

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja

por JUDITH MARLENI BAZAN FIGUEROA

Fecha de entrega: 30-sep-2024 12:19p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2470504679

Nombre del archivo: MAEST._GEST._EDUC._-Judith_Marleni_Bazán_Figueroa_-_11.09.2024_1.docx (16.69M)

Total de palabras: 14613

Total de caracteres: 79851



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





12

ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Edith Marleni Bazán Figueroa
<https://orcid.org/0009-0008-5419-9779>

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
<https://orcid.org/0000-0003-0321-4349>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

Autor:

Judith Marleni Bazán Figueroa

Sustentado y aprobado el 01 de marzo del 2024, por los siguientes jurados

Presidente de Jurado
Dra. Rossana Rocio Salvatierra Juro

Secretario de Jurado
Dra. Carol Beatriz Bao Ratzemberg

Miembro de Jurado
Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Asesor
Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

Judith Marleni Bazán Figueroa
Ejecutor

Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Asesor

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad

Judith Marleni Bazán Figueroa, con DNI N° 41239644, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 01 de marzo del 2024.



.....
Judith Marleni Bazán Figueroa

DNI N° 41239644

Ficha de identificación

Título: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja"	Línea de investigación: Sociodiversidad Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicada <input type="checkbox"/> , Desarrollo experimental <input type="checkbox"/>
Autor: Judith Marleni Bazán Figueroa	Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0009-0008-5419-9779
Asesor: Dr. Carlos Alberto Flores Cruz	Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0000-0003-0321-4349

Dedicatoria

Doy gracias a Dios por haberme concedido el don de la vida y el bienestar.

A mis queridos hijos, Didier y Nino.

A mis padres, que han sido mi pilar de apoyo en cada instante de mi existencia.

Judith Marieni

Agradecimiento

A mis queridos hijos, por la resistencia que me han dado para perseverar en mis esfuerzos académicos.

Quiero expresar mi gratitud ² a mis padres, hermanos y marido por su apoyo incondicional a lo largo de mi estudio para completar mi maestría.

¹
La autora

Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimiento	9
Índice general	10
Índice de tablas	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Fundamentos teóricos	20
2.2.1. Clima organizacional	20
2.2.2. Satisfacción laboral	23
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	27
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	27
3.1.1. Ubicación política	27
3.1.2. Ubicación geográfica	27
3.1.3. Periodo de ejecución	27
3.1.4. Autorizaciones y permisos	27
3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	27
3.1.6. Aplicación de principios internacionales	27
3.2. Sistema de variables.....	28
3.3. Procedimientos de la investigación.....	29
3.3.1 Actividades del objetivo específico 1	31
3.3.2 Actividades del objetivo específico 2	32
3.3.3 Actividades del objetivo específico 3	32
3.3.4 Actividades del objetivo específico 4	32

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1.1. Objetivo específico 1	34
4.1.2. Objetivo específico 2	35
4.1.3. Objetivo específico 3	37
4.1.4. Objetivo específico 4	38
4.1.5. Objetivo general	40
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de variables por objetivos específicos	28
Tabla 2. Muestra de profesores de las escuelas 288 y 089 de Rioja.....	30
Tabla 3 Tabla cruzada entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288	34
Tabla 4. Prueba estadística entre la jefatura o superiores con la satisfacción laboral	35
Tabla 5. Tabla cruzada entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288	35
Tabla 6. Prueba estadística entre lo interpersonal con la satisfacción laboral	36
Tabla 7 Tabla cruzada entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288	37
Tabla 8. Prueba estadística entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral	38
Tabla 9. Tabla cruzada entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288	38
Tabla 10. Prueba estadística entre autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral	39
Tabla 11. Tabla cruzada entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288	40
Tabla 12. Prueba de normalidad, según Shapiro-Wilk	41
Tabla 13. Prueba estadística entre el clima organizacional con la satisfacción laboral	41

RESUMEN

El clima organizacional es una de las temáticas más investigadas en el ámbito empresarial y educativo, este último porque se requiere buscar modelos de intervención para mejorarlos a partir de la acción de los trabajadores; en ese sentido, la investigación indagará la relación que existe con la satisfacción laboral en las maestras de educación inicial. El objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un marco descriptivo-correlacional para determinar la conexión entre el ambiente organizativo (relaciones con los supervisores, conexiones interpersonales, valoración del trabajo e independencia en la ejecución de las tareas) y la satisfacción laboral (satisfacción con los directivos, entorno físico, participación en la toma de decisiones, tareas laborales y reconocimiento) entre los educadores de educación infantil. Los principales resultados obtenidos muestran que la variable 1: *clima organizacional* alcanzó un nivel alto en un 66,7% y medio en un 33,3% con un promedio alto de 125,8 puntos; y en la variable 2: *satisfacción laboral* alcanzó un nivel alto en un 83,3% y medio en un 16,7% con un promedio alto de 102,0 puntos. Por lo que se concluye que la relación entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes es significativa porque alcanzó una correlación positiva alta con un valor Spearman $\rho = 0,700$, la relación entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes es significativa porque logró una correlación positiva moderada con un valor Spearman $\rho = 0,508$, la relación entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes no es significativa la relación entre la autonomía en el desempeño laboral de los docentes y la satisfacción laboral se considera no significativa debido a que obtuvo una correlación positiva baja de 0,385. Asimismo, la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en las instituciones educativas N° 089 y 288 se considera significativa, al obtener una correlación positiva moderada de 0,638.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, reconocimiento, autonomía.

ABSTRACT

Organisational climate is one of the most researched topics in the business and educational fields, the latter because it is necessary to look for intervention models to improve them based on the actions of the workers; in this sense, the research will investigate the relationship that exists with job satisfaction in early education teachers. The general objective was to determine the relationship between organisational climate and job satisfaction among teachers in educational institutions N° 089 and 288 in Rioja. The research used a quantitative approach with a descriptive-correlational framework to determine the connection between the organisational climate (relationships with supervisors, interpersonal connections, job evaluation and independence in the execution of tasks) and job satisfaction (satisfaction with managers, physical environment, participation in decision-making, work tasks and recognition) among early childhood educators. The main results obtained show that variable 1: organisational climate reached a high level in 66.7% and a medium level in 33.3% with a high average of 125.8 points; and variable 2: job satisfaction reached a high level in 83.3% and a medium level in 16.7% with a high average of 102.0 points. Therefore, it can be concluded that the relationship between the relationship between the relationship between the relationship between the relationship between the relationship between the boss or superiors and job satisfaction among teachers is significant because it achieved a high positive correlation with a Spearman rho value = 0.700, the relationship between interpersonal relationships with job satisfaction among teachers is significant because it achieved a moderate positive correlation with a Spearman rho value = 0.508, the relationship between interpersonal relationships with job satisfaction among teachers is significant because it achieved a moderate positive correlation with a Spearman rho value = 0.508, 508, the relationship between job recognition with job satisfaction in teachers is not significant, the relationship between autonomy in teachers' job performance and job satisfaction is considered non-significant because it obtained a low positive correlation of 0.385. Likewise, the relationship between job satisfaction and organisational climate in educational institutions N° 089 and 288 is considered significant, as it obtained a moderate positive correlation of 0.638.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, recognition, autonomy.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad, las escuelas brindan un servicio educativo para ser reconocidos en la sociedad, este servicio se obtiene por diversos procesos relacionados con los directivos y profesores. El directivo genera un clima favorable a partir de su liderazgo firme para enfrentar las dificultades que inciden en la satisfacción en las labores de los maestros. En ese sentido, la variable del clima de la organización, según García (2009), es la caracterización que las personas componen la organización e inciden en su conducta que considera los componentes físicos y humanos, en la que sobresale la perspectiva del trabajador dentro del contexto institucional; y la variable satisfacción laboral (p.48), en términos de Charaja y Mamani (2014) es la sensación que una persona aprecia al alcanzar un equilibrio ante las demandas, es el resultado de diferentes interacciones entre los trabajadores, directivos y el entorno laboral, es decir, es lo que el individuo anhela de su trabajo y lo que obtiene de él (p.6).

El estudio de clima de organizaciones y las satisfacciones laborales son analizados en diferentes contextos, organizaciones empresariales e instituciones educativas en sus distintos niveles. Tal es así que, en Ecuador, Cabanilla et al. (2022), afirma que es imperativo que las acciones desarrolladas por los trabajadores sean reconocidas, esto porque la inexistencia ocasiona un aumento de las insatisfacciones laborales que disminuye la productividad de la institución (p.404). En España, García (2020), sostiene que es necesario guiar en las prácticas pedagógico-laborales, que destaque lo esencial de las satisfacciones individuales y su incidencia sobre el avance diario de las acciones de los empleados de la institución (p.11).

A nivel nacional, en Chiclayo, Cáceres (2022), analizó que la insatisfacción del trabajador realiza su trabajo muy lento, por lo tanto, es menos eficiente el trabajo. Esto se debe a varios motivos que van del salario no adecuado hasta sentirse incómodo en su centro laboral, por ello, es importante tomar en cuenta al empleado y sus condiciones laborales (p.7). Por otro lado, el compromiso organizacional en la organización es esencial para alcanzar sus metas, desarrollar y establecerse en la institución, sin importar a la sección o puesto al que pertenece para que el trabajador esté satisfecho y comprometido. En Huancavelica, Huayta y Huayanay (2021), observó que en el colegio Básica Alternativa N° 6063, se percibe que, en la entidad educacional, existe falta de autorrealización en los profesores, pues se quejan demasiado sobre las oportunidades de avance que se les ofrecen, otros aprecian que las capacidades profesionales no se reconocen (p.19). Asimismo, se evidencia límites al involucrarse laboralmente, pues los

profesores no se comprometen con los objetivos organizacionales, no participan en la mejora continua de la institución educativa, los profesores se quejan sobre la supervisión pues la perciben como una modo de hostigar, fomentan una comunicación interna autoritaria por parte de los directivos; existe descontento porque no valoran la labor realizada, esto agudiza la satisfacción del profesor que incide negativamente en su desempeño docente.

