodidad. Mientras que el segundo esta referido a las políticas de administración y gestión implementadas y vigentes, así como las normas y reglas impuestas en la organización.

También cabe mencionar que una variable importante a tomar en consideración es la edad de las personas pues con la llegada de la adultez el grado de satisfacción se incrementa nos liga con la sociedad y el mundo de trabajo como fuente de riqueza y satisfacción, por ello de acuerdo con Vargas (2015), dependiendo del sentimiento de felicidad o contento que tenga un integrante de cualquier organización este experimentará mayor y mejor agrado con sus funciones, las cuales serán desarrolladas con mayor eficiencia y mayor productividad, dando mucho más de sí mismo en beneficio de la organización.

2.2.2.6. Importancia de la satisfacción laboral

Es importante considerar la satisfacción laboral dentro de una organización porque traerá beneficios tanto para el trabajador como para la organización. Asimismo, implicará una maduración de su cultura organizacional. No obstante, Robbins (2004, como se citó en Casana, 2015) plantea tres (3) razones por las que esta variable es importante:

- Existen evidencias que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más.

- Se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.
- La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador.

Por otro lado, García y Navarro (2007) describen esta importancia referente a cada área:

- **Para el trabajador:** La satisfacción laboral es un mecanismo importante de desarrollo personal porque permite un equilibrio para la salud y bienestar de la misma, siendo un elemento fundamental de la generación del capital relacional y confianza. Además, permite que la persona tenga un desarrollo óptimo recibiendo fuentes de recompensa donde la situación emocional reflejará un estado de armonía, conllevando a una vida duradera, es decir la probabilidad de muerte para las personas satisfechas es de menor rango.
- **Para la organización:** La satisfacción laboral es necesaria para un logro adecuado de los objetivos y las demandas de vinculación afectiva ya sean de forma horizontal (gerentes- empleados) y de forma vertical (empleado – empleado). Además, es una palanca para el cambio y un punto a favor para establecer un clima organizacional homeostático.
- **Para el equipo de trabajo y los compañeros:** La satisfacción laboral va contribuir un adecuado clima positivo, es decir un clima saludable donde los equipos de trabajo, realizarán un óptimo esfuerzo por realizar sus tareas laborales. Por otro lado, se establecerá las relaciones basadas en la confianza, generando conexiones positivas que son la base del capital social para una organización.
- **Para los trabajadores y destinatarios de los servicios:** La satisfacción laboral va a mejorar la calidad de servicio y mejorar la atención de las quejas por parte de los empleados, es decir el “empleado”, se sentirá satisfecho al obtener un buen trato y un buen producto (remuneración) ya que se ha establecido una óptima satisfacción dentro de la organización. Por ello, generará empatía e interacción con los administrativos, si existiera alguna demanda de insatisfacción por parte de

los operativos, llegando a soluciones adecuadas con el fin de establecer equilibrio en ambas partes (García y Navarro, 2007).

2.3. Definición de términos

Tenemos:

- **Condiciones laborales:** Situaciones a las que se someten los trabajadores, como pueden ser los ambientes físicos para el trabajo, las remuneraciones, la formalización de su participación en el trabajo, la seguridad, etc., creadas por la institución o empresa (Urquijo y Bonilla, 2008).
- **Compromiso institucional:** Es el estado psicológico del trabajador, descrito durante su relación con la institución donde labora, con consecuencias sobre la decisión de continuar en la institución, por sentimientos de afecto, por interés o por lealtad (Nuñez, 2015).
- **Eficacia:** Se refiere a llegar a alcanzar la mayor parte objetivos propuestos, pero en el tiempo establecido y empleando todos los recursos disponibles (Robbins y Coulter, 2014).
- **Eficiencia:** Se refiere a lograr o alcanzar un máximo resultado u objetivo planteado haciendo uso de mínimos recursos (Robbins y Coulter, 2014).
- **Estímulo laboral:** Es aquel móvil que ayudar a reforzar, disminuir o extinguir una conducta en el entorno laboral (Davis y Newstrom, 2008).
- **Liderazgo organizacional:** Es la capacidad que tienen ciertas personas (gerentes y directivos) dentro de la organización o institución para ejercer influencia sobre los demás y lograr los objetivos estratégicos de la organización (Neyra, 2017).
- **Motivación laboral:** Se refiere al conjunto de estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo (Moquillaza, 2013).

- **Oportunidades de desarrollo:** Se denomina a todo suceso en la cual existe la oportunidad de lograr algún tipo de mejora de índole laboral (Davis y Newstrom, 2008).
- **Recompensas:** Involucra un paquete de beneficios que la organización pone en práctica a sus integrantes (Davis y Newstrom, 2008).
- **Trabajador competente:** Es aquel que ostenta de forma equilibrada los tres niveles de competencias, debe conocer mucho de manera general y específica sobre un tema, debe ser capaz de aplicar sus conocimientos a la práctica y debe tener la voluntad consciente de querer actuar (Louffat, 2012).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La autorrealización se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.
- b) El involucramiento laboral se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.
- c) La supervisión se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

- d) La comunicación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.
- e) Las condiciones laborales se relacionan de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

2.5. Variables

Variable X: Clima organizacional

Palma (2004, como se citó en García, 2017) sobre el clima laboral menciona:

Es la percepción que tiene el trabajador 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. (p. 42)

Dimensiones:

D1: Autorrealización

D2: Involucramiento laboral

D3: Supervisión

D4: Comunicación

D5: Condiciones laborales

Variable Y: Satisfacción laboral

Palma (2005, como se citó en García, 2017) señala que la satisfacción laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable que se muestra hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p. 59).

Dimensiones:

D1: Condiciones físicas y/o materiales

D2: Beneficios sociales y/o remunerativos

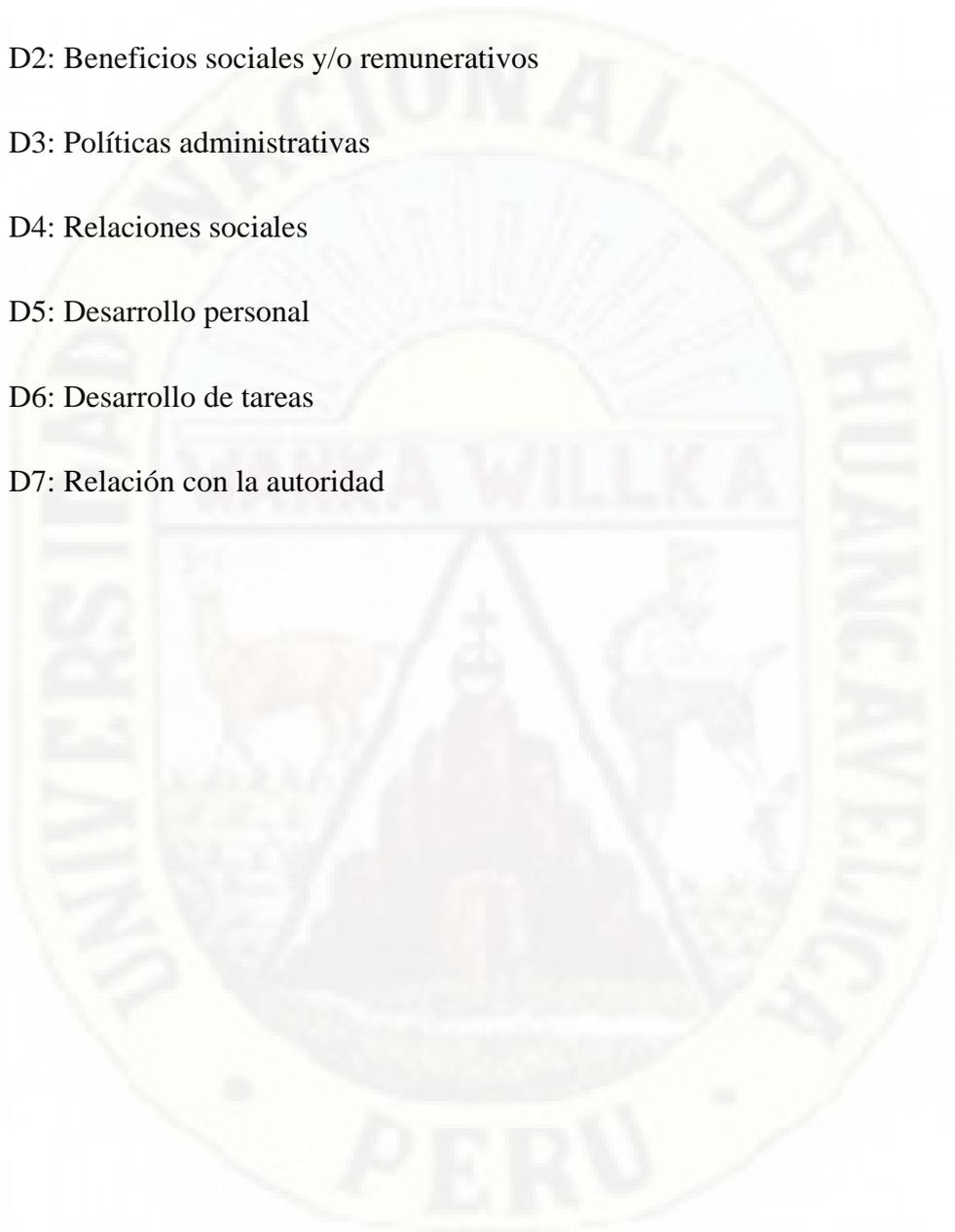
D3: Políticas administrativas

D4: Relaciones sociales

D5: Desarrollo personal

D6: Desarrollo de tareas

D7: Relación con la autoridad



2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X

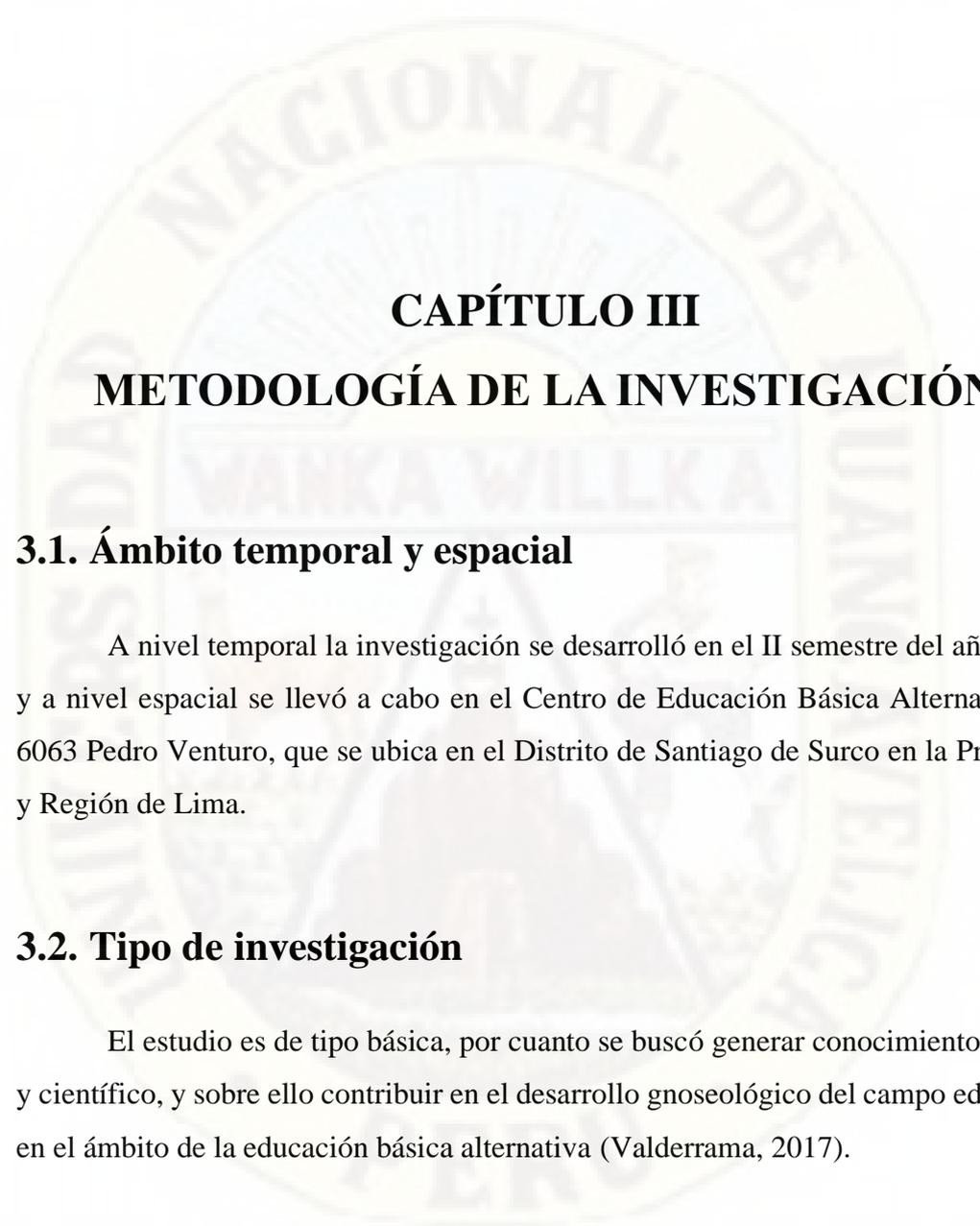
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable X Clima organizacional	Palma (2004, como se citó en García, 2017) sobre el clima laboral menciona: Es la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (p.42)	En esta investigación la variable X (clima organizacional) se evaluó mediante la aplicación de la Escala de clima organizacional (CO-SPC), la misma que se encuentra constituida por 50 ítems según las dimensiones de la variable en mención: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Existen oportunidades de progresar en la institución. - Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. - Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. - Los trabajadores están comprometidos con la organización. - El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. - La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar. - Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. - La institución fomenta y promueve la comunicación interna. - La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. - Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. 	<p>Ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.</p> <p>Ítems: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.</p> <p>Ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.</p> <p>Ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.</p> <p>Ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.</p>	<p>Escala de clima organizacional (CO-SPC)</p>

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Y*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable Y Satisfacción laboral	Palma (2005, como se citó en García, 2017) señala que la satisfacción laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable que se muestra hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p.59).	En esta investigación la variable Y (satisfacción laboral) se evaluó mediante la aplicación de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC), la misma que se encuentra constituida por 36 ítems según las dimensiones de la variable en mención: condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.	Condiciones físicas y/o materiales	- La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades. - El ambiente donde se trabaja es agradable.	Ítems: 1, 13, 21, 28, 32.	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)
			Beneficios sociales y/o remunerativos	- La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo. - Me siento mal con lo que percibo.	Ítems: 2, 7, 14, 22.	
			Políticas administrativas	- Siento que recibo de parte de la empresa maltrato. - La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	Ítems: 8, 15, 17, 23, 33.	
			Relaciones sociales	- Me agrada trabajar con mis compañeros. - Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	Ítems: 3, 9, 16, 24.	
			Desarrollo personal	- Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser. - Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	Ítems: 4, 10, 18, 25, 29, 34.	
			Desarrollo de tareas	- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. - Me siento realmente útil con la labor que realizo.	Ítems: 5, 11, 19, 26, 30, 35.	
			Relación con la autoridad	- Mi jefe es comprensivo. - El ambiente laboral me ofrece una comodidad. Inigualable.	Ítems: 6, 12, 20, 27, 31, 36.	

Nota: Elaboración propia.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

A nivel temporal la investigación se desarrolló en el II semestre del año 2020, y a nivel espacial se llevó a cabo en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 6063 Pedro Venturo, que se ubica en el Distrito de Santiago de Surco en la Provincia y Región de Lima.

3.2. Tipo de investigación

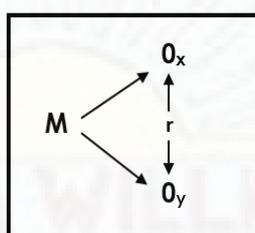
El estudio es de tipo básica, por cuanto se buscó generar conocimiento teórico y científico, y sobre ello contribuir en el desarrollo gnoseológico del campo educativo en el ámbito de la educación básica alternativa (Valderrama, 2017).

3.3. Nivel de investigación

El estudio es de nivel correlacional, ya que permitió recopilar información y sobre ello analizar la relación entre las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral), en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presenta en la realidad problemática (Hernández et al., 2014).

3.4. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el estudio es de diseño no experimental, ya que no existió manipulación activa de alguna variable; y de naturaleza correlacional, puesto que buscó determinar la relación de la variable X (clima organizacional) con la variable Y (satisfacción laboral) sobre una determinada población. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la variable X (clima organizacional).

O_y = Observación de la variable Y (satisfacción laboral).

r = Relación entre las variables estudiadas.

3.5. Población, muestra, muestreo

3.5.1. Población

Tomando en cuenta lo señalado por Hernández et al. (2014) que la población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174), en el presente estudio la población estuvo conformada por todos los docentes (nombrados y contratados) del Centro de Educación Básica Alternativa N° 6063 Pedro Venturo, que se ubica en el Distrito de Santiago de Surco en la Provincia y Región de Lima en el año 2020, que hacen un total de 16 docentes.

3.5.2. Muestra

En atención a lo señalado por Hernández et al. (2014) que la muestra es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p. 173), en el presente estudio la muestra quedó conformada por todas las unidades muestrales, es decir, por los 16 docentes en mención, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3
Muestra de estudio

Centro de Educación Básica Alternativa N° 6063 Pedro Venturo		
Situación laboral	N° de docentes	Total
Nombrado	11	11
Contratado	5	5
Total	16	16

Nota: Parte de asistencia de los docentes CEBA N° 6063 Pedro Venturo - Santiago de Surco - Lima - 2020.

3.5.3. Muestreo

El presente estudio no requiere de muestreo porque se trabajó con el total de la población, es decir, se trabajó con los 16 docentes (nombrados y contratados) del mencionado CEBA.

3.6. Técnicas e instrumento para recolección de datos

Tenemos:

- Como técnica se empleó la encuesta, mientras que como instrumento se aplicó en forma remota e individual la Escala de clima organizacional (CO-SPC) con

la finalidad de medir el clima organizacional del entorno laboral de la muestra de estudio. Dicho instrumento presenta las siguientes características:

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento que mide la variable X

Características técnicas del instrumento	
Nombre del instrumento	Escala de clima organizacional (CO-SPC)
Autora	Psc. Sonia Palma Carrillo
Finalidad	Medir el clima organizacional en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.
Dirigido	A los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.
Edad de aplicación	Adultos de 18 años de edad a más.
Forma de aplicación	En forma remota.
Forma de administración	En forma individual.
Tiempo de duración	15 a 25 minutos (aproximadamente).
# de ítems	50 ítems
Dimensiones a evaluar	D1: Autorrealización (10 ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46).
	D2: Involucramiento laboral (10 ítems: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47).
	D3: Supervisión (10 ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48).
	D4: Comunicación (10 ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49).
	D5: Condiciones laborales (10 ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50).
Variable a evaluar	VX: Clima organizacional (50 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50).
	Codificación

Baremación general	Muy favorable [210-250] Favorable [170-209> Medio [130-169> Desfavorable [90-129> Muy desfavorable [50-89>
Validez	La validez de la Escala de clima organizacional (CO-SPC) se obtuvo mediante la validez de contenido en donde participaron varios expertos obteniéndose correlaciones positivas que fueron significativas al 0,05 siendo el instrumento válido.
Confiabilidad	En la consistencia interna se tuvo un alfa de cronbach de 0,94 que indica que la Escala de clima organizacional (CO-SPC) tiene una muy alta confiabilidad.

Nota: Elaboración propia.

- Como técnica se empleó la encuesta, mientras que como instrumento se aplicó en forma remota e individual la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) con la finalidad de medir la satisfacción laboral de los docentes que conforman la muestra de estudio. Dicho instrumento presenta las siguientes características:

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento que mide la variable Y

Características técnicas del instrumento	
Nombre del instrumento	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)
Autora	Psc. Sonia Palma Carrillo
Finalidad	Medir la satisfacción laboral de los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.
Dirigido	A los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.
Edad de aplicación	Adultos de 18 años de edad a más.
Forma de aplicación	En forma remota.
Forma de administración	En forma individual.
Tiempo de duración	15 a 25 minutos (aproximadamente).

# de ítems	36 ítems
Dimensiones a evaluar	D1: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems: 1, 13, 21, 28, 32). D2: Beneficios sociales y/o remunerativos (4 ítems: 2, 7, 14, 22). D3: Políticas administrativas (5 ítems: 8, 15, 17, 23, 33). D4: Relaciones sociales (4 ítems: 3, 9, 16, 24). D5: Desarrollo personal (6 ítems: 4, 10, 18, 25, 29, 34). D6: Desarrollo de tareas (6 ítems: 5, 11, 19, 26, 30, 35). D7: Relación con la autoridad (6 ítems: 6, 12, 20, 27, 31, 36).
Variable a evaluar	VY: Satisfacción laboral (36 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36).
Codificación	Total desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Indeciso: 3 De acuerdo: 4 Total acuerdo: 5
Baremación general	Alta satisfacción laboral [154-180] Parcial satisfacción laboral [128-154> Regular satisfacción laboral [102-128> Parcial insatisfacción laboral [78-102> Alta insatisfacción laboral [36-78>
Validez	La validez de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) se obtuvo mediante la validez de constructo y la validez concurrente, obteniéndose una validez de 0.05.
Confiabilidad	En la consistencia interna se tuvo un alfa de cronbach de 0,79 que indica que la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) tiene una alta confiabilidad.

Nota: Elaboración propia.

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Siguiendo las consideraciones de Valderrama (2017) se tiene:

- **Consistenciación de datos:** Que permitió depurar los datos innecesarios o falsos proporcionados por algunos encuestados.

- **Clasificación de la información:** Que permitió agrupar los datos mediante la respectiva distribución de frecuencias de las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) y de sus dimensiones.
- **Tabulación estadística:** Que permitió tabular los datos en rangos y categorías según las dimensiones de cada variable de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) en tablas y figuras estadísticas.
- **Interpretación:** Que permitió interpretar de manera objetiva las tablas o figuras estadísticas en función de las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) y de sus respectivas dimensiones.