En el colegio N°089 de Rioja y N° 288 de Rioja, los maestros que experimentan dificultades con el ambiente laboral suelen tener una relación poco satisfactoria y poco colaborativa con sus superiores, lo cual se debe a las altas expectativas impuestas; en las relaciones interpersonales no todos los maestros se llevan muy bien, escasa solidaridad y ayuda mutua, que se derivan rivalidades personales y grupales; además, los profesores sienten que no son reconocidos por el equipo directivo por las labores que realizan, no son incentivados; asimismo, no tienen independencia para tomar decisiones de modo creativo para resolver dificultades. En cuanto a la satisfacción en las laborales, los profesores no están satisfechos con los directivos por cierta flexibilidad o autoritaria en sus decisiones, en las condiciones en el trabajo es regular, en la satisfacción laboral el trabajador depende de los directivos para realizar su labor pedagógica y esto le genera insatisfacción, en el reconocimiento laboral no están satisfechos por el salario y ascensos, en algunos casos percibe injusticias por las confusiones en la realización de su trabajo.

Ante esta realidad, se formula el problema: ⁵ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja?, y los específicos son: ³ ¿Qué relación existe entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?, ³ ¿Qué relación existe ente las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?, ³ ¿Qué relación existe entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?, ³ ¿Qué relación existe entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?. ⁶ Las hipótesis de trabajo son: el general, ² **H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 2288 de Rioja;** la hipótesis nula: ⁵ **H₀ No existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 2288 de Rioja.** El objetivo general es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y ¹ 288 de Rioja. Los específicos:

establecer la relación entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288, establecer la relación entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288, establecer el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 y establecer la relación entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

El estudio revela un vínculo importante entre el ambiente laboral y la felicidad de los docentes en las escuelas 089 y 288 de La Rioja. Se destaca esta relación por una correlación moderadamente positiva con un valor rho de Spearman de 0,638. Como resultado, se rechaza la idea inicial y se confirma la hipótesis de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Martínez (2022), realizó una "revisión sistemática de la satisfacción laboral en Trabajadores en Latinoamérica", usó el registro sistemático de bibliografía, y ha concluido que:

- Las satisfacciones laborales motivan a los empleados en América latina esto determina que los colaboradores estén satisfechos en el centro de labores.
- Los empleados que producen, rinden más y se esfuerzan por brindar un mejor servicio al cliente se sienten satisfechos en el trabajo, además, adquiere un mayor compromiso con la organización, con las metas.
- Un buen clima de la organización impacta en las satisfacciones laborales, además, posee efectos en la productividad laboral y la calidad en el servicio.

Clavijo (2023), describió el "clima laboral del profesor en el proceso de enseñanza", utilizó la revisión bibliográfica para analizar las variables y concluye:

- La influencia del entorno laboral es fundamental en determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes. Los factores que conforman el ambiente de trabajo, como el apoyo de la dirección, la independencia, la comunicación clara y el sentimiento de equidad, desempeñan un papel crucial en la mejora de la satisfacción laboral de los educadores.
- Los profesores con niveles altos de satisfacción laboral se comprometen y poseen menos probabilidades de experimentar burnout. Los componentes que afectan el clima de labores son: liderazgo, comunicación y apoyo emocional.
- El clima laboral positivo causa una motivación y compromiso de los profesores en su centro laboral.

Antecedentes nacionales

Acuña y Ceras (2019), "estableció una conexión entre el ambiente dentro de la organización y el nivel de satisfacción experimentado por los educadores y miembros del personal de la Escuela Politécnica Túpac Amaru de Chilca", empleó el sistema cuantitativo de tipo descriptivo-relacional, los autores concluyeron que:

- El 58% de profesores y administrativos de la escuela percibieron un clima de la organización bueno, un 39% es regular, y un 3% es malo.
- El 53% de profesores y administrativos de la escuela Túpac Amaru poseen una buena satisfacción de laborales, pues un 44% es regular y un 3% es malo.
- Hay correlación entre las variables porque es altamente significativo y positivo con el valor de Spearman es 0,762, que confirma la hipótesis de estudio.
- Hay relación positiva y alta con valor 0,702, de involucrarse con la satisfacción laboral.
- Hay relación positiva y alta con valor 0,596, de la comunicación con la satisfacción laboral.
- Hay relación positiva y alta con valor 0,741, entre el componente de motivación con la satisfacción laboral.

descubrió la conexión entre el ambiente dentro de las organizaciones y el nivel de satisfacción experimentado por los profesores de las escuelas situadas en el distrito de Tahuamanu. Usó el modelo cuantitativo correlativo, los resultados relevantes fueron: la dimensión estructura con las satisfacciones laborales se correlaciona moderadamente con 0,483 rho Spearman, la dimensión recompensa con las satisfacciones laborales se correlaciona moderadamente con 0,457 rho Spearman, la dimensión relaciones con las satisfacciones laborales se correlaciona moderadamente con 0,500 rho Spearman, la dimensión identidad con las satisfacciones laborales se correlaciona débilmente con 0,390 rho Spearman. Los autores concluyeron que:

- El 74,6% de profesores de las escuelas conciben que el clima de la organización es regular.
- El 79,7% de profesores de las escuelas responden que el grado de satisfacción de laborales parcialmente alto.
- Hay correlación significativa moderada del clima de la organización y las satisfacciones laborales en escuelas con rho de Spearman de 0,593.

Cruz (2020), para establecer la conexión entre el clima dentro de la organización y la satisfacción de los educadores de la Escuela N° 80036 de Trujillo, utilizó un enfoque inductivo-deductivo con un diseño correlacional. Se descubrió que el ambiente de trabajo era poco favorable, los empleados estaban menos satisfechos y se observó una relación positiva importante con un coeficiente de correlación de 0,47. El cálculo arrojó

un valor de 13,94, superando el umbral crítico de 12,54. Esto llevó a descartar la hipótesis nula y a respaldar la hipótesis de investigación, confirmando así una conexión directa entre las dos variables.

Sandoval (2020), determinó que "el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesores de las escuelas públicas de la ciudad de Pacasmayo", la investigación es correlativa. El autor ha concluido que hay asociación con significancia entre el clima de la organización con las satisfacciones laborales, con Spearman 0.607 que señala una asociación moderada positiva.

Justo y Llauce (2021), después de realizar una investigación exhaustiva, se estableció que existe una conexión entre el ambiente dentro de la organización y el nivel de satisfacción experimentado por los educadores de la Escuela 2081 de Lima. Mediante el empleo de un enfoque cuantitativo con un aspecto descriptivo relacional, los autores han extraído los hallazgos subsiguientes:

- Los profesores consideraron que el clima de la organización es alto con 86% y el 14% es medio.
- Los profesores percibieron que la satisfacción en las laborales en la escuela 2081 Perú-Suiza, el 94% está en el nivel es alto y el 6%, medio.
- Hay relación positiva fuerte, directa y con significancia entre la estructura de la organización con la satisfacción de las laborales de los profesores en la escuela Perú Suiza, con Rho = 0,728.
- Hay relación positiva fuerte, directa y con significancia entre la comunicación con la satisfacción de labores de los profesores en la escuela Perú Suiza, con Rho = 0,798.
- Hay relación positiva fuerte, directa y con significancia entre el liderazgo con la satisfacción de las labores de los profesores en la escuela Perú Suiza, con Rho = 0,710.
- Existe relación positiva fuerte, directa y con significancia entre el clima de la organización con la satisfacción de las laborales de los profesores en la escuela Perú Suiza, con Rho = 0,847.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

El clima organizacional, según Iglesias y Sánchez (2015), es el conjunto de características medibles de un entorno laboral, cómo son percibidas por los que laboran

en él. Para la organización empresarial resulta esencial medir y saber el clima de la organización, ya que impacta de manera significativa en los resultados (p.456). En el contexto educacional, Martín (1988) citado por Juárez (2012), sostiene que es la cualidad organizacional que parte de la percepción de la escuela que tiene como fuente de datos al equipo directivo y maestros, es decir, son personas que conocen el funcionamiento de la institución (p.308). En ese sentido, el tema es motivo de constante interés para los investigadores organizacionales (López, 2014)

2.2.1.2. Características

Ministerio de Salud (2009), plantea las siguientes características (p.17):

- Poseen permanencia, aunque experimentan modificaciones por hechos coyunturales.
- Poseen un impacto contundente en las conductas de los colaboradores de la institución.
- Incide en el grado de identificación de los colaboradores de la institución.
- Es afectado por distintas variables configuracionales: estilo direccional, planeamiento y políticas de gestión.

2.2.1.3. Efectos

Ministerio de Salud (2009), sostiene que los efectos positivos o negativos están definidos por las percepciones de los integrantes de la entidad (p.20):

- Entre los efectos positivos se nombran los siguientes: poder, afiliación, logros, productividad, disminución en la rotación, adaptación, satisfacción, innovación, etc.
- Entre los efectos negativos se señalan los siguientes: no adaptación, excesiva rotación, poca innovación, ausentismo, baja productividad etc.

El clima de la organización adecuado desarrolla una cultura organizacional determinada por los valores, percepciones, normativas, creencias y experiencias colaborativas y que transmiten los integrantes de una organización expresadas como conductas compartidas.

2.2.1.4. Dimensiones

Eustaquio (2016) presenta las dimensiones propuestas por Apuy (2008) y son:

a. Relación con la jefatura

Los colaboradores de la institución perciben un entorno laboral gratificante y favorable socialmente entre directivos y trabajadores.

Según Cortez (2012) citado por Eustaquio (2016), indica que las conductas de los individuos que laboran parecen difíciles. Los distintos estilos laborales generan dificultades. Además, los integrantes poseen objetivos y metas disidentes. Es esencial que se mantenga relaciones laborales adecuadas, pero no todas las interrelaciones destacan de la misma manera. La mejora de las relaciones laborales es importante en cada relación, a corto y largo plazo.

Si existen dificultades con los estilos laborales del asistente de gerencia, debe interaccionar con este constantemente por situaciones críticas, esta interrelación es urgente, por ello, aprender a manejar estos hechos contribuye enormemente, pero demanda esfuerzos. Las dificultades se solucionan exitosamente cuando se incluye la incapacidad para reconocer los problemas, creencias y percepciones erróneas y el temor psicológico.

Una vez determinado e identificado la causa del problema a partir de la percepción individual se centra en los factores resaltantes para buscar evidencias que defiendan el punto de vista.

b. Relación interpersonal

Este componente está presente en la organización con nexos de ayuda mutua y solidaria o contraria a los problemas derivados de la rivalidad individual o grupal.

Para Billikopf (2006) citado por Eustaquio (2016), las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo establecen un rol crítico en una institución. Aunque la eficacia de las interrelaciones interpersonales en sí no es todo para aumentar la producción, sí contribuyen de modo significativo a ella, favorable o desfavorablemente.

c. Reconocimiento del trabajo

Es el juicio de los integrantes de la institución sobre el reconocimiento favorable por las labores realizadas de modo correcto.

Para Mora (2014) citado por Eustaquio (2016), es deplorable cómo los gerentes desatienden la relevancia del rendimiento laboral, que no solo es esencial para las instituciones para el logro de objetivos, sino para los colaboradores que se exigen en desarrollar una labor buena, con esmero y dedicación.

d. ² Autonomía en la realización del trabajo

Es el grado de libertad que los colaboradores tienen para tomar decisiones y el modo de solucionar dificultades.

Es la habilidad para buscar resoluciones eficaces y efectivas acorde con su cargo. Para Castillo (2013) citado por Eustaquio (2016), la autonomía representa crecimiento y de madurez personal. Al tomarse en cuenta que generalmente los colaboradores han sido instruidos para obedecer órdenes, no les confían responsabilidades que involucren la toma de decisiones decisiva, el que se atreve a salirse de los límites, empleando su habilidad, inteligencia creadora, se transforma en trabajadores excepcionales. Estas personas son codiciadas, en algunos casos, por organizaciones extranjeras, que rebuscan gente con personalidad resuelta, líder, con iniciativa en la resolución de momentos complejos, con el fin de encargarles la conducción de la organización. Evidentemente, la autonomía parece una ilusión realizada, sin embargo, es una carga molesta, una responsabilidad que mina la salud emocional y psicológica.

8

2.2.1.5. Teorías

a. Teoría del clima organizacional de Likert

Likert, según López (2014), afirma que las acciones que los empleados adoptan están influenciadas por la manera en que se gestiona la empresa y por el entorno laboral en el que se encuentran; por tanto, se asevera que las reacciones están determinadas por las percepciones. Likert plantea tres variables propias de las organizaciones que inciden en las percepciones individuales del clima para analizar las variables:

- Los factores causales, también denominados variables independientes, tienen por objeto mostrar el desarrollo de una organización y la obtención de resultados.
- Variables intermedias se orientan a medir el estado interno de la entidad, que refleja factores como: rendimiento, tomar decisiones, motivación y comunicación. Estas variables son importantes porque constituyen procesos organizacionales.
- Las variables finales se componen del efecto de las variables causales e intermedias, con la finalidad de establecer los logros alcanzados por la organización, tales como la eficiencia, las ganancias y los contratiempos.

13

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

Robbins y Coulter (2005), refieren que son las actitudes generales de las personas hacia su labor diaria, cuyo resultado les interesa a muchos directivos porque probablemente los trabajadores satisfechos se presenten a laborar y permanezcan en la institución (p.343); asimismo, Jiménez et al. (2016), describe como la sensación de confort personal que siente el trabajador después de completar sus tareas en el trabajo. La alegría que provoca un sistema de retroalimentación cariñosa puede influir

positivamente en el rendimiento del empleado en su empresa. "Así pues, la felicidad en el trabajo se refiere a la percepción positiva o negativa que tiene el empleado después de completar sus tareas en la empresa" (p.91).

2.2.2.2. Importancia

Zamora (2015), sustenta que la satisfacción laboral es un factor clave para conseguir una favorable administración de los recursos humanos dentro de las instituciones. En el caso de las organizaciones públicas se adaptan a las transformaciones para satisfacer de modo general las demandas de sus colaboradores. Asimismo, Méndez (2010) afirma que la satisfacción laboral ayuda a los individuos a desarrollar habilidades, saberes, se enfoca positivamente en su labor, apoya en los proyectos institucionales, trabaja en equipo, contribuye en el clima favorable, motiva a desarrollar habilidades sociales, establece relaciones interpersonales enfocadas en la confianza (p.4).

2.2.2.3. Características

Camacaro (1999) citado por Daza y Porto (2007), refiere distintos modos de crear satisfacción laboral de la organización hacia los empleados, por lo que lo caracteriza de la siguiente manera:

- *Cumplir las demandas* propone la determinación de las satisfacciones laborales por el nivel organizacional que permita a las personas cumplir con sus necesidades.
- *Las discrepancias* afirman que las satisfacciones laborales son producto de las expectativas cumplidas, que diferencian entre lo que los trabajadores esperan recibir de una labor, con buen pago y ascenso.
- *Consecución de valores*, resulta de las percepciones de que la labor cumple con los valores establecidos por la institución y que son esenciales para la persona.
- *Equidad* es el trato justo a las personas en su labor diaria, la satisfacción es producto de las percepciones de uno mismo en contraste con los productos de otro.
- *Rasgos de genéticos y de personalidad* se basa en la creencia de que las satisfacciones laborales funcionan en estos dos elementos.

2.2.2.4. Dimensiones

Según Chiang et al. (2008) establecen que las dimensiones siguientes:

a. Relación con sus superiores

Las labores cubren necesidades de interacciones sociales. Las conductas de los jefes son determinantes para satisfacer. Los colaboradores con líderes considerados están

satisfechos que, con los autotarios. Referente al comportamiento orientado a la labor por parte de la persona líder, no existe una respuesta, por ejemplo, cuando el rol es confuso los empleados quieren jefes que les explique las exigencias de sus roles, de lo contrario actúan sin guías e instrucciones y prefieren un líder que no supervise. Cuando los colaboradores están desmotivados y hallan su labor no agradable optan una persona líder que no obligue a mantener desempeños altos. De modo general, un líder comprensivo retroalimenta positivamente, escucha opiniones de sus trabajadores y se interesa.

b. Condiciones físicas del trabajo

Los trabajadores les interesa su entorno laboral que les acceda el bienestar personal y realice una buena labor. Un entorno físico, cómodo y favorable permite desempeñarse mejor y favorecer las satisfacciones de los trabajadores. Otro elemento a tener en cuenta es la cultura organizacional de la institución, los valores, meta percibida por los empleados y clima organizacional que favorece las condiciones laborales.

c. Participación en decisiones

El trabajador de una institución conoce las opiniones son primordiales para la marcha institucional, debido a que los empleados están en relación a la producción institucional. Con la experiencia ha ganado la autoridad de opinar sobre las mejoras en ciertas áreas de producción que no se ja desarrollado.

d. Con el trabajo

La importancia del trabajo como satisfacción principal del empleado porque prefieren labores para usar sus habilidades y brinden una diversidad de labores, autonomía y realimentación del desempeño profesional, de tal modo que un desafío con moderación genera satisfacción y placer. Es por eso, que el beneficio del cargo eleva la satisfacción del trabajador, ya que incrementa la independencia en su actuar. Se toma en cuenta que el desafío debe ser moderado, pues un reto demasiado amplio generaría frustraciones y fracasos en el trabajador, lo que conllevaría a una satisfacción disminuida.

e. Reconocimiento

Los reconocimientos relacionados con la satisfacción laboral son las extrínsecos e intrínsecos: Los primeros, otorga a las instituciones los desempeños y esfuerzos de los trabajadores, por ejemplo: el salario y ascenso, elogio y reconocimiento por parte de los jefes. Los segundos, los trabajadores internamente experimentan emociones de competencias, orgullo y capacidad manual por la labor bien realizado.

Los trabajadores perciben a los reconocimientos como justos para sentirse satisfechos, no permiten tergiversaciones y deben estar conforme con sus expectativas. La percepción de justicia incide el parangón que se ejecuta con un trabajador en relación a los reconocimientos, esfuerzos y desempeños de otros colaboradores y tienden a la percepción de igualdad o no de situaciones, exigencias de la labor y las capacidades de las personas y los salarios.

2.2.2.5. Enfoques teóricos

Daza et al (2007) establecen los enfoques teóricos (p.27):

a. Modelo de las expectativas

La satisfacción de la labor está en función a las diferencias observadas por los individuos que trabajan en una organización entre lo que se cree por las labores y lo que se obtiene como gratificación y producto. (Pérez, 2003, citado por Daza et al, 2007, p. 27).

b. Producto de la comparación

Las contribuciones que realizan los individuos a las labores y al resultado logrado. La tendencia es conocida como equitativa plantea que las satisfacciones son conceptos relativos y dependen de las analogías que hagan los individuos en términos de aportes y resultados obtenidos por otras personas en sus labores o marcos de referencia (Daza et al, 2007, p. 27).

c. La teoría de Herzberg

Daza et al. (2007) sostiene que Herzberg postula la existencia de dos clases laborales: unos factores externos y otros internos. Los primeros se refieren a condiciones del trabajo ampliamente, tales como los salarios, políticas empresariales, el ambiente físico, la seguridad en la labor, etc. Los segundos, previenen las insatisfacciones laborales, pero no la determinan, ya que está determinada por las circunstancias laborales, responsabilidad, contenido del mismo, logro, etc. (p.27).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Ubicación política

Las instituciones educativas N° 089 y 288 se sitúan en Rioja, región sanmarinense.

3.1.2. Ubicación geográfica

Las instituciones escolares N° 089 y 288 de Rioja está situada en el Valle del Alto Mayo, al norte de la región sanmarinense.

3.1.3. Período de ejecución

La ejecución del estudio se ejecutó en setiembre de 2022 a octubre de 2023.

3.1.4. Autorizaciones y permisos

En la realización de la investigación se solicitó las autorizaciones a las direcciones de las entidades educativas N° 089 y 288 de Rioja para aplicar los cuestionarios de "clima organizacional" y "satisfacción laboral" de los profesores, los que fueron comunicados.

3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

En el control ambiental no se empleó instrumentos que causen daño a los profesores. En protocolos de bioseguridad no se activaron porque no existe contagios alguna enfermedad.

3.1.6. Aplicación de principios internacionales

En relación a Acevedo (2002) los principios son:

- a. Siguiendo el principio de honrar a los individuos, la investigadora reconoció y valoró los diversos orígenes culturales, económicos y sociales de los profesores.
- b. Este posee dos componentes: la no-maleficencia no generó daños físicos; en autonomía, los profesores contestaron o no los cuestionarios de estudios sin coaccionarlos de uno u otro modo.
- c. En el principio de justicia, la investigadora siguió las normativas que respetó a los profesores de las comunidades educativas del nivel inicial.