Cabe mencionar que para la contrastación de hipótesis se empleó el coeficiente Tau de Kendall a través de IBM SPSS V.26 debido a que se analizaron dos variables categóricas con escala de medición ordinal (clima organizacional y satisfacción laboral) de acuerdo con lo establecido por Salkind (2000).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de información

A continuación, se presentan en forma organizada y secuencial los resultados obtenidos luego del tratamiento estadístico descriptivo de las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral), por lo que, para los fines de la investigación se presenta la baremación de ambas variables de estudio para comprender sus niveles de medición:

Tabla 6

Baremación de la variable X (clima organizacional)

Niveles	D1	D2	D3	D4	D5	VX
Muy Favorable	[41-50]	[41-50]	[41-50]	[41-50]	[41-50]	[210-250]
Favorable	[33-41>	[33-41>	[33-41>	[33-41>	[33-41>	[170-209>
Medio	[25-33>	[25-33>	[25-33>	[25-33>	[25-33>	[130-169>
Desfavorable	[17-25>	[17-25>	[17-25>	[17-25>	[17-25>	[90-129>
Muy desfavorable	[10-17>	[10-17>	[10-17>	[10-17>	[10-17>	[50-89>

Nota: Elaboración propia.

Tabla 7

Baremación de la variable Y (satisfacción laboral)

Niveles	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	VY
Alta satisfacción	[21-25]	[17-20]	[21-25]	[17-20]	[26-30]	[26-30]	[26-30]	[154-180]
Parcial satisfacción	[17-21>	[14-17>	[17-21>	[14-17>	[22-26>	[22-26>	[22-26>	[128-154>
Regular satisfacción	[13-17>	[11-14>	[13-17>	[11-14>	[18-22>	[18-22>	[18-22>	[102-128>
Parcial insatisfacción	[9-13>	[9-11>	[9-13>	[9-11>	[14-18>	[14-18>	[14-18>	[78-102>
Alta insatisfacción	[5-9>	[4-9>	[5-9>	[4-9>	[6-14>	[6-14>	[6-14>	[36-78>

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8

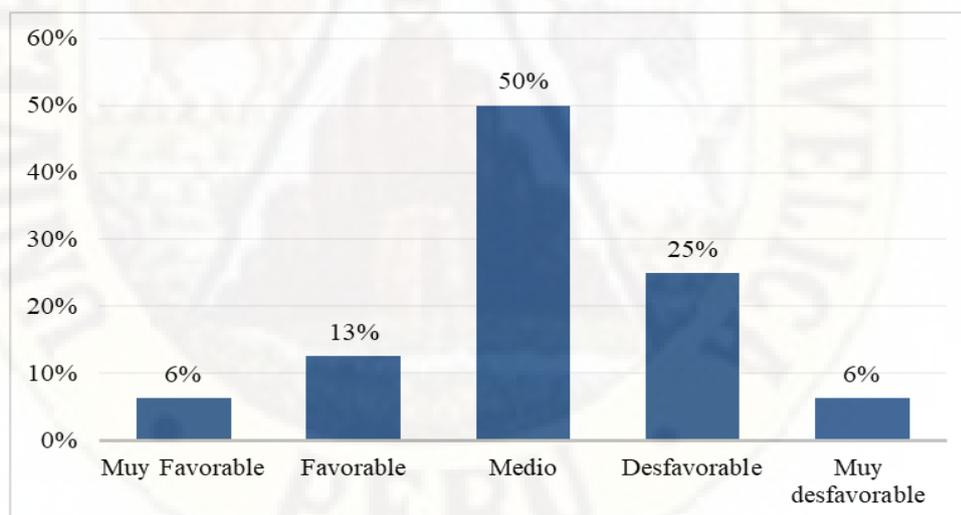
Resultados obtenidos sobre el nivel de clima organizacional percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	1	6%
Favorable	2	13%
Medio	8	50%
Desfavorable	4	25%
Muy desfavorable	1	6%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 1

Resultados obtenidos sobre el nivel de clima organizacional percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 8 se aprecia que el 6% de los docentes perciben un clima organizacional muy favorable, el 13% un clima organizacional favorable, el 50% un clima organizacional medio o regular, mientras que otro 25% percibe un clima organizacional desfavorable, y un último 6% un clima organizacional muy desfavorable.

Tabla 9

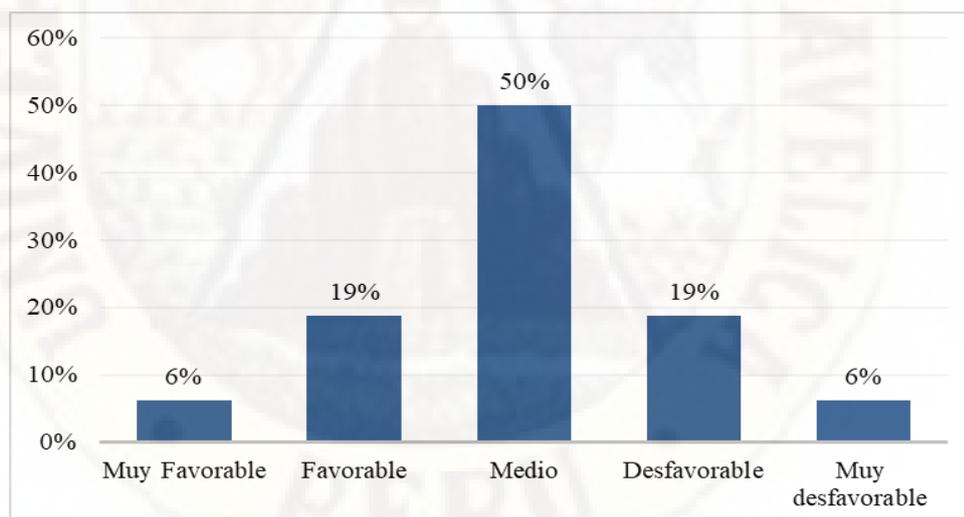
Resultados obtenidos sobre el nivel de autorrealización percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	1	6%
Favorable	3	19%
Medio	8	50%
Desfavorable	3	19%
Muy desfavorable	1	6%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 2

Resultados obtenidos sobre el nivel de autorrealización percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 9 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una autorrealización muy favorable, el 19% una autorrealización favorable, el 50% una autorrealización media o regular, mientras que otro 19% percibe una autorrealización desfavorable, y un último 6% una autorrealización muy desfavorable.

Tabla 10

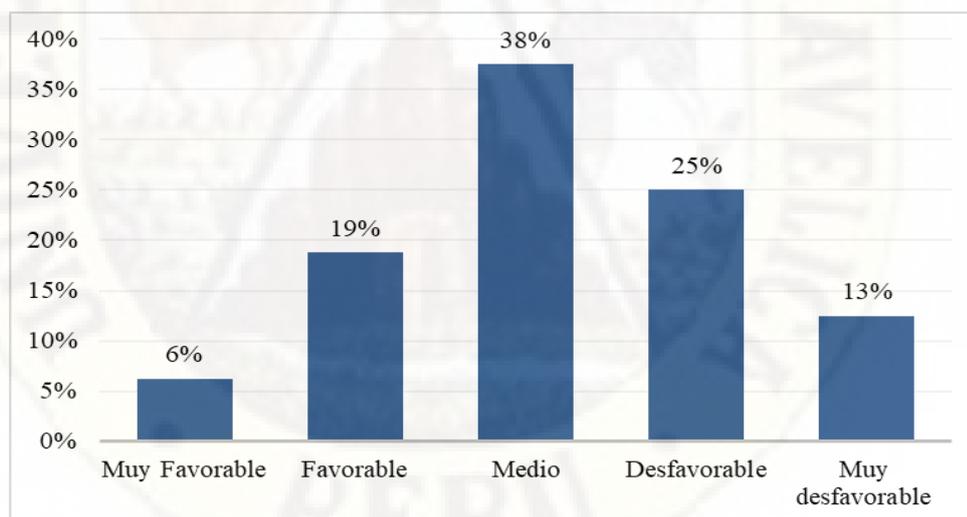
Resultados obtenidos sobre el nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	1	6%
Favorable	3	19%
Medio	6	38%
Desfavorable	4	25%
Muy desfavorable	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 3

Resultados obtenidos sobre el nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 10 se aprecia que el 6% de los docentes perciben un involucramiento laboral muy favorable, el 19% un involucramiento laboral favorable, el 38% un involucramiento laboral medio o regular, mientras que el 25% percibe un involucramiento laboral desfavorable, y un último 13% un involucramiento laboral muy desfavorable.

Tabla 11

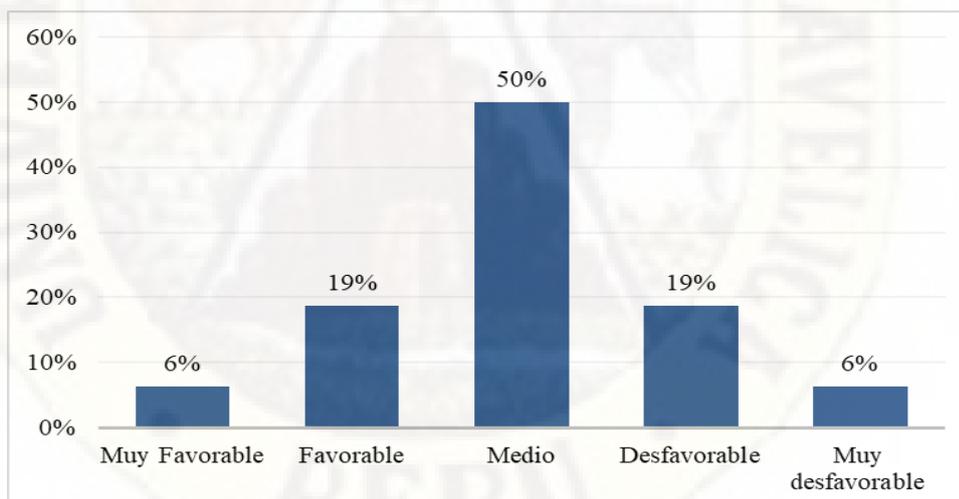
Resultados obtenidos sobre el nivel de supervisión percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	1	6%
Favorable	3	19%
Medio	8	50%
Desfavorable	3	19%
Muy desfavorable	1	6%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 4

Resultados obtenidos sobre el nivel de supervisión percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 11 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una supervisión muy favorable, el 19% una supervisión favorable, el 50% una supervisión media o regular, mientras que otro 19% percibe una supervisión desfavorable, y un último 6% una supervisión muy desfavorable.

Tabla 12

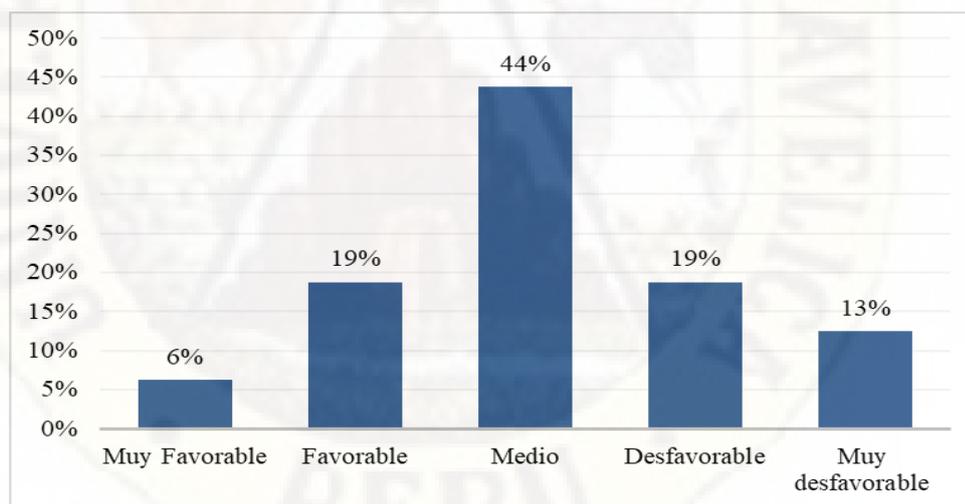
Resultados obtenidos sobre el nivel de comunicación percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	1	6%
Favorable	3	19%
Medio	7	44%
Desfavorable	3	19%
Muy desfavorable	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 5

Resultados obtenidos sobre el nivel de comunicación percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 12 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una comunicación muy favorable, el 19% una comunicación favorable, el 44% una comunicación media o regular, mientras que otro 19% percibe una comunicación desfavorable, y un último 13% una comunicación muy desfavorable.