3.2. Sistema de variables

3.1.2. Variables principales

- **Variable 1: Clima organizacional**
- **Definición conceptual.** Son los caracteres, valoraciones, normativas, conductas y emociones percibidas por los trabajadores sobre la organización en la que labora (Bernal et al., 2015, p.10).
- **Definición operacional.** Consiste en las valoraciones, sentimientos, comportamientos de los colaboradores en relación a los jefes, interrelaciones interpersonales, reconocimiento con el trabajo y autonomía en la realización de la labor dentro de la institución.
- **Variable 2: Satisfacción laboral.**
- **Definición conceptual.** Comodidad del trabajador en una institución. Las percepciones no están limitados a un trabajo en particular, sino que involucran a aspectos más extensos del centro laboral en su conjunto (Páez, 2010, p.68).
- **Definición operacional.** Es la percepción de satisfacción negativa o positiva que se tiene hacia el trabajo a partir de la interrelación con los superiores, condiciones físicas, participación para decidir, con la labor y con el reconocimiento.

Tabla 1
Descripción de variables por objetivos específicos

Objetivo específico N° 1: Establecer la relación entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 298.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Relaciones de la jefatura o superiores	Comunicación fluida	Cuestionario de la dimensión de las relaciones de la jefatura o superiores	Ordinal
	Interés por el desarrollo personal		
	Trato justo		
	Interés por el desenvolvimiento		
Satisfacción laboral	Interés por hacer bien las cosas	Cuestionario de satisfacción laboral	Ordinal
	Relación con los superiores		
	Condiciones físicas		
	Participación en decisiones		
	Trabajo		
	Reconocimiento		

Objetivo específico N° 2: Establecer la relación entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Relaciones interpersonales	Sintonía entre colaboradores	Cuestionario de la dimensión de las relaciones interpersonales	Ordinal
	Ayuda mutua entre empleados		
Satisfacción laboral	Relación con los superiores	Cuestionario de satisfacción laboral	Ordinal
	Condiciones físicas		
	Participación en decisiones		
	Trabajo		
	Reconocimiento		

Objetivo específico N° 3: Establecer la relación entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Reconocimiento del trabajo	Respaldo por parte de la jefatura/superior	Cuestionario de dimensión del reconocimiento del trabajo	Ordinal
	Incentivo por parte de la jefatura/superior		
Satisfacción laboral	Relación con los superiores	Cuestionario de satisfacción laboral	Ordinal
	Condiciones físicas		
	Participación en decisiones		
	Trabajo		
	Reconocimiento		

Objetivo específico N° 4: Establecer la relación entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Autonomía en la ejecución del trabajo	Libertad para tomar decisiones	Cuestionario de dimensión de autonomía en la ejecución del trabajo	Ordinal
Satisfacción laboral	Relación con los superiores	Cuestionario de satisfacción laboral	Ordinal
	Condiciones físicas		
	Participación en decisiones		
	Trabajo		
	Reconocimiento		

3.2.2. Variables secundarias

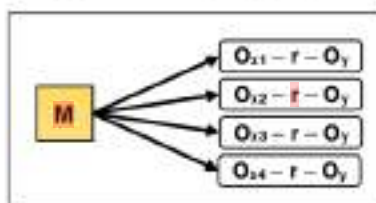
No presentó variables interferentes.

3.3 Procedimientos de la investigación

Los procedimientos son:

a. En la diagnosis se observaron y analizaron las dificultades del clima de la organización y satisfacción de labores de los profesores de las entidades educativas N° 089 y 288 de Rioja para plantear y formular el problema, hipótesis, objetivos de la investigación.

b. En la ejecución se solicitó los permisos de las escuelas con el propósito de obtener datos, y que los directivos de las entidades aceptaron. En esta etapa se usó el diseño descriptivo-correlativo, de acuerdo a según Hernández et al (2014). El esquema es, según Sánchez y Reyes (2002, p. 64):



Dónde:

M = Muestra de estudio

O_{x1} = Relaciones de la jefatura o superiores

O_{x2} = Relaciones interpersonales

O_{x3} = Reconocimiento del trabajo

O_{x4} = Autonomía en la ejecución del trabajo

O_y = Satisfacción laboral

r = Asociación entre variables

Se instituyó una muestra de estudio conformada por 24 profesores:

Tabla 2
Muestra de profesores de las escuelas 288 y 089 de Rioja

Nombre de IE	Profesores				Total	
	Hombres		Mujeres		N°	%
	N°	%	N°	%		
288	00	0.00	11	45.8	11	45.8
089	00	0.00	13	54.2	13	54.2
Total	00	0.00	24	100.0	24	100.0

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal, 2023.

La técnica muestral fue el no probabilístico intencionado.

Luego, se construyeron los instrumentos:

- El método empleado consiste en realizar una encuesta. De acuerdo con Behar (2008), "las encuestas obtienen información de una parte específica de la población seleccionada, y el tamaño de la muestra cambia dependiendo de los propósitos de la investigación".
- Los instrumentos utilizados fueron encuestas: una para evaluar el ambiente dentro de la institución y otra para evaluar el contenido de los educadores de las escuelas N° 089 y 288, ya que un dispositivo de medición adecuado es aquel que capta información visible (Hernández et al., 2014, p.199):
 - Cuestionario de clima organizacional: Se aplicaron a los profesores de las escuelas N° 089 y 288, contiene 31 ítems, los 16 primeros se relacionan con las jefaturas/superiores, los 5 que siguen se asocian a las relaciones interpersonales, los 5 subsiguientes se refieren al reconocimiento del trabajo y los 5 últimos ligados a la autonomía en la ejecución del trabajo, cuyo valor final es 155. En la validez se empleó el juicio de expertos que tuvo un valor bueno con 4.67; y la fiabilidad con valor de Cronbach excelente de $\alpha = 0.947$ que es aceptable.
 - Cuestionario de la satisfacción laboral: Se aplicaron a los profesores de las escuelas N° 089 y 288, contiene 24 ítems, contiene 24 ítems, los 6 primeros se refieren a la relación con los superiores, los 5 siguientes a las condiciones físicas, los 6 subsiguientes a la participación en decisiones, los 4 subsiguientes al trabajo y los 3 últimos al reconocimiento, cuyo valor final es 120. En la validez se empleó el juicio de experto con un valor de 4.57; y la fiabilidad con valor Cronbach de $\alpha = 0.897$ que es aceptable.
- c. En la fase final, la teoría se puso a prueba mediante la utilización de metodologías de procesamiento y análisis de datos. La información recopilada se sometió al consiguiente análisis estadístico. Se estableció un umbral de importancia y se evaluó la suposición mediante el uso de la estadística de prueba vinculada al índice de correlación de Pearson y la prueba de Shapiro-Wilk. Finalmente, se alcanzaron deducciones y se elaboraron sugerencias.

3.3.1. Actividades del objetivo específico 1

Se diseñó el cuestionario de las relaciones de la jefatura con 16 ítems; además, se elaboró el cuestionario de "satisfacción laboral" con 24 preguntas constituida en las dimensiones de relación con los jefes, condiciones físicas, participación decisoria, trabajo y reconocimiento. Los intervalos mínimo y máximo de la dimensión de relacionan con las jefaturas/superiores fueron: bajo [16-36], medio [37-58] y alto [59-80]. La variable

de satisfacción laboral se dividió en tres intervalos: bajo (24-55), medio (56-88) y alto (89-120), estableciendo los valores mínimo y máximo para cada uno. El método de utilizar una superficie plana con dos dimensiones se aplicó siguiendo las directrices establecidas por la APA. Las distribuciones empleadas incluyeron recuentos básicos (f_i) y tasas proporcionales ($hi\%$), junto con totales globales.

3.3.2. Actividades del objetivo específico 2

Se diseñó el cuestionario de las relaciones interpersonales con 5 ítems; además, se elaboró el cuestionario de "satisfacción laboral" Compuesta por 24 preguntas distribuidas en áreas como la interacción con los superiores, el entorno físico, la implicación en la toma de decisiones, las tareas laborales y la valoración recibida. Los límites más bajos y más altos de las conexiones entre personas se establecieron como: escaso (5-11), moderado (12-18) y elevado (19-25). Se segmentó la variable de felicidad en el trabajo en tres rangos: escaso (24-55), moderado (56-88) y elevado (89-120), los cuales indican los valores más bajos y más altos. El método de utilizar una superficie plana para organizar la información se aplicó de conformidad con las directrices establecidas por la APA. Las distribuciones empleadas incluyeron recuentos básicos (f_i) y valores proporcionales ($hi\%$), junto con los totales globales.

3.3.3. Actividades del objetivo específico 3

Se diseñó el cuestionario de reconocimiento del trabajo con 5 ítems; además, se elaboró el cuestionario de "satisfacción laboral" con 24 preguntas constituida en las dimensiones de relación con sus jefes, condiciones físicas, participación decisoria, trabajo y reconocimiento. Los intervalos mínimo y máximo de reconocimiento del trabajo fueron: bajo [5-11], medio [12-18] y alto [19-25]. La variable «satisfacción laboral» tenía intervalos que oscilaban entre bajo [24-55], medio [56-88] y alto [89-120]. El método de emplear una superficie plana para organizar la información siguió las directrices establecidas por la APA. Las distribuciones empleadas incluyeron frecuencias básicas (f_i) y porcentajes proporcionales ($hi\%$), junto con los totales globales.

3.3.4. Actividades del objetivo específico 4

Se diseñó el cuestionario de autonomía en la ejecución de la labor con 5 ítems; además, se elaboró el cuestionario de "satisfacción laboral" con 24 preguntas constituida en las dimensiones de relación con los jefes, condiciones físicas, participación decisoria, trabajo y reconocimiento. Los intervalos mínimo y máximo de autonomía en la ejecución de la labor fueron: bajo [5-11], medio [12-18] y alto [19-25]. La variable de satisfacción laboral se dividió en tres intervalos: bajo (24-55), medio (56-88) y alto (89-120), que

representan los valores mínimo y máximo. El método de utilizar una superficie plana para organizar la información se aplicó de conformidad con las directrices APA.

Las distribuciones utilizadas incluyeron frecuencias básicas (f_i) y porcentajes proporcionales ($h_i\%$), junto con totales globales

Con el fin de explorar las suposiciones de manera más profunda, se utilizó el test de normalidad de Shapiro-Wilk en los conjuntos de datos que contenían menos de 50 observaciones, además del coeficiente de correlación de Spearman.

Se determinó la significancia a través del coeficiente de correlación de Pearson, con una confianza del 95% y un error admisible del 5%.

1 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Objetivo específico 1

Tabla 3 5
Tabla cruzada entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288

D1. V1	Niveles	Frecuencias	V2. Satisfacción Laboral		Total
			Medio	Alto	
Relaciones de la jefatura o superiores.	Medio	f	3	2	5
		%	12,5%	8,3%	20,8%
	Alto	f	1	18	19
		%	4,2%	75,0%	79,2%
Total	f	4	20	24	
		%	16,7	83,3%	100%
Estadísticas		$\bar{X} \pm S = 66,7 \pm 8,2$		CV% = 12,3%	
Coeficiente de correlación de Spearman			rho = 0,700		

Fuente: Aplicación de cuestionarios, noviembre-2023. Nota. D. dimensión, V. variable.

La Tabla 3 revela datos sobre las percepciones de los profesores de educación inicial de las escuelas 089 y 288. Se observa que un 79,2% de las docentes calificó su relación con la jefatura como alta, mientras que un 20,8% la consideró de nivel medio. En cuanto a la satisfacción de labores, un 83,3% de los profesores reportó un alto grado de satisfacción, y un 16,7% un nivel medio.

Además, se destaca que un 75% de las docentes percibió una relación alta entre su interacción con la jefatura y su satisfacción laboral, y un 12,5% indicó un nivel medio en ambas variables.

Las estadísticas confirman que la media obtenida en la dimensión "relación con la jefatura" fue alto, registrándose en $66,7 \pm 8,2$, con una variación del 12,3%. Significativamente, se identificó una correlación Spearman (rho=0,700) entre la asociación con la jefatura y la satisfacción laboral, indicando una correlación positiva alta. Este resultado afirma que una relación sólida y positiva con las directoras de las instituciones educativas contribuye a una mejor comprensión de las dinámicas laborales, lo que impacta favorablemente en el escenario de trabajo y, potencialmente, en la calidad educativa impartida.

4 **Hipótesis específica 1.** Existe relación significativa entre la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Tabla 4
Prueba estadística entre la jefatura o superiores con la satisfacción laboral

		La jefatura o superiores	Satisfacción laboral
La jefatura o superiores	14 Correlación de Spearman	1	0,700**
	Sig. (bilateral)		0,000
	2 N	24	24
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	0,700**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: SPSS.

El examen de la hipótesis 1, tal como se detalla la tabla 4, revela que entre la jefatura y la satisfacción laboral arrojó una probabilidad inferior al 5% ($p=0,000<5\%$), significando que hay una asociación significativa alta entre la jefatura con la satisfacción de labores en los profesores de las escuelas 089 y 288 en Rioja. Determinando una relación positiva alta ($\rho=0,700$).

4.1.2. Objetivo específico 2

4 **Tabla 5** **5** Tabla cruzada entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288

D2. V1	Niveles	Frecuencias	V2. Satisfacción Laboral		Total
			Medio	Alto	
Relaciones interpersonales.	Bajo	f	-	1	1
		%	-	4,2%	4,2%
	Medio	f	4	6	10
		%	16,7%	25,0%	41,7%
	Alto	f	-	13	13
		%	-	54,2%	54,2%
Total		f	4	20	24
		%	16,7	83,3%	100%
Estadísticas		$\bar{X} \pm S = 18,7 \pm 4,0$		CV% = 21,4%	
4 Coeficiente de correlación de Spearman		5 $\rho = 0,508$			

Fuente: Aplicación de cuestionarios, noviembre-2023. Nota. D. dimensión, V. variable.

La Tabla 5 detalla las percepciones de los profesores de educación inicial en las escuelas 089 y 288 respecto a las relaciones interpersonales y la "satisfacción laboral".

Se muestra que un 54,2% de las profesoras evaluó el nivel de relación interpersonal como alto, mientras que un 41,7% lo consideró medio y un porcentaje pequeño 4,2% lo calificó como bajo. También se percibió un grado alto en la satisfacción en labores para el 83,3% y medio para el 16,7%.

Asimismo, se puede apreciar que un 54,2% de las profesoras experimentó un grado elevado de satisfacción laboral en sus relaciones interpersonales. En contraste, el 25% de las profesoras vivió un nivel intermedio en sus interacciones con otros, sin embargo, mostraron una gran satisfacción en su trabajo.

Desde un enfoque estadístico, se confirma que el puntaje promedio en la "relación interpersonal" fue medio, con un valor de $18,7 \pm 4,0$ y una variación del 21,4%. Se registró también una correlación Spearman=0,508 entre la relación interpersonal y la "satisfacción laboral", lo que señala una asociación positivamente moderada. Significando que la calidad de las interrelaciones entre colegas, niños, padres de familia, administrativos tiene un impacto moderado, contribuyendo de manera similar a una satisfacción laboral media.

8 **Hipótesis específica 2.** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Tabla 6
Prueba estadística entre lo interpersonal con la satisfacción laboral

		Interpersonal	Satisfacción laboral
Interpersonal	Correlación Spearman	de 1	0,508*
	Sig. (bilateral)		0,011
	N	24	24
Satisfacción laboral	Correlación Spearman	de 0,508*	1
	Sig. (bilateral)	0,011	
	N	24	24

Fuente: SPSS.

2 La prueba de Hipótesis específica 2 de la Tabla 6 indica que entre la relación interpersonal y la satisfacción laboral arrojó una probabilidad inferior al 5% ($p=0,011<5\%$), significando que hay una asociación significativa entre la relación interpersonal con la satisfacción en las labores en los profesores de las escuelas 089 y 288 en Rioja. Determinando una relación positiva moderada ($\rho=0,508$).

4.1.3. Objetivo específico 3

Tabla 7

Tabla cruzada entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288

D3. V1	Niveles	Frecuencias	V2. Satisfacción Laboral		Total
			Medio	Alto	
Reconocimiento del trabajo.	Medio	fi	3	7	10
		%	12,5%	29,2%	41,7%
	Alto	fi	1	13	14
		%	4,2%	54,2%	58,3%
Total		fi	4	20	24
		%	16,7	83,3%	100%
Estadísticas		$\bar{X} \pm S = 20,1 \pm 3,2$		CV% = 15,7%	
Coeficiente de correlación de Spearman		rho = 0,385			

Fuente: Aplicación de cuestionarios, noviembre-2023. Nota. D. dimensión. V. variable.

La Tabla 7 ofrece una visión detallada sobre las percepciones de las profesoras de educación inicial en las escuelas 089 y 288 en relación al reconocimiento del trabajo y su satisfacción laboral. Se encontró que un 58,3% de las docentes percibió un alto nivel de reconocimiento en su trabajo, mientras que un 41,7% lo calificó como medio. Respecto a la satisfacción en las labores, se percibió un grado alto para el 83,3% y medio para el 16,7%.

Además, se observa que un 54,2% de las maestras identificó un nivel alto entre el reconocimiento al trabajo y la satisfacción en las labores. Por otro lado, un 29,2% de las docentes experimentó un nivel medio de reconocimiento del trabajo, pero con un grado alto de satisfacción en las labores.

Las estadísticas confirman que, la media en "reconocimiento del trabajo" fue un grado alto $20,1 \pm 3,2$, con una variación del 15,7%. No obstante, se registró un correlativo Spearman de $\rho=0,385$ entre el "reconocimiento del trabajo" y la satisfacción en las labores, indicando una asociación positiva pero baja. Esto indica que, si bien los directores aprecian el reconocimiento del trabajo de los maestros, no es un factor determinante en su felicidad en el trabajo. Así, distintos factores y características tienen un impacto significativo en el contenido laboral de los docentes y en su percepción global de la carrera.

Hipótesis específica 3. Existe relación significativa entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Tabla 8
Prueba estadística entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral

		Reconocimiento del trabajo	Satisfacción laboral
Reconocimiento del trabajo	Correlación de Spearman	1	0,385
	Sig. (bilateral)		0,063
	N	24	24
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	0,385	1
	Sig. (bilateral)	0,063	
	N	24	24

Fuente: SPSS.

La comprobación de la Hipótesis específica 3 de la Tabla 8 indica que entre el "reconocimiento del trabajo" y la satisfacción en las labores arrojó una probabilidad superior al 5% ($p=0,063>5\%$), significando que no hay suficiente evidencia para decir que hay una significativa asociación entre el "reconocimiento del trabajo" con la "satisfacción laboral" en las profesoras de las escuelas 089 y 288 en Rioja. Determinando una relación positiva baja ($\rho=0,385$).

4.1.4. Objetivo específico 4

Tabla 9
Tabla cruzada entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288

D4. V1	Niveles	Frecuencias	V2. Satisfacción Laboral		Total
			Medio	Alto	
Autonomía en la ejecución del trabajo.	Medio	f	3	4	7
		%	12,5%	16,7%	29,2%
	Alto	f	1	16	17
		%	4,2%	66,7%	70,8%
Total		f	4	20	24
		%	16,7	83,3%	100%
Estadísticas		$\bar{X} \pm S = 20,3 \pm 3,0$		CV% = 14,9%	
Coeficiente de correlación de Spearman		$\rho = 0,371$			

Fuente: Aplicación de cuestionarios, noviembre-2023. Nota. D. dimensión, V. variable.

La Tabla 9 proporciona un análisis detallado de las percepciones de las profesoras de educación inicial en las escuelas 089 y 288, centrándose en la "autonomía en la

ejecución del trabajo" y su relación con la "satisfacción laboral". Se observó que un 70,8% de las docentes percibió un alto nivel de autonomía en su trabajo, mientras que un 29,2% lo calificó como medio. En cuanto a la satisfacción en las labores se percibió un grado alto para el 83,3% y medio para el 16,7%.

Adicionalmente, se observa que un 66,7% de maestras percibió un nivel alto entre la "autonomía en la ejecución del trabajo" con la "satisfacción laboral". Un 16,7% reportó un nivel medio de "autonomía en la ejecución del trabajo" y un alto grado de "satisfacción laboral", mientras que un 12,5% percibió un nivel de medio en ambas variables.

Las estadísticas confirman que la media obtenida en la dimensión "autonomía en la ejecución del trabajo" fue alto ($20,3 \pm 3,0$) con una variación del 14,9%. Sin embargo, presenta una correlación Spearman positiva baja entre la "autonomía en la ejecución del trabajo" con la "satisfacción laboral" ($\rho=0,371$). Significando que la autonomía laboral por parte de las docentes para la toma de decisiones y resolución problemas, no es un factor principal que afecte la satisfacción laboral de las docentes.

Hipótesis específica 4. Existe relación significativa entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.

Tabla 10
Prueba estadística entre autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral

		Autonomía	Satisfacción laboral
Autonomía	Correlación de Spearman	1	0,371
	Sig. (bilateral)		0,074
	N	24	24
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	0,371	1
	Sig. (bilateral)	0,074	
	N	24	24

Fuente: SPSS.