Tabla 13

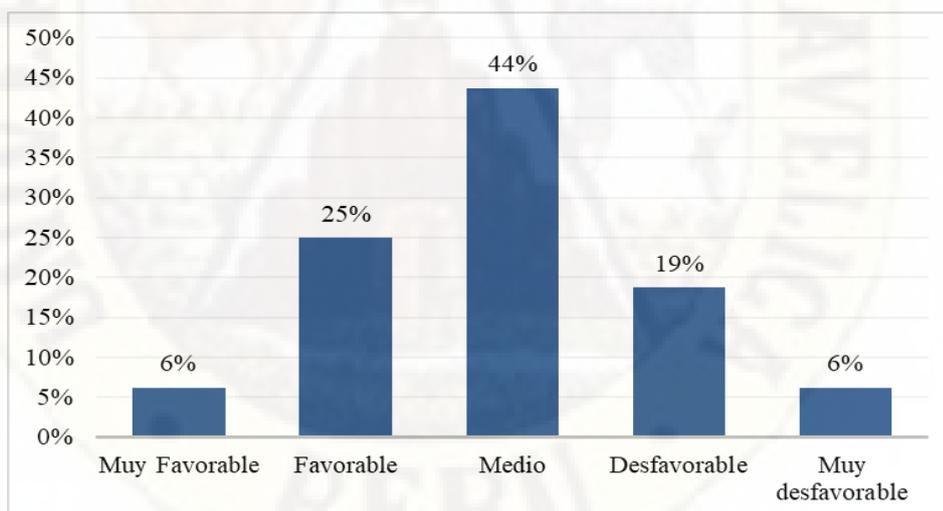
Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones laborales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	1	6%
Favorable	4	25%
Medio	7	44%
Desfavorable	3	19%
Muy desfavorable	1	6%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 6

Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones laborales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 13 se aprecia que el 6% de los docentes perciben condiciones laborales muy favorables, el 25% percibe condiciones laborales favorables, el 44% percibe condiciones laborales medias o regulares, mientras que el 19% percibe condiciones laborales desfavorables, y un último 6% percibe condiciones laborales muy desfavorables.

Tabla 14

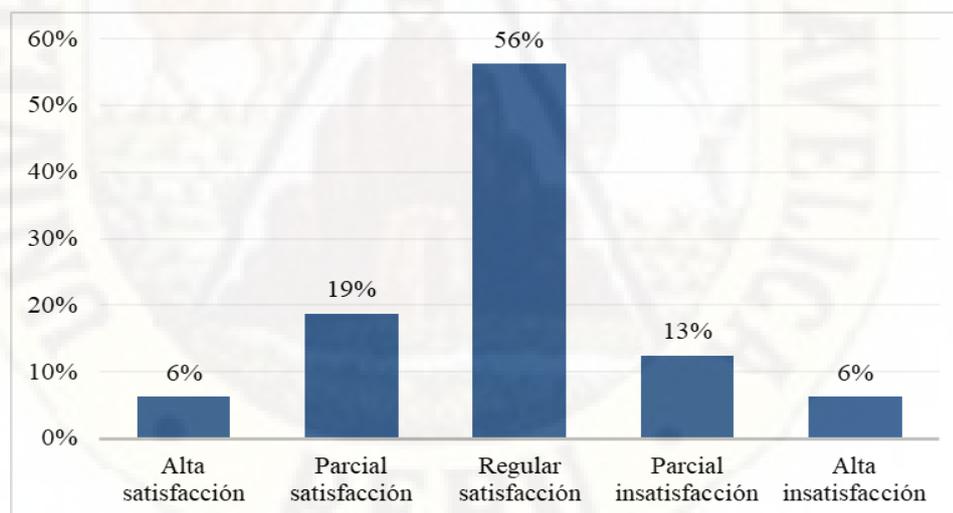
Resultados obtenidos sobre el nivel de satisfacción laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	1	6%
Parcial satisfacción	3	19%
Regular satisfacción	9	56%
Parcial insatisfacción	2	13%
Alta insatisfacción	1	6%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 7

Resultados obtenidos sobre el nivel de satisfacción laboral percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 14 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una alta satisfacción laboral, el 19% una parcial satisfacción laboral, el 56% una regular satisfacción laboral, mientras que el 13% percibe una parcial insatisfacción laboral, y un último 6% una alta insatisfacción laboral.

Tabla 15

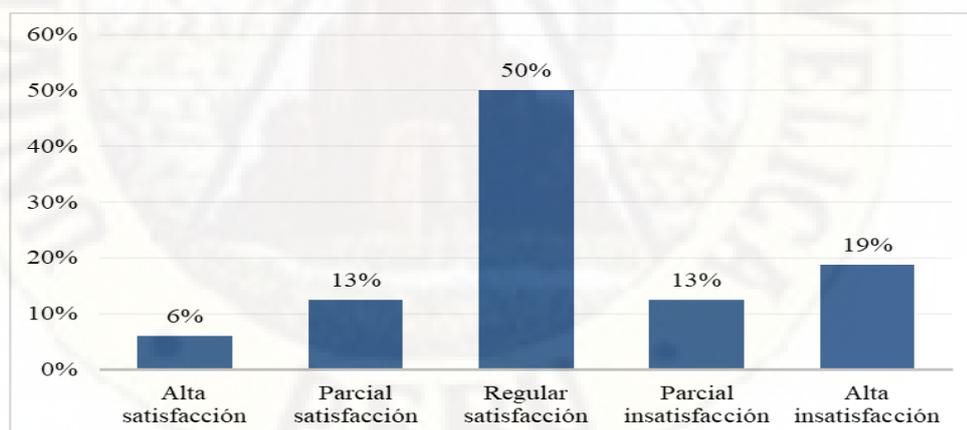
Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones físicas y/o materiales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	1	6%
Parcial satisfacción	2	13%
Regular satisfacción	8	50%
Parcial insatisfacción	2	13%
Alta insatisfacción	3	19%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 8

Resultados obtenidos sobre el nivel de condiciones físicas y/o materiales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 15 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una alta satisfacción por las condiciones físicas y/o materiales, el 13% una parcial satisfacción por las condiciones, el 50% una regular satisfacción, mientras que otro 13% percibe una parcial insatisfacción por las condiciones físicas y/o materiales, y un último 19% una alta insatisfacción por las condiciones.

Tabla 16

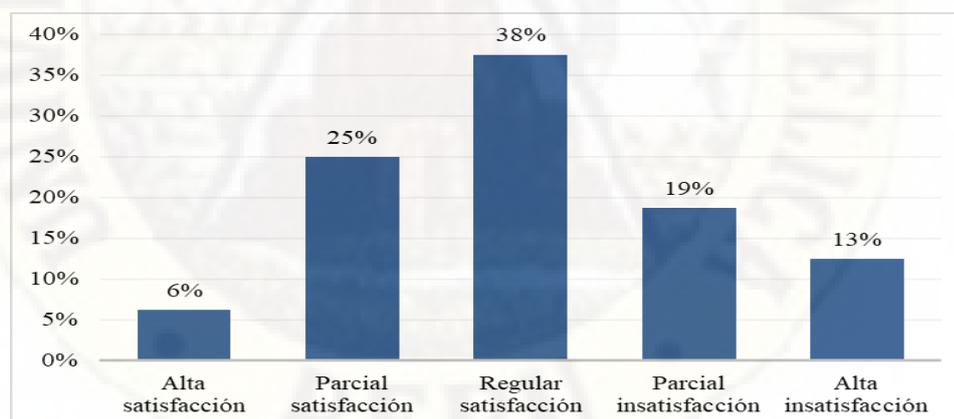
Resultados obtenidos sobre el nivel de beneficios sociales y/o remunerativos percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	1	6%
Parcial satisfacción	4	25%
Regular satisfacción	6	38%
Parcial insatisfacción	3	19%
Alta insatisfacción	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 9

Resultados obtenidos sobre el nivel de beneficios sociales y/o remunerativos percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 16 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una alta satisfacción por los beneficios sociales y/o remunerativos, el 25% una parcial satisfacción por los beneficios, el 38% una regular satisfacción, mientras que el 19% percibe una parcial insatisfacción por los beneficios sociales y/o remunerativos, y un último 13% una alta insatisfacción por los beneficios.

Tabla 17

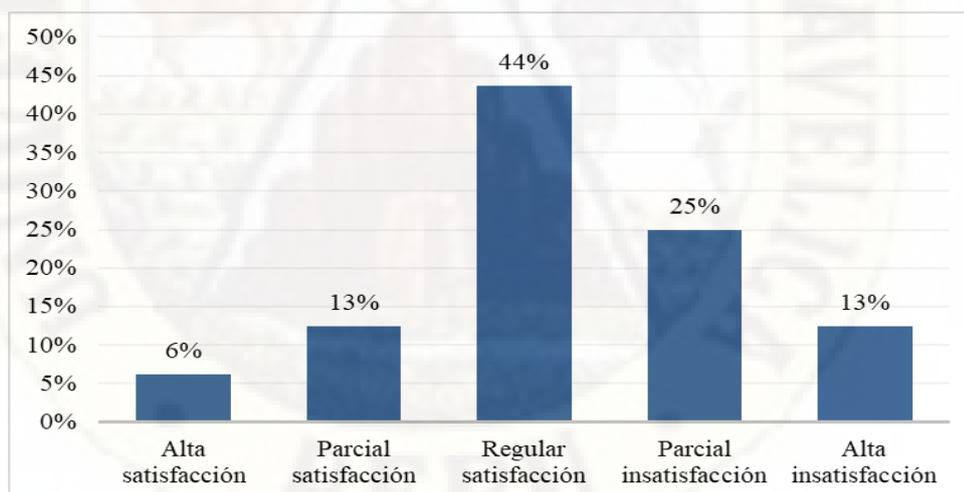
Resultados obtenidos sobre el nivel de políticas administrativas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	1	6%
Parcial satisfacción	2	13%
Regular satisfacción	7	44%
Parcial insatisfacción	4	25%
Alta insatisfacción	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 10

Resultados obtenidos sobre el nivel de políticas administrativas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 17 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una alta satisfacción por las políticas administrativas, el 13% una parcial satisfacción por las políticas, el 44% una regular satisfacción, mientras que el 25% percibe una parcial insatisfacción por las políticas administrativas, y un último 13% una alta insatisfacción por las políticas.