La comprobación de la Hipótesis específica 4 de la Tabla 10 señala que entre la "autonomía en la ejecución del trabajo" y la "satisfacción laboral" arrojó una probabilidad superior al 5% ($p=0,074 > 5\%$), significando que no hay suficiente evidencia para decir que hay una asociación significativa entre la "autonomía en la ejecución del trabajo" con la "satisfacción laboral" en las profesoras de las escuelas 089 y 288 en Rioja. Determinando una relación positiva baja ($\rho=0,371$).

4.1.5. Objetivo general

Tabla 11

Tabla cruzada entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288

V1	Niveles	Frecuencias	V2. Satisfacción Laboral		Total
			Medio	Alto	
Clima organizacional	Medio	fi	4	4	8
		%	16,7%	16,7%	33,3%
	Alto	fi	-	16	16
		%	-	66,7%	66,7%
Total		fi	4	20	24
		%	16,7	83,3%	100%
Estadísticas	V1	$\bar{X} \pm S = 125,8 \pm 15,1$		CV% = 12,0%	
	V2	$\bar{X} \pm S = 102,0 \pm 9,0$		CV% = 8,8%	
Coeficiente de correlación de Spearman			rho = 0,638		

Fuente: Aplicación de cuestionarios, noviembre-2023. Nota. D. dimensión, V. variable.

En la Tabla 11 se muestra que el 66,7% de las profesoras de las escuelas 089 y 288 percibieron que el nivel de clima de la organización fue alto y, para el 33,3% fue medio. Respecto a la satisfacción en las labores se percibió un nivel alto para el 83,3% y medio para el 16,7%.

Asimismo, se observa que el 66,7% de maestras percibió un nivel alto entre el "clima de la organización" con la "satisfacción laboral" y, para el 16,7% el nivel fue medio, mientras que existe también un 16,7% con un puntaje medio para el clima de la organización y un puntaje alto para la satisfacción en las labores.

Las estadísticas confirman que la media obtenida en la variable 1 "clima organizacional" fue alto ($125,8 \pm 15,1$) con una variación del 12%, así también el puntaje promedio en la variable 2 "satisfacción laboral" fue alto ($102,0 \pm 9,0$) con bajo grado de variación 8,8%. Además, presenta un correlativo positivo moderado entre el "clima de la organización" con la "satisfacción laboral" ($\rho=0,638$). Significando que el ambiente organizacional tiene un impacto moderado en la satisfacción laboral docente.

Hipótesis general. Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja.

Tabla 12
Prueba de normalidad, según Shapiro-Wilk

Medidas	Estadístico	Grados de libertad	Valor de probabilidad	Decisión
Clima organizacional	0,874	24	0,006	p<5%
Satisfacción laboral	0,961	24	0,452	p>5%

Fuente: SPSS.

La Tabla 12 ilustra que la probabilidad asociada con el clima organizacional es inferior al 5%, mientras que la probabilidad relacionada con la satisfacción laboral supera este porcentaje. Estos resultados indican la necesidad de seleccionar un estadígrafo no paramétrico, como el correlativo Spearman. Este método proporcionará una dirección clara para la verificación de la Hipótesis general y específica.

Tabla 13
Prueba estadística entre el clima organizacional con la satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Spearman	1	0,638**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	24	24
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	0,638**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	24	24

Fuente: SPSS.

La comprobación de la Hipótesis general mostrada en la Tabla 13, revela que la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo dio como resultado una probabilidad inferior al 5% ($p=0,001<5\%$). Sigue una conexión significativa y notable entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los profesores en las escuelas 089 y 288 de La Rioja. Se encontró una relación de alegría moderada, con un índice de correlación de 0,638.

4.2. Discusión de resultados

La Tabla 3 revela que las profesoras de educación inicial en las instituciones educativas 089 y 288 perciben que la *relación con la jefatura* es alta en un 79,2%, y medio en un 20,8% con un promedio alto de 66,7 puntos; en satisfacción laboral es alta con 83,3% y medio en 16,7% con un promedio alto de 102,0. Asimismo, la correlación Spearman es 0,700 que señala que es positiva alta. Esto afirma que existe una relación sólida y favorable con las directoras de las instituciones educativas que contribuyen a la comprensión de las dinámicas laborales e impacta favorablemente en el ambiente de trabajo y en la calidad de la educación impartida que conlleva a una relación altamente significativa entre ambas categorías; estos resultados son similares al estudio de Justo y Llauce (2021) al aseverar que la estructura de la organización y el liderazgo direccional se asocia positivamente con la satisfacción en las labores de los profesores.

La Tabla 5 detalla que las profesoras de las escuelas 089 y 288 perciben a las *relaciones interpersonales* como alta en un 54,2%, medio en un 41,7% y bajo en 4,2% con promedio medio de 18,7 puntos; en satisfacción laboral es alta en un 83,3% y medio en un 16,7% con un promedio alto de 102,0. Asimismo, la correlación Spearman es 0,508 que señala una asociación positivamente moderada. Esto significa que las relaciones entre colegas, preescolares, padres de familia y administrativos poseen un impacto moderado que contribuye de modo similar a una satisfacción laboral adecuada, que representa una relación significativa entre ambas categorías. Los resultados mostrados concuerdan con los estudios de Acuña y Ceras (2019) y Justo y Llauce (2021) al sostener que las relaciones comunicativas entre los actores educativos son altas y que se asocian con la satisfacción en las labores de los profesores.

La Tabla 7 ofrece una visión detallada sobre las percepciones que las profesoras de las escuelas 089 y 288 en relación al *reconocimiento del trabajo* es alta en un 58,3%, y medio en un 41,7% con un promedio alto de 20,1 puntos; en satisfacción laboral es alto en 83,3% y medio en 16,7% con un promedio alto de 102,0. No obstante, la correlación Spearman es 0,385 que indica una asociación positivamente baja; esto implica que, a pesar que existe reconocimiento de las directoras hacia el desempeño laboral de las profesoras es valorado, la cual no es un aspecto decisivo para la satisfacción en las labores, por lo tanto, existen otros factores que ejercen influencias significativas en el entorno laboral y la percepción general de las profesoras sobre su trabajo, por lo que no existen suficientes evidencias significativas para relacionar ambas categorías. Caso contrario encuentra Acuña y Ceras (2019) al aseverar que hay una asociación positiva entre el reconocimiento y motivación con las satisfacciones en las labores.

La Tabla 9 proporciona un análisis detallado de las percepciones de las profesoras de las escuelas 089 y 288, centradas en la *autonomía en la ejecución del trabajo* es alta en un 70,8% y medio en un 29,2% con un promedio alto de 20,3 puntos; satisfacción laboral es alto en 83,3% y medio en 16,7% con un promedio alto de 102,0. Sin embargo, la correlación de Spearman de rho es 0,371 que indica una asociación positiva baja; esto significa que las profesoras a pesar que toman decisiones y resuelven problemas, no afectan a la satisfacción laboral de las maestras, por lo tanto, no hay suficientes evidencias de una asociación significativa entre ambas categorías; caso contrario encuentra Clavijo (2023) al declarar que la autonomía se asocia con la satisfacción en las labores.

En la Tabla 11 se muestra que el 66,7% de las profesoras de educación inicial de las escuelas 089 y 288 percibieron que el nivel de *clima organizacional* alto y 33,3% es medio con un promedio alto de 125,8 puntos; estos resultados son corroborados en los trabajos de Clavijo (2023), Acuña y Ceras (2019), Estrada et al. (2019) y Justo y Llauce (2021) quienes alegan que el clima laboral es bueno y positivo, así como regular. En la *satisfacción en las labores* se percibió un nivel alto para el 83,3% y medio para el 16,7% con un promedio alto de 102,0; estos datos son comprobados por Martínez (2022), Clavijo (2023), Acuña y Ceras (2019), Estrada et al. (2019) y Justo y Llauce (2021) quienes aseveran que la satisfacción laboral implica la motivación a los profesores para que produzcan, rindan, se esfuercen y se comprometan en brindar un servicio mejor a los estudiantes y que es percibido con altos grados de satisfacción.

El coeficiente de correlación es positiva moderada entre el "clima organizacional" con la "satisfacción laboral" con rho de 0,638 que significa que la organización tiene una repercusión moderada en la "satisfacción laboral" del profesorado. Por lo que, hay una asociación significativa alta entre ambas variables. Estos hallazgos son corroborados por Clavijo (2023) y Cruz (2020) mencionan que el clima laboral es un aspecto decisivo en la satisfacción en las labores de los profesores; asimismo, Acuña y Ceras (2019), Sandoval (2020), Justo y Llauce (2021) y Estrada et al. (2019), estadísticamente, declaran que existe asociación entre ambas variables con valores de Spearman de 0,762, 0,607, 0,847 y 0,593, respectivamente, que van de relaciones moderadas a altas fuertemente significativas.

CONCLUSIONES

- La conexión entre la interacción de los superiores y el grado de satisfacción en el trabajo de los profesores en las I. E. N° 089 y 288 es significativa porque alcanzó un correlativo positivo alto con un valor Spearman rho = 0,700.
- La relación entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en las profesoras de las instituciones educativas N° 089 y 288 es significativa porque logró un correlativo positivo moderado con un valor Spearman rho = 0,508.
- La relación entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 no es significativa porque consiguió un correlativo positivo bajo con un valor Spearman rho = 0,385.
- La conexión entre la independencia en el desempeño de las tareas y la satisfacción de los profesores de las escuelas 089 y 288 no es fuerte, ya que mostró una relación positiva débil con un coeficiente rho de Spearman de 0,371.
- La conexión entre el ambiente dentro de las organizaciones y el nivel de satisfacción el trabajo entre los profesores de las escuelas N° 089 y 288 de Rioja es notable, ya que mostró una relación moderada y favorable con un valor rho de Spearman de 0,638.

RECOMENDACIONES

- Los directivos de las instituciones educativas deben plantear un programa de estrategias de involucramiento de las relaciones jefaturales o superiores en comunicación efectiva, colaboración e interés para incidir en la satisfacción en las labores en los profesores.
- Los directivos de las escuelas deben diseñar un programa de relaciones interpersonales para incidir en la satisfacción en la labor de los docentes.
- Los directivos de las escuelas deben formular estrategias de reconocimiento del trabajo con respaldo jefatural e incentivos para incidir en la satisfacción en la labor en los docentes.
- Los directivos de las escuelas deben esbozar estrategias de ³autonomía en la ejecución del trabajo con indicadores de libertad, toma de decisiones y solución de problemas que impacten en la satisfacción en la labor de los profesores.
- Los directivos de las escuelas deben elaborar un programa de clima organizacional con estrategias de relaciones interpersonales, relación directiva-docentes, reconocimiento y autonomía laboral para incidir en la satisfacción en las labores de los profesores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- 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). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5260>
- Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Cabanilla, G., Cando, C., y Valencia, V. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/2857/2835/>
- Cáceres (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Una revisión teórica*. (Tesis). Universidad Católica Santo Toribio, Chiclayo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5794>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú. *Comunicación*, 5(1), 05-13. de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&ting=es.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., y Nuñez, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de Biblioteca Científica - SciELO Chile: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext
- Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Volumen 7, Número 2, marzo-abril. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/6050/9175/>

- Cruz, V. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 80036 de Trujillo, 2019*. (Tesis). Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7331>
- Daza, D; Porto, S.; y Fang, Y. (2007). *Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones. Universidad Tecnológica de Bolívar, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Psicología. Cartagena de Indias D.T. T.C. Colombia*. Recuperado de: <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>
- Estrada, E., Mamani, H., y Chura, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *Conocimiento para el desarrollo*, 10(2), 221–226. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>
- Eustaquio, C. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de la Esperanza. Enero-julio 2016*. Tesis. Universidad Privada del Norte, Trujillo-Perú.
- García, M., (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42),43-61. ISSN: 0120-4645. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso de la tarea y el compromiso de la organización*. (Tesis doctoral). Universidad de Navarra. https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60681/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana. México.
- Huayta, J. y Huayanay, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un CEBA en Santiago de Surco – Lima*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3916>
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). An Overview of the Organizational Climate. *MediSur*, 13(3). 455-457. http://scielo.sid.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&lng=en.
- Jiménez, Á., Pérez, M., Pinel, I., Sánchez, J., y Villanueva, L. (2016). ¿Satisfacción por vocación? La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral. *ReiDoCrea*:

Revista electrónica de investigación y docencia creativa, 5, 90-96. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7181368>

Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3),307-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>

Justo, J. y Llauce, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021*. (Tesis). Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28136>

López, E. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú*. Tesis posgrado. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima-Perú.

Martínez, G. (2022). *Revisión Sistemática sobre Satisfacción Laboral en Trabajadores/as en Latinoamérica*. (Tesis). Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción, Chile. <http://repositoriodigital.ucsc.cl/handle/25022009/2643>

Méndez, D. (2010). *Propuestas para mejorar la satisfacción laboral en la cooperativa de ahorro y crédito juventud ecuatoriana progresista JEP*. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/122/12/UPS-CT001704.pdf>

Ministerio de Salud (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. (Documento técnico). Dirección General de Salud de las Personas. Lima.

Páez, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, Volumen 26, Issue 116, July-September, pp. 63-81. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70123-6](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70123-6)

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.

Sandoval, S. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019*. (Tesis de

maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44558>

Zamora, R. (2015). *La satisfacción laboral de los servidores públicos en Tungurahua*. Boletín de Coyuntura. Observatorio Económico y Social de Tungurahua (OBEST), N° 7 / diciembre 2015, pp. 15-16. https://www.researchgate.net/publication/301748188_LA_SATISFACCION_LABORAL_DE_LOS_SERVIDORES_PUBLICOS_EN_TUNGURAHUA (Consulta: 8 de diciembre de 2018).

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia de la investigación

Título: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja"

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja.</p> <p>Específicos: Establecer la relación entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?</p> <p>¿Qué relación existe entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?</p>	<p>General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja.</p> <p>Específicos: Establecer la relación entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.</p> <p>Establecer la relación entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.</p> <p>Establecer la relación entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.</p>	<p>General: H: Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 2288 de Rioja.</p> <p>Nula H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 2288 de Rioja.</p> <p>Específicos: H₁: Existe relación significativa entre las relaciones de la jefatura o superiores con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.</p> <p>H₀: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.</p> <p>H₀: Existe relación significativa entre el reconocimiento del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: - Relaciones de la jefatura o superiores - Relaciones interpersonales - Reconocimiento del trabajo</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: - Satisfacción en relación con sus superiores - Satisfacción con las condiciones físicas</p>	<p>Tipo: Investigación sustantiva</p> <p>Nivel: No aplicada</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 32 personas</p> <p>Muestra: 20 niños</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de clima organizacional Cuestionario de satisfacción laboral</p>

de las instituciones educativas N° 089 y 288?	¿Qué relación existe entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288?	de las instituciones educativas N° 089 y 288.	Establecer la relación entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.	docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.	H _{1a} : Existe relación significativa entre la autonomía en la ejecución del trabajo con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288.	- Satisfacción con la participación en las decisiones - Satisfacción con su trabajo - Satisfacción con el reconocimiento
---	---	---	---	--	--	--

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Relación con la Jefatura/Superior	Comunicación fluida con la Jefatura/ Superior
		Interés por el desarrollo personal del colaborador
		Trato justo hacia el colaborador
		Interés por el desenvolvimiento del colaborador por parte la Jefatura/ Superior
		Interés de la Jefatura/ Superior por hacer las cosas de buena manera
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Sintonía entre colaboradores
		Ayuda mutua entre empleados
		Respaldo por parte de la jefatura/superior
Reconocimiento del trabajo	Reconocimiento del trabajo	Incentivo por parte de la jefatura/superior
Autonomía en la ejecución del trabajo	Autonomía en la ejecución del trabajo	Libertad que tiene individuo para toma sus decisiones y en solucionar sus problemas

Escalas	Variable	Dimensiones			
		Jefatura o superiores (D1)	Interpersonales (D2)	Reconocimiento del trabajo (D3)	Autonomía en la ejecución del trabajo (D4)
Bajo	Clima organizacional 31-71	Jefatura o superiores (D1) 16-36	Interpersonales (D2) 5-11	Reconocimiento del trabajo (D3) 5-11	Autonomía en la ejecución del trabajo (D4) 5-11
Medio	72-113	37-58	12-18	12-18	12-18
Alto	114-155	59-80	19-25	19-25	19-25

Variable	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	Satisfacción en relación con sus superiores	Supervisión por parte de los superiores
	Satisfacción con las condiciones físicas	Relación con sus superiores
	Satisfacción con la participación en las decisiones	Disposición para adaptarse en el ambiente físico de forma armoniosa
	Satisfacción con su trabajo	Capacidad para búsqueda de soluciones efectivas
	Satisfacción con el reconocimiento	Capacidad para búsqueda de soluciones eficaces Disposición de bienestar en el área donde se trabaja Actitud y aptitud para sentirse agradecido por las recompensas recibidas

Escalas	Variable	Dimensiones			
		Con sus superiores (D1)	Con las condiciones físicas (D2)	Con la participación en las decisiones (D3)	Con su trabajo (D4)
Bajo	Satisfacción laboral 24-55	6-13	5-11	6-13	4-8
Medio	56-88	14-22	12-18	14-22	9-14
Alto	89-120	23-30	19-25	23-30	15-20
					Con el reconocimiento (D5)
					3-6
					7-11
					11-15

Anexo 3

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que le realizaremos. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Instrucciones:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo
1	2	3	4	5

	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Relación con la Jefatura Superior		Comunicación fluida con la Jefatura/ Superior					
	1.	Mi jefe/superior es una persona de principios definidos.	()	()	()	()	()
	2.	Mi jefe/superiores una persona con quien se puede hablar abiertamente.	()	()	()	()	()
	3.	Mi jefe/superior cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	()	()	()	()	()
	4.	Puedo confiar en que mi jefe/superior no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	()	()	()	()	()
		Interés por el desarrollo personal del colaborador.					
	5.	Mi jefe/superior me respalda 100%.	()	()	()	()	()
	6.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe/superior cuando la necesito.	()	()	()	()	()
	7.	Es fácil hablar con mi jefe/superior sobre problemas relacionados con el trabajo.	()	()	()	()	()
	8.	A mi jefe/superior le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución gubernamental.	()	()	()	()	()
		Trato justo hacia el colaborador.					
	9.	Mi jefe/superiores rápido para reconocer un buen trabajo.	()	()	()	()	()
	10.	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe/superior.	()	()	()	()	()
	11.	Los objetivos que fija mi jefe/superior para mi trabajo son razonables.	()	()	()	()	()
12.	Mi jefe/superior no tiene trabajadores favoritos.	()	()	()	()	()	
	Interés por el desenvolvimiento del colaborador por parte la Jefatura/ Superior.						
13.	Mi jefe/superior me anima a desarrollar nuevas ideas, que ayuden a mejorar la gestión del Área (Jurisdiccional/Administrativa).	()	()	()	()	()	
14.	Mi jefe/superior me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.	()	()	()	()	()	

	Interés de la Jefatura/ Superior por hacer las cosas de buena manera.					
	15. Mi jefe/superior "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	()	()	()	()	()
	16. A mi jefe/superior le agrada que yo intento hacer mi trabajo de distintas formas.	()	()	()	()	()
Relaciones Interpersonales	Sintonía entre colaboradores.					
	17. Las personas que trabajan en mi Área (Jurisdiccional/Administrativa) se llevan bien entre sí.	()	()	()	()	()
	18. En las personas que trabajan en mi Área (Jurisdiccional/ Administrativa) existe una preocupación y cuidado por el otro	()	()	()	()	()
	Ayuda mutua entre empleados.					
	19. Las personas que trabajan en mi Área (Jurisdiccional/Administrativa) se ayudan los unos a los otros	()	()	()	()	()
	20. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi Área (Jurisdiccional/Administrativa)	()	()	()	()	()
	21. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Área (Jurisdiccional/Administrativa).	()	()	()	()	()
Reconocimiento del trabajo	Respaldo por parte de la jefatura/superior.					
	22. Mi jefe/superior me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	()	()	()	()	()
	23. Mi jefe/superior me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	()	()	()	()	()
	24. Mi jefe/superior conoce mis puntos fuertes y me los hace notar	()	()	()	()	()
	Incentivo por parte de la jefatura/superior					
	25. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	()	()	()	()	()
	26. Mi jefe/superior me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	()	()	()	()	()
Autonomía en la ejecución del trabajo	Libertad que tiene individuo para toma sus decisiones y en solucionar sus problemas.					
	27. Yo propongo mis propias actividades de trabajo	()	()	()	()	()
	28. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo	()	()	()	()	()
	29. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	()	()	()	()	()
	30. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	()	()	()	()	()
	31. Organizo mi trabajo como mejor me parece	()	()	()	()	()