Tabla 18

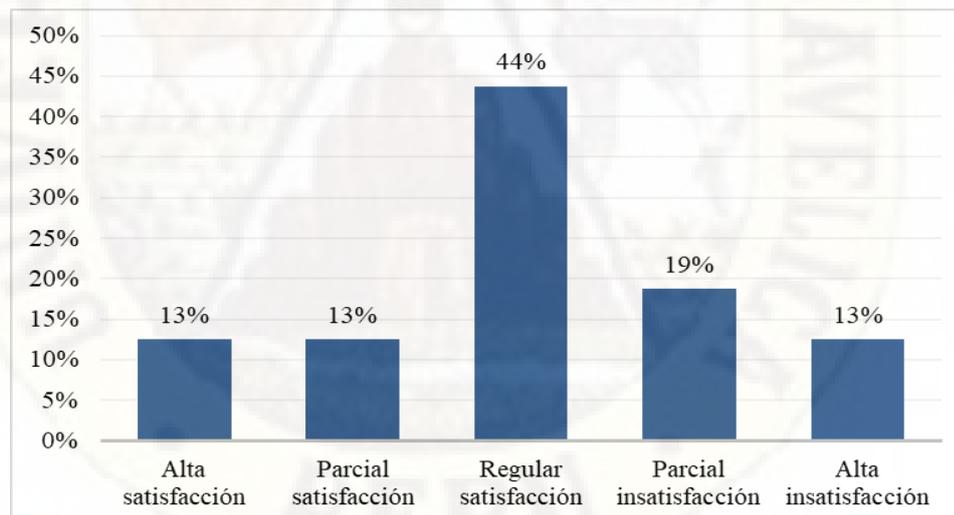
Resultados obtenidos sobre el nivel de relaciones sociales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	2	13%
Parcial satisfacción	2	13%
Regular satisfacción	7	44%
Parcial insatisfacción	3	19%
Alta insatisfacción	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 11

Resultados obtenidos sobre el nivel de relaciones sociales percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 18 se aprecia que el 13% de los docentes perciben una alta satisfacción por las relaciones sociales, otro 13% una parcial satisfacción por las relaciones sociales, el 44% una regular satisfacción, mientras que el 19% percibe una parcial insatisfacción por las relaciones sociales, y un último 13% una alta insatisfacción por las relaciones sociales.

Tabla 19

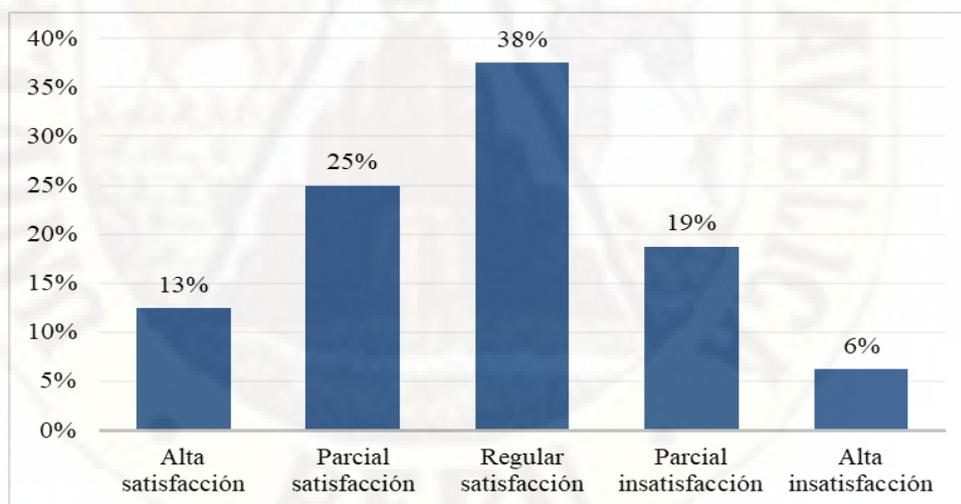
Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo personal percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	2	13%
Parcial satisfacción	4	25%
Regular satisfacción	6	38%
Parcial insatisfacción	3	19%
Alta insatisfacción	1	6%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 12

Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo personal percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 19 se aprecia que el 13% de los docentes perciben una alta satisfacción por el desarrollo personal, el 25% una parcial satisfacción por el desarrollo personal, el 38% una regular satisfacción, mientras que el 19% percibe una parcial insatisfacción por el desarrollo personal, y un último 6% una alta insatisfacción por el desarrollo personal.

Tabla 20

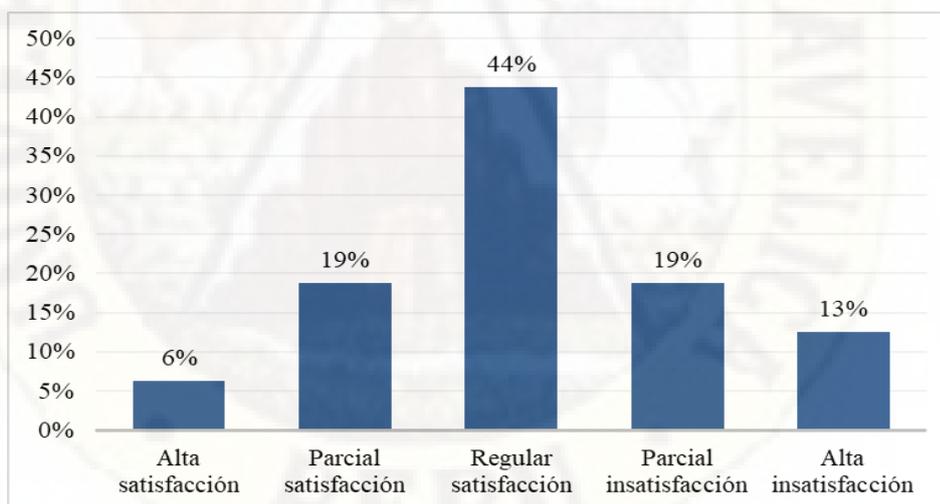
Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo de tareas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	1	6%
Parcial satisfacción	3	19%
Regular satisfacción	7	44%
Parcial insatisfacción	3	19%
Alta insatisfacción	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 13

Resultados obtenidos sobre el nivel de desarrollo de tareas percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 20 se aprecia que el 6% de los docentes perciben una alta satisfacción por el desarrollo de tareas, el 19% una parcial satisfacción por el desarrollo de tareas, el 44% una regular satisfacción, mientras que otro 19% percibe una parcial insatisfacción por el desarrollo de tareas, y un último 13% una alta insatisfacción por el desarrollo de tareas.

Tabla 21

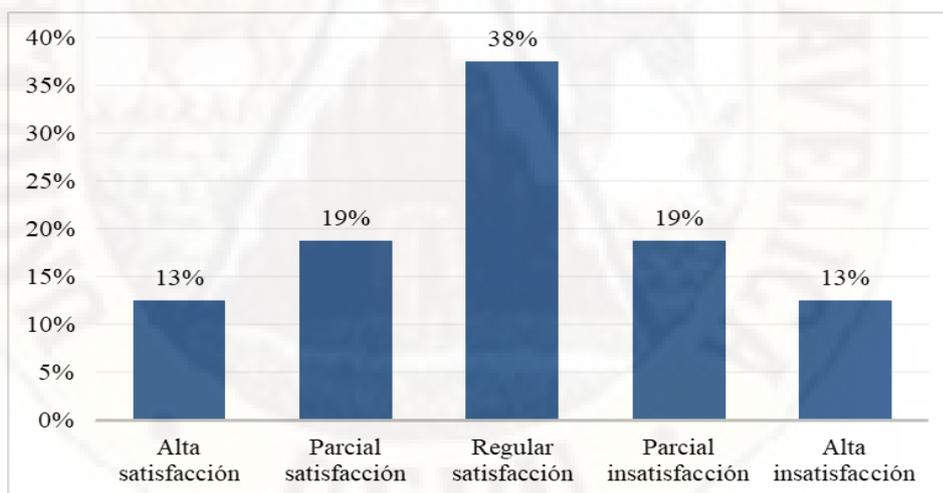
Resultados obtenidos sobre el nivel de relación con la autoridad percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	2	13%
Parcial satisfacción	3	19%
Regular satisfacción	6	38%
Parcial insatisfacción	3	19%
Alta insatisfacción	2	13%
Total	16	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

Figura 14

Resultados obtenidos sobre el nivel de relación con la autoridad percibido por los docentes en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020



Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

De la tabla 21 se aprecia que el 13% de los docentes perciben una alta satisfacción por la relación con la autoridad, el 19% una parcial satisfacción por la relación con la autoridad, el 38% una regular satisfacción, mientras que otro 19% percibe una parcial insatisfacción por la relación con la autoridad, y un último 13% una alta insatisfacción por la relación con la autoridad.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Tau de Kendall por tratarse de dos variables categóricas con escala de medición ordinal. Es así que de dicho procesamiento se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 22

Coefficiente de correlación Tau de Kendall entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		VX: Clima organizacional	VY: Satisfacción laboral
Tau_b	VX: Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 16
	VY: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,868** ,000 16

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

En la tabla 22 se aprecia que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,868 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a un muy favorable clima organizacional le corresponde una alta satisfacción laboral.

Paso 4: Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,868 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas

4.2.2.1. Prueba de la hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación directa y significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación directa y significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha

P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Tau de Kendall, así tenemos:

Tabla 23

Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre la autorrealización y la satisfacción laboral

		VXD1: Autorrealización	VY: Satisfacción laboral
Tau b de Kendall	VXD1: Autorrealización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 16
	VY: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,850** ,000 1,000 . 16

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

En la tabla 23 se aprecia que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,850 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a una muy favorable autorrealización le corresponde una alta satisfacción laboral.

Paso 4: Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,850 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

4.2.2.2. Prueba de la hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

Existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Tau de Kendall, así tenemos:

Tabla 24

Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre el involucramiento y la satisfacción laboral

		VXD2: Involucramie nto laboral	VY: Satisfacción laboral
Tau b de Kendall	VXD2: Involucramie nto laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 16
	VY: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,844** ,000 16

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

En la tabla 24 se aprecia que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,844 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a un muy favorable involucramiento laboral le corresponde una alta satisfacción laboral.

Paso 4: Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,844 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

4.2.2.3. Prueba de la hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación directa y significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación directa y significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha

P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Tau de Kendall, así tenemos:

Tabla 25

Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre la supervisión y la satisfacción laboral

		VXD3: Supervisión	VY: Satisfacción laboral
Tau b de Kendall	VXD3: Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,835**
	VY: Satisfacción laboral	N	16
		Coeficiente de correlación	,835**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	16	

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

En la tabla 25 se aprecia que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,835 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a una muy favorable supervisión le corresponde una alta satisfacción laboral.

Paso 4: Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,844 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

4.2.2.4. Prueba de la hipótesis específica 4

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación directa y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

Existe relación directa y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Tau de Kendall, así tenemos:

Tabla 26

Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre la comunicación y la satisfacción laboral

		VXD4: Comunicación	VY: Satisfacción laboral	
Tau b de Kendall	VXD4: Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	16	16
	VY: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	16	16

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

En la tabla 26 se aprecia que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,848 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a una muy favorable comunicación le corresponde una alta satisfacción laboral.

Paso 4: Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,848 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

4.2.2.5. Prueba de la hipótesis específica 5

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha

P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Tau de Kendall, así tenemos:

Tabla 27

Coeficiente de correlación Tau de Kendall entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral

		VXD5: Condiciones laborales	VY: Satisfacción laboral
Tau b de Kendall	VXD5: Condiciones laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 16
	VY: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,857** ,000 1,000
			16
			16

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tabla procesada a partir de la data de resultados. Elaboración propia.

En la tabla 27 se aprecia que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,857 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a muy favorables las condiciones laborales le corresponde una alta satisfacción laboral.

Paso 4: Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Tau de Kendall de 0,857 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que existe una correlación directa y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020.

4.3. Discusión de los resultados

Luego de haber aplicado en forma remota e individual los instrumentos de recolección de datos, escala de clima organizacional de Palma y escala de satisfacción laboral de Palma, y de obtener los resultados, los cuales han sido comparados con algunas teorías y antecedentes, tenemos:

En cuanto al clima organizacional y sus dimensiones, se encontró que el 50% de los docentes perciben que existe un regular clima organizacional, el 50% perciben que existe una regular autorrealización, el 38% perciben que existe un regular involucramiento laboral, el 50% perciben que existe una regular supervisión, el 44% perciben que existe una regular comunicación, y el 44% perciben que existen regulares condiciones laborales. Al respecto, en el estudio de Rodríguez (2018) de similares resultados se encontró, para el clima organizacional un nivel favorable de 46,15%, la autorrealización un nivel favorable de 69,23%, el involucramiento laboral un nivel favorable de 76,92%, la supervisión un nivel favorable de 69,23%, la comunicación un nivel favorable de 61,54% y las condiciones laborales un nivel favorable de 69,23%. Dichos resultados refuerzan la Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, pues el clima organizacional se va configurando a raíz de las relaciones que

mantiene el trabajador con su entorno laboral no solo en cuestiones mecánicas referidas a la industrialización sino también en cuestiones subjetivas como la moral, los sentimientos, las emociones y otros aspectos subjetivos (Robbins, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018). Por ello, en la Teoría del clima de la organización de Likert se determina que todo parte de la percepción, de lo que percibe el trabajador en su entorno laboral (comportamiento administrativo de sus superiores y condiciones organizacionales) pues a raíz de su percepción aportará en la formación de un favorable o desfavorable clima organizacional (Rodríguez, 2018). Es ante ello, que Palma (2004), pone de conocimiento que el clima organizacional tiene mucho que ver con lo que percibe el trabajador de los diversos aspectos vinculados a su ambiente de trabajo, como en el caso del docente, lo que este percibe en la supervisión, en la comunicación, condiciones laborales, así como en su autorrealización e involucramiento laboral propio y de los demás miembros de la organización escolar.

En cuanto a la satisfacción laboral y sus dimensiones, se encontró que el 56% de los docentes perciben una regular satisfacción, el 50% perciben regulares condiciones físicas y/o materiales, el 38% perciben regulares beneficios sociales y/o remunerativos, el 44% perciben regulares políticas administrativas, el 44% perciben regulares relaciones sociales, el 38% perciben un regular desarrollo personal, el 44% perciben un regular desarrollo de tareas, y el 38% perciben una regular relación con la autoridad. Al respecto, en el estudio de Rodríguez (2018) de similares resultados se encontró, para la satisfacción laboral un nivel mediando de 46,15%, las condiciones físicas y/o materiales un nivel medio de 96,15%, los beneficios laborales y/o remunerativos un nivel regular de 56,38%, las políticas administrativas un nivel bajo de 57,69%, las relaciones interpersonales un nivel regular de 92,31%, el desarrollo personal un nivel regular de 88,46%, el desarrollo de tareas un nivel bajo de 76,92%, y la relación con la autoridad un nivel bajo de 80,77%. Dichos resultados refuerzan la Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, pues el trabajador necesita satisfacer una serie de necesidades que van desde las más básicas hasta las mas humanas, desde respirar, comer o dormir hasta la de obtener mejores remuneraciones o alcanzar el éxito laboral (Vílchez, 2018). Frente a ello, en la Teoría de los dos factores de Herzberg se exponen dos factores claves, uno relacionado con la motivación, en donde se sostiene

que el trabajador para sentirse satisfecho con su trabajo requiere de reconocimiento, de promoción, de desarrollo personal, entre otros, y la otra relacionada con los factores de higiene, en donde se menciona que el trabajador refuerza su satisfacción laboral con una buena administración, buenos salarios, buen ambiente laboral, entre otros (Vílchez, 2018). Por ello, Palma (2005) enfatiza que la satisfacción laboral se adquiere no solo con el cumplimiento de necesidades sino también con la creencia y valores que el trabajador va desarrollando en el tiempo dada su experiencia ocupacional, como en el caso del docente cuya satisfacción pende de muchos factores como el salario, los beneficios sociales legales, la infraestructura del colegio, los materiales y aulas que dispone para desarrollar su clase, las relaciones con el equipo directivo y administrativo así como con los estudiantes y padres de familia, la oportunidad de desarrollo personal y profesional, entre otros factores que condicionan su desempeño laboral.

En cuanto al objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, e hipótesis general: el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima – 2020, se halló un coeficiente Tau de Kendall (0,868) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a un muy favorable clima organizacional le corresponde una alta satisfacción laboral. Al respecto, en la investigación de Cochachi (2016) se determinó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, esto significa que a medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente la satisfacción laboral. Asimismo, en el estudio de Reyes y Richard (2017) se determinó que si existe una relación positiva, directa y altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. Por último, en la investigación de Carbajal (2019) se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, lo que permite afirmar que el clima organizacional si influye directamente en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en el ámbito de investigación.

En cuanto al objetivo específico 1: identificar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, e hipótesis específica 1: la autorrealización se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, se halló un coeficiente Tau de Kendall (0,850) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que una muy favorable autorrealización le corresponde una alta satisfacción laboral. Al respecto en el estudio de Acuña y Ceras (2019) se determinó que efectivamente la dimensión autorrealización del clima organizacional se relaciona de manera positiva y alta con la variable satisfacción laboral, por lo que dicha dimensión supedita a que el trabajador este satisfecho con su trabajo y con las oportunidades que este le brinda para su desarrollo personal y profesional.

En cuanto al objetivo específico 2: identificar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, e hipótesis específica 2: el involucramiento laboral se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, se halló un coeficiente Tau de Kendall (0,844) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que un muy favorable involucramiento laboral le corresponde una alta satisfacción laboral. Al respecto en el estudio de Acuña y Ceras (2019) se determinó que efectivamente la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional se relaciona de manera positiva y alta con la variable satisfacción laboral, por lo que dicha dimensión supedita a que el trabajador este satisfecho con su trabajo y por las funciones que desarrolla.

En cuanto al objetivo específico 3: identificar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, e hipótesis específica 3: la supervisión se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, se halló un coeficiente Tau de Kendall (0,835) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que una muy favorable

supervisión le corresponde una alta satisfacción laboral. Al respecto en el estudio de Acuña y Ceras (2019) se determinó que efectivamente la dimensión monitoreo del clima organizacional se relaciona de manera positiva y alta con la variable satisfacción laboral, por lo que dicha dimensión supedita a que el trabajador este satisfecho con su trabajo y por el cargo que ostenta.

En cuanto al objetivo específico 4: identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, e hipótesis específica 4: la comunicación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, se halló un coeficiente Tau de Kendall (0,848) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que una muy favorable comunicación le corresponde una alta satisfacción laboral. Al respecto en el estudio de Acuña y Ceras (2019) se determinó que efectivamente la dimensión comunicación del clima organizacional se relaciona de manera positiva y alta con la variable satisfacción laboral, por lo que dicha dimensión supedita a que el trabajador este satisfecho en su trabajo.

En cuanto al objetivo específico 5: identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, e hipótesis específica 5: las condiciones laborales se relacionan de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020, se halló un coeficiente Tau de Kendall (0,857) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a muy favorables las condiciones laborales le corresponde una alta satisfacción laboral. Al respecto en el estudio de Acuña y Ceras (2019) se determinó que efectivamente esta dimensión del clima organizacional se relaciona de manera positiva y alta con la variable satisfacción laboral, por lo que las condiciones laborales supeditan a que el trabajador este satisfecho con su entorno laboral.

Conclusiones

En consecuencia, con el objetivo general, se ha determinado que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020, pues se obtuvo un Tau de Kendall (0,868) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Esto demuestra que a un muy favorable clima organizacional le corresponde una alta satisfacción laboral.

En consecuencia, con el objetivo específico 1, se ha identificado que la autorrealización se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020, pues se obtuvo un Tau de Kendall (0,850) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Esto demuestra que a una muy favorable autorrealización le corresponde una alta satisfacción laboral.

En consecuencia, con el objetivo específico 2, se ha identificado que el involucramiento laboral se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020, pues se obtuvo un Tau de Kendall (0,844) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Esto demuestra que a un muy favorable involucramiento laboral le corresponde una alta satisfacción laboral.

En consecuencia, con el objetivo específico 3, se ha identificado que la supervisión se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020, pues se obtuvo un Tau de Kendall (0,835) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Esto demuestra que a una muy favorable supervisión le corresponde una alta satisfacción laboral.

En consecuencia, con el objetivo específico 4, se ha identificado que la comunicación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020, pues se obtuvo un Tau de Kendall (0,848) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Esto demuestra que a una muy favorable comunicación le corresponde una alta satisfacción laboral.

En consecuencia, con el objetivo específico 5, se ha identificado que las condiciones laborales se relacionan de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima en el año 2020, pues se obtuvo un Tau de Kendall (0,857) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Esto demuestra que a muy favorables las condiciones laborales le corresponde una alta satisfacción laboral.

Recomendaciones

El equipo directivo del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima debe desarrollar una gestión educativa (administrativa y académica) que coadyuve a mejorar el clima organizacional, lo que incidirá positivamente en la satisfacción y desempeño laboral de los docentes.

El equipo directivo del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima debe desarrollar un liderazgo democrático y estratégico que genere un ambiente laboral positivo, cómodo y amical entre los docentes que coadyuve a fortalecer el clima organizacional.

El equipo directivo del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima debe desarrollar un estilo de comunicación que promuevan la integración y cohesión entre los docentes a fin de contribuir en la generación de un adecuado clima organizacional.

El equipo directivo del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima debe establecer un sistema de trabajo más participativo y democrático, y de esta forma tener la posibilidad de escuchar las inquietudes, malestares y recomendaciones de los docentes sobre la gestión a fin de contribuir en la mejora de su satisfacción laboral.

El equipo directivo del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima debe desarrollar estrategias como la de otorgar un reconocimiento y premiar cada mes al mejor docente bajo el eslogan “El Profesor del Mes” a fin de motivarlos y contribuir a su satisfacción laboral.

El equipo directivo del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima debe coordinar con un especialista de la salud mental (psicólogo) con el objeto de desarrollar charlas o dinámicas que puedan contribuir en la motivación de los docentes y mejorar su satisfacción por la labor que realizan.

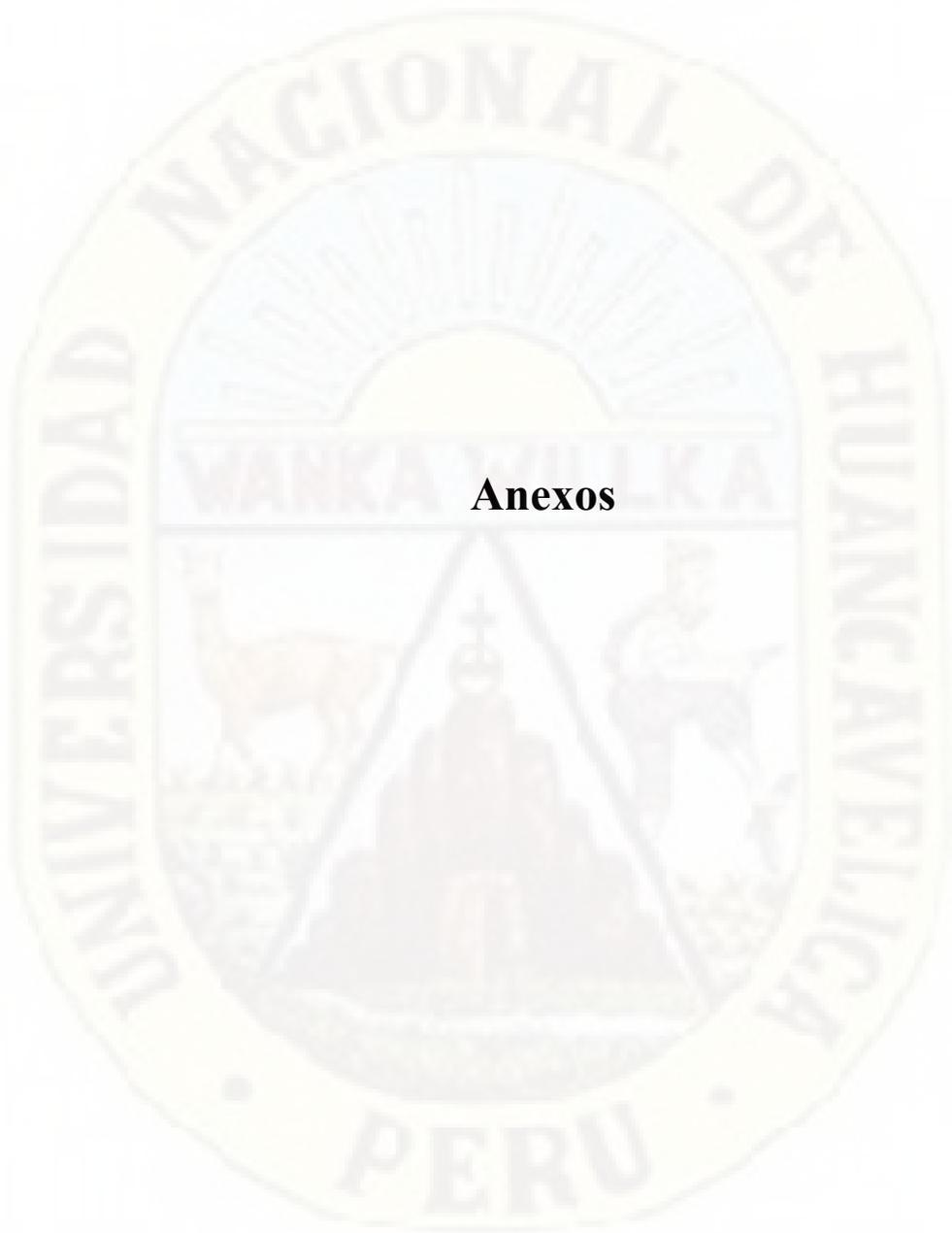
Referencias

- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Almeida, L. (2012). *Clima organizacional en el personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Cotopaxi*. Tesis de bachillerato, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Cotopaxi, Ecuador.
- Antúnez, Y. (2015). *Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, Maracay Estado de Aragua*. Tesis de maestría , Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela.
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Guanare, Venezuela.
- Calderon, T. (2018). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en los empleados de Mi Banco Zona Miraflores Arequipa - 2018*. Tesis de maestría , Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del Distrito de Cotabambas – Apurímac*. Tesis de maestría , Universidad Nacional de San Agustín, Apurímac, Perú.
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Cochachi, F. (2016). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

- Davis, K. y Newstrom, J. (2008). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill. .
- Delgado, A. (2015). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2015*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Espinoza, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- García, A. y Navarro, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México.
- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una Empresa de Telecomunicaciones de Lima - 2017*. Tesis de maestría , Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Gomero, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca*. Tesis doctoral , Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Louffat, L. (2012). *Administración del potencial humano*. Cengage Learning.
- Mamani, Y. (2019). *El clima organizacional y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E 40049 Coronel Francisco Bolognesi Cervantes del Distrito de Cayma, Arequipa*. Tesis de maestría , Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Moquillaza, M. (2013). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013*. . Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Ica, Perú.
- Neyra, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una Institución de Justicia de Puno*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.

- Nuñez, L. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.* . Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual.* Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual.* Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés.* Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras.
- Ramírez, A. y Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.
- Reyes, K. y Richard, D. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017.* Tesis de licenciatura , Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Robbins, E. y Judge, L. (2011). *Comportamiento Organizacional.* Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración.* Pearson Educación.
- Rodríguez, C. (2016). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016.* Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Rodríguez, D. (2018). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018.* Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Salkind, N. (2000). *Statistics for People Who (Think They) Hate Statistics.* Inc Publications.
- Salluca, J. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao.* Tesis de maestría,, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

- Urquijo, J., y Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo. Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios*. UCAB.
- Uscana, M. y García, A. (2008). *Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo*. Universidad San Cristobal.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. San Marcos.
- Vargas, D. (2015). Factores que influyen en la satisfacción laboral y determinan la permanencia en el empleo. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Vílchez, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes y en trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes , Huancayo, Perú.
- Zúñiga, M. (2019). Cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes monitores de los centros rurales de formación en alternancia de la región Arequipa. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.



Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UN CEBA EN SANTIAGO DE SURCO - LIMA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020? - ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020? - ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. - Identificar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. - Identificar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. 	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La autorrealización se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. - El involucramiento laboral se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. - La supervisión se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020. 	<p>Variable X: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> D1: Autorrealización D2: Involucramiento laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones laborales 	<p>Ámbito temporal y espacial: Fue en el II semestre del año 2020, y a nivel espacial se llevó a cabo en el CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima.</p> <p>Tipo: Es de tipo básica.</p> <p>Nivel: Es de nivel correlacional.</p> <p>Diseño: Es no experimental de naturaleza correlacional.</p> <p>Población: Estuvo conformada por todos los docentes (nombrados y contratados) del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en el año 2020, que hacen un total de 16.</p> <p>Muestra: Se constituyó por el mismo número de unidades muestrales.</p> <p>Muestreo: No se empleó.</p> <p>Técnicas: Se empleó la encuesta.</p> <p>Instrumentos: Se aplicaron la Escala de clima organizacional (CO-SPC) y la Escala de satisfacción laboral (SL-SPSC).</p> <p>Técnicas y procesamiento de análisis de datos: Se utilizó la consistenciación de datos, calificación, tabulación estadística e interpretación, y para contrastar las hipótesis se empleará el coeficiente Tau de Kendall a través de IBM SPSS V.26.</p>
<p>Variable Y: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> D1: Condiciones físicas y/o materiales D2: Beneficios sociales y/o remunerativos D3: Políticas administrativas D4: Relaciones sociales D5: Desarrollo personal D6: Desarrollo de tareas D7: Relación con la autoridad 				

<p>- ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020?</p>	<p>- Identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.</p> <p>- Identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.</p>	<p>- La comunicación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.</p> <p>- Las condiciones laborales se relacionan de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en los docentes del CEBA N° 6063 Pedro Venturo de Santiago de Surco en Lima - 2020.</p>		
---	---	--	--	--

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CO-SPC)

(Psc. Sonia Palma Carrillo)

Estimado docente, con la finalidad de conocer los aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta, a continuación, le presentamos una serie de ítems a los cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Valoración:

Siempre: S Mucho: M Regular: R Poco: P Nunca: N

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

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

Muchas gracias por su participación.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPSC)

(Psc. Sonia Palma Carrillo)

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral, a continuación, le presentamos una serie de ítems a los cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Valoración:

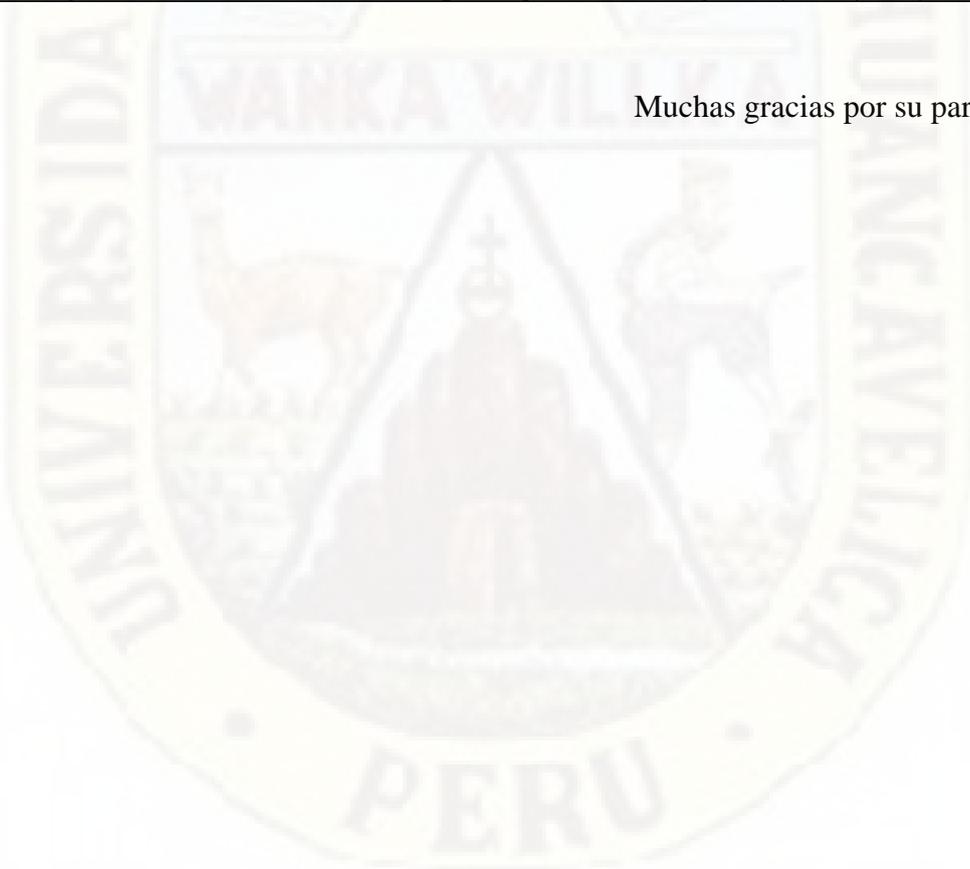
Total acuerdo: TA Acuerdo: A Indeciso: I

En desacuerdo: D Total desacuerdo: TD

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	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 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 realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe 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 de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia 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 la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					

24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento 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.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
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(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Muchas gracias por su participación.



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

“Año de la universalización de la salud”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, PAIPAY YBAÑEZ, ELVER, DIRECTOR DEL CEBA N° 6043 “PEDRO VENTURO” DEL DISTRITO DE SURCO – UGEL N° 07

HACE CONSTAR:

Que los docentes MIGUEL ANGEL HUAYANAY HUAMAN y JENSEN ROSALIA HUAYTA CASTILLO, quienes han realizado la recopilación de datos para su tesis de segunda especialidad titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UN CEBA EN SANTIAGO DE SURCO – LIMA”, aplicando los instrumentos necesarios para determinar la relación de sus variables de estudio.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para fines de presentación de su tesis.

Lima 20 de noviembre de 2020




Lic. ELVER PAIPAY YBAÑEZ
SUBDIRECTOR
CEBA N° 6043 “PEDRO VENTURO”
SANTIAGO DE SURCO

DATA DE RESULTADOS

Data de la variable X (clima organizacional)

Nº	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25
D1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	4	5	4	3	3	2	2	3	4	3
D2	2	2	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4
D3	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3
D4	2	5	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4
D5	4	2	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4
D6	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
D7	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4
D8	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4
D9	2	1	4	1	2	2	2	4	1	1	2	2	4	2	2	4	2	5	2	2	2	2	5	2	2
D10	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3
D11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
D12	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	5	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4
D13	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5
D14	5	2	3	4	4	3	2	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5
D15	4	3	3	2	2	5	4	5	5	2	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4
D16	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2

Nº	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34	Ítem 35	Ítem 36	Ítem 37	Ítem 38	Ítem 39	Ítem 40	Ítem 41	Ítem 42	Ítem 43	Ítem 44	Ítem 45	Ítem 46	Ítem 47	Ítem 48	Ítem 49	Ítem 50
D1	2	4	2	4	5	4	2	4	2	3	5	4	2	5	4	2	4	3	3	3	5	3	3	3	2
D2	2	4	4	3	4	5	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2

D3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	5	3	3	5	3	3	4	5	2	3	2	3
D4	3	5	3	3	5	5	2	3	3	2	3	2	1	4	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	2
D5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4
D6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
D7	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2
D8	2	4	2	2	5	4	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3
D9	3	2	2	2	2	5	2	2	2	1	4	2	4	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2
D10	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
D11	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
D12	2	4	3	3	3	5	3	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3
D13	3	2	4	4	4	5	2	4	3	4	2	2	2	5	4	3	2	4	2	3	4	2	1	2	4
D14	4	5	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	4	5	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3
D15	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	5	2	1	4	2	3	3	3	2	1	2	3
D16	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2

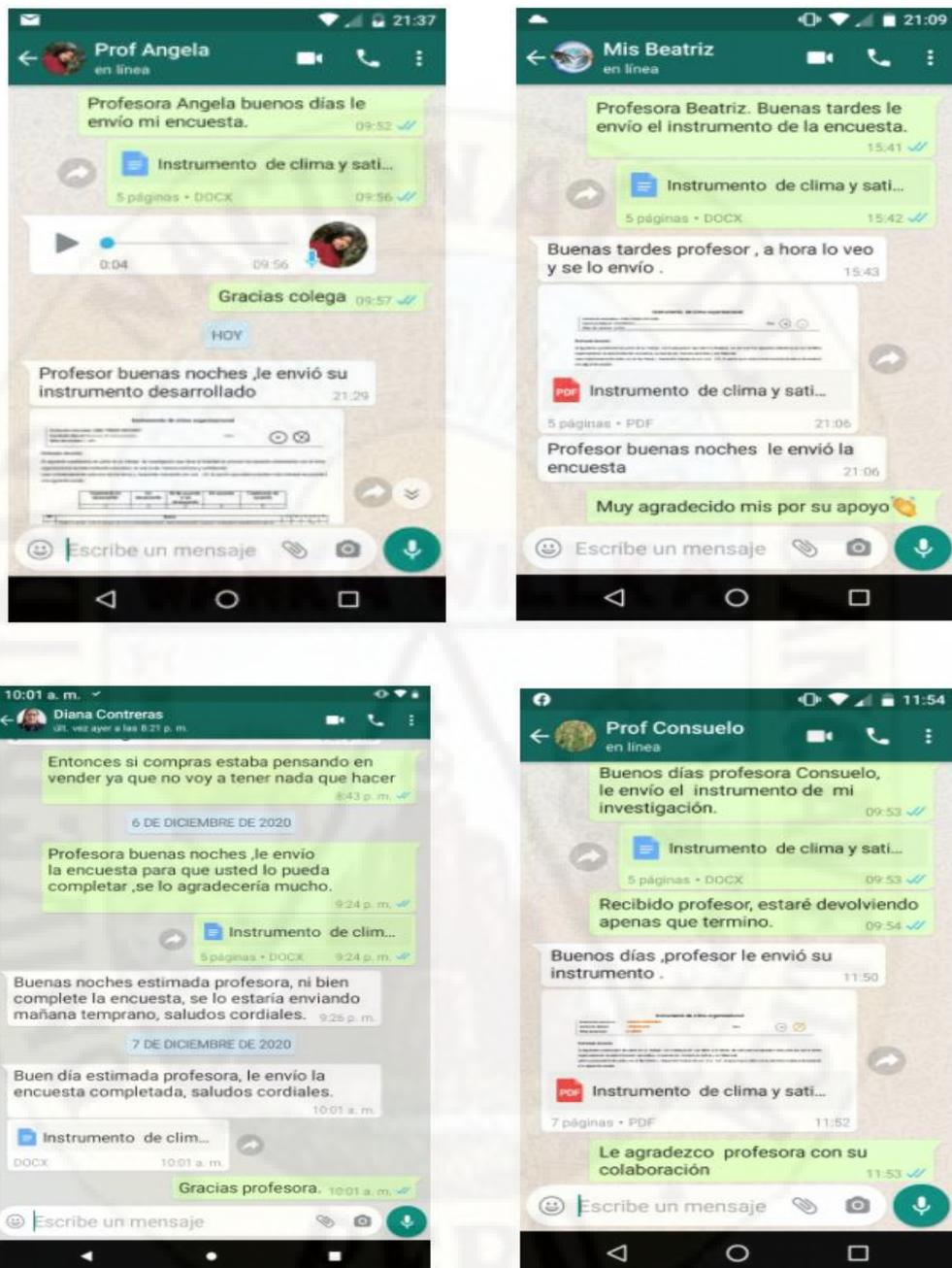
Data de la variable Y (satisfacción laboral)

Nº	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
D1	2	2	2	4	3	4	1	3	3	4	5	3	4	2	1	1	3	2
D2	2	5	2	5	5	4	1	2	4	5	4	2	2	3	1	4	1	4
D3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	5	3	2	5	1	1	3	4
D4	2	2	3	4	3	3	1	2	4	4	4	2	3	3	1	2	1	5
D5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	5	4	1	5	4
D6	3	5	4	5	3	2	1	2	5	4	4	5	2	2	1	4	2	3
D7	2	4	2	5	2	4	1	3	4	4	5	3	2	3	1	2	4	4
D8	4	1	3	2	2	3	5	2	4	3	4	4	3	5	4	1	4	5

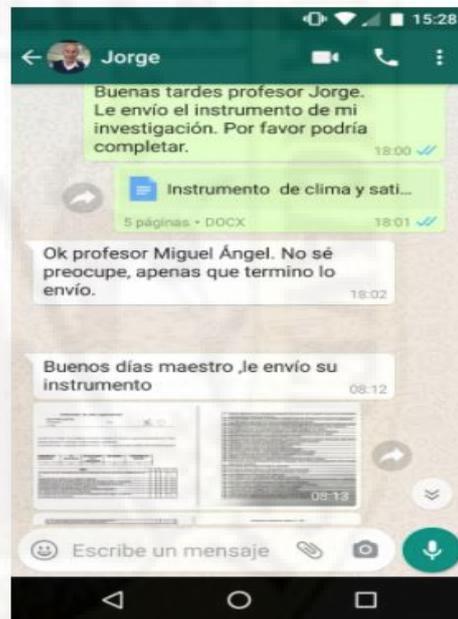
D9	3	3	4	4	3	5	1	2	3	3	4	3	2	3	1	4	3	4
D10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	4	1
D11	4	3	4	3	3	4	1	2	3	4	4	3	3	3	1	1	3	5
D12	4	3	2	4	4	3	1	1	4	5	5	4	2	4	4	2	5	4
D13	3	2	2	3	4	4	1	1	3	2	4	3	2	3	1	4	3	5
D14	2	4	4	3	5	2	1	1	5	3	5	4	2	5	1	2	4	4
D15	4	5	3	4	4	2	1	4	4	2	4	3	5	3	5	1	1	5
D16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4

Nº	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34	Ítem 35	Ítem 36
D1	1	4	4	4	1	4	2	1	4	4	2	4	3	3	3	2	5	2
D2	2	5	1	5	3	2	5	3	2	2	4	5	4	2	5	5	4	4
D3	2	4	4	5	5	2	4	5	4	4	2	5	2	2	5	5	5	2
D4	2	3	5	5	3	5	2	2	3	3	1	4	2	4	4	2	2	1
D5	1	4	5	4	1	5	3	1	4	5	5	5	4	1	5	4	4	1
D6	2	5	4	3	1	5	5	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5
D7	1	5	2	5	3	4	3	1	4	2	2	2	3	1	5	2	5	2
D8	2	3	5	5	4	2	5	1	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4
D9	1	4	3	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	5	4	1	3
D10	5	2	2	4	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	1	2	2
D11	1	4	5	5	4	1	4	3	5	2	2	4	5	2	5	4	4	2
D12	2	2	3	5	2	5	4	2	3	2	5	3	2	2	5	5	2	3
D13	1	4	4	4	1	4	5	1	5	3	3	4	3	4	3	4	5	1
D14	2	5	2	5	5	5	3	3	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4
D15	1	4	3	5	1	5	3	1	3	2	3	5	2	2	5	5	5	4
D16	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5

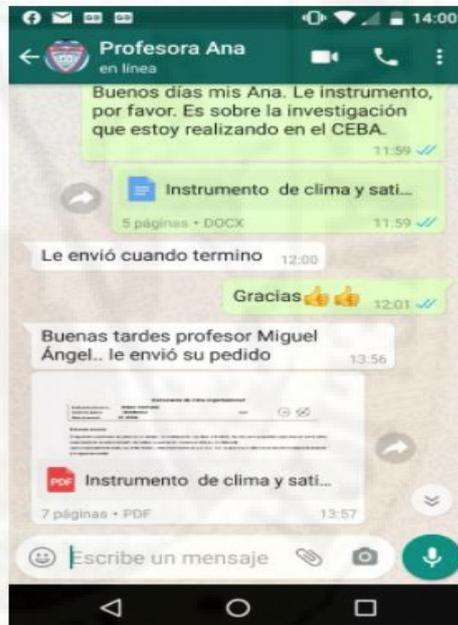
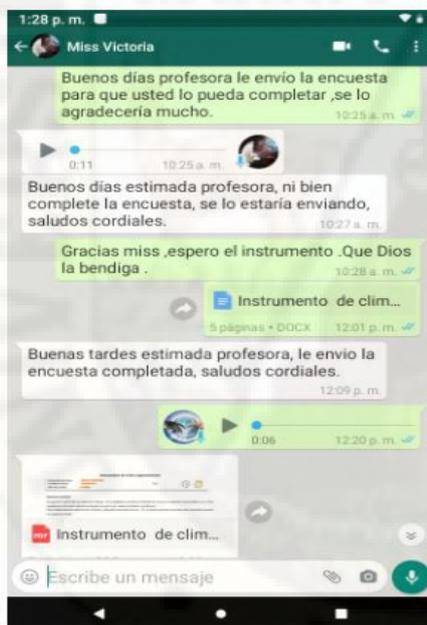
EVIDENCIA



Momento de coordinación y aplicación en forma remota e individual de los instrumentos de recolección de datos (escalas) a los docentes que conforman la muestra de estudio.



Momento de coordinación y aplicación en forma remota e individual de los instrumentos de recolección de datos (escalas) a los docentes que conforman la muestra de estudio.



Momento de coordinación y aplicación en forma remota e individual de los instrumentos de recolección de datos (escalas) a los docentes que conforman la muestra de estudio.