Anexo 4

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que le realizaremos. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Instrucciones:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

Muy insatisfecho	Aigo insatisfecho	Indiferente	Aigo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

	N°	Ítem	1	2	3	4	5
Satisfacción en relación con sus superiores	Supervisión por parte de los superiores						
	1.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	()	()	()	()	()
	2.	La supervisión es comprensiva con usted.	()	()	()	()	()
	3.	La supervisión que ejercen sobre usted.	()	()	()	()	()
	Relación con sus superiores						
	4.	Las relaciones personales con sus superiores.	()	()	()	()	()
	5.	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	()	()	()	()	()
	6.	El apoyo que recibe de sus superiores.	()	()	()	()	()
Satisfacción con las condiciones físicas	Disposición para adaptarse en el ambiente físico de forma armoniosa						
	7.	La ventilación de su lugar de trabajo.	()	()	()	()	()
	8.	La iluminación de su lugar de trabajo.	()	()	()	()	()
	9.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	()	()	()	()	()
	10.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	()	()	()	()	()
	11.	La temperatura de su local de trabajo.	()	()	()	()	()
Satisfacción con la participación en las decisiones	Capacidad para búsqueda de soluciones efectivas						
	12.	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	()	()	()	()	()
	13.	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	()	()	()	()	()
	14.	Su participación en las decisiones de su Área.	()	()	()	()	()
	Capacidad para búsqueda de soluciones eficaces						
	15.	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.	()	()	()	()	()
	16.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	()	()	()	()	()
17.	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	()	()	()	()	()	

Satisfacción con su trabajo	Disposición de bienestar en el área donde se trabaja						
	18.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	()	()	()	()	()
	19.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	()	()	()	()	()
	20.	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	()	()	()	()	()
	21.	Los objetivos y metas que debe alcanzar	()	()	()	()	()
Satisfacción con el reconocimiento	Actitud y aptitud para sentirse agradecido por las recompensas recibidas.						
	22.	Las oportunidades de ascenso que tiene.	()	()	()	()	()
	23.	Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución.	()	()	()	()	()
	24.	El salario que usted recibe	()	()	()	()	()

Anexo 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombre y Apellido del experto: Yani Yarina Sanchez Bujaron
 Institución donde labora: Universidad Pucallpa de San Martín
 Especialidad: Educación Física
 Instrumento de Investigación: Cuestionario de clima organizacional
 Autor del instrumento: Bach. Judith Marleni Bazán Figueroa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Muy deficientes (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable. Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable. Clima organizacional de manera que permite hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, núcleo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Clima organizacional.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico o innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL						47/50
PUNTAJE TOTAL						47/50

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 47. Si no cumple, en ningún momento se debe considerar el instrumento no válido ni aplicable.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: valioso para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47 Rójo, 8 de agosto de 2023.

Firma
 DNI N° 71457230

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**

DATOS GENERALES

Nombre y Apellidos del experto: Melba Edgar Haya Soriano
 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Carlos
 Especialidad: Enfermería, Pedagogía y Ecología
 Instrumento de Investigación: Cuestionario de clima organizacional
 Autor del instrumento: Bach. Judith Marleni Barón Figueroa

ASPECTOS DE VALUACIÓN

CRITERIOS	INDICACIONES	Escala de Valoración				
		Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable. Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable. Clima organizacional de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, decantada tecnológicamente e innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL						20/25
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 80. Si el puntaje es menor de 80, se debe considerar el instrumento no válido en aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: válido para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Riça, 8 de agosto de 2022.

Firma
 DN N° 46016813

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**

DATOS GENERALES

Nombre y Apellidos del experto: Saul Flores Fernandez
 Institución donde labora: Universidad Politécnica de San Martín
 Especialidad: Administración Pública
 Instrumento de Investigación: Cuestionario de clima organizacional
 Autor del instrumento: Boch, Judith Marlen Bazán Figueroa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)	
INDICADORES					
CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD					✓
OBJETIVIDAD				+	
ACTUALIDAD					✓
ORGANIZACIÓN					✓
SUFICIENCIA					✓
INTENCIONALIDAD				+	
CONSISTENCIA					X
COHERENCIA					✓
METODOLOGÍA					X
PERTINENCIA					✓
SUB TOTAL					6/10
PUNTAJE TOTAL					

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 40. En su caso, un puntaje menor al mínimo del cuestionario el instrumento no podrá ser aplicado.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Validada para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Riça, 8 de agosto de 2023.

Firma

 DN N° 45.96.289

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**

DATOS GENERALES

Nombre y Apellidos del experto: Yeni Yanina Sanchez Bortuconi
 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad: Educación Inicial
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de satisfacción laboral
 Autora del instrumento: Bach. Judith Marleni Bazán Figueroa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)	
CRITERIOS	INDICADORES				
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Satisfacción laboral.				X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X
SUB TOTAL					13,35
PUNTAJE TOTAL					

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Cuarenta y uno", en adelante, en paréntesis menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Válida para su aplicación.

Rioja, 8 de agosto de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,2

Firma
 DNI N° 41343330

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**

DATOS GENERALES

Nombre y Apellido del experto: Miller Edgo Anaya Sarmento
 Institución donde labora: Universidad Miguel de Cuenca
 Especialidad: Ciencias Administrativas y Sociales
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de satisfacción laboral
 Autor del instrumento: Bach. Judith Marlen Bazán Figueroa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Satisfacción laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos, responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL					24	20
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento se validó cuando se tiene un puntaje mínimo de 40 "Excelente", si el resultado, el puntaje obtenido anterior se encuentra en instrumento se valida el puntaje.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valida para ser aplicada

Roja, 0 de agosto de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Firma
DNI N° 40066813

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Saul Flores Fernández
 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad: Psicología
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de satisfacción laboral
 Autor del instrumento: Bach. Judith Marleni Bazán Figueroa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Escalante (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite evaluar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala factorial del instrumento.					✓
SUB TOTAL						16/30
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se le da un puntaje mínimo de 41 "Buena", en caso contrario, el puntaje menor al mínimo de credibilidad al instrumento no está respaldado.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: válida para su aplicación

Roja, 8 de agosto de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46


 Exp.

DN N° 43862119

Anexo 6

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Aifa de Cronbach	N de elementos
0,947	31

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Aifa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	121.54	212.694	0.656	0.945
P2	121.58	211.297	0.660	0.945
P3	121.50	213.391	0.743	0.945
P4	121.92	210.862	0.625	0.946
P5	121.63	210.853	0.714	0.945
P6	121.63	210.332	0.644	0.945
P7	121.48	214.807	0.665	0.945
P8	121.71	221.868	0.416	0.947
P9	121.58	209.210	0.774	0.944
P10	122.00	208.435	0.657	0.945
P11	121.63	219.375	0.530	0.947
P12	121.96	210.824	0.651	0.945
P13	121.58	222.080	0.332	0.948
P14	121.54	215.998	0.612	0.946
P15	121.79	209.911	0.730	0.944
P16	121.58	220.862	0.410	0.947
P17	122.00	216.348	0.442	0.947
P18	122.25	205.846	0.710	0.945
P19	122.04	212.129	0.539	0.946
P20	122.08	209.819	0.654	0.945
P21	122.08	206.949	0.692	0.945
P22	121.50	218.000	0.558	0.946
P23	122.17	206.058	0.711	0.945
P24	121.83	213.101	0.611	0.946
P25	121.83	208.580	0.675	0.945
P26	121.71	216.389	0.490	0.947
P27	121.96	210.216	0.636	0.945
P28	121.67	222.867	0.329	0.948
P29	121.78	214.259	0.539	0.946
P30	121.75	223.500	0.317	0.949
P31	121.71	213.520	0.578	0.946

La confiabilidad obtenida mediante el aifa de Cronbach fue 0,947, indicando que el cuestionario que mide el clima organizacional es aceptable y aplicable a docentes de educación inicial de las instituciones educativas 089 y 288, situada en el distrito y provincia de Rioja.

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,897	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	97.67	76.319	0.524	0.892
P2	97.58	77.732	0.335	0.896
P3	97.67	78.145	0.303	0.896
P4	97.54	76.172	0.509	0.893
P5	97.67	75.536	0.520	0.892
P6	97.58	76.601	0.393	0.894
P7	98.13	66.636	0.640	0.890
P8	97.89	75.158	0.373	0.896
P9	98.00	66.348	0.715	0.886
P10	97.92	71.123	0.573	0.891
P11	98.29	65.607	0.648	0.891
P12	97.79	76.694	0.563	0.892
P13	97.79	77.650	0.429	0.894
P14	97.71	75.868	0.602	0.891
P15	97.83	74.853	0.685	0.890
P16	97.54	75.389	0.601	0.891
P17	97.71	76.650	0.503	0.893
P18	97.58	75.819	0.557	0.892
P19	97.67	77.188	0.418	0.894
P20	97.58	75.558	0.588	0.891
P21	97.79	77.216	0.489	0.893
P22	97.79	75.650	0.382	0.895
P23	97.89	75.418	0.430	0.894
P24	97.83	73.114	0.551	0.891

La confiabilidad obtenida mediante el alfa de Cronbach fue 0,897, indicando que el cuestionario que mide la satisfacción laboral es aceptable y aplicable a docentes de educación inicial de las instituciones educativas 089 y 288, situada en el distrito y provincia de Rioja.

Anexo 7

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



Institución Educativa Inicial N° 089
RD N°0895-20-04-1502 - Cód. Modular 1120062
D. Urcón N° 258 - Rioja, San Martín-Perú
"EL FUTURO DE LOS NIÑOS ESTÁ EN NUESTRAS MANOS"



"Decreto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2018-2027"

CONSTANCIA

LA DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 089 DEL DISTRITO DE RIOJA, PROVINCIA DE RIOJA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la JUDITH MARLENI BAZAN FIGUEROA, identificada con DNI N° 41239644, ha culminado satisfactoriamente la aplicación de la investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SASISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 089 Y 288 DE RIOJA"

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

RIOJA, 05 de Diciembre del 2023



[Firma manuscrita]
Dra. [Nombre] [Apellido]
Directora



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 288 "ANA SOFIA GUILLENA ARANA"
" AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO
Decreto Supremo N° 004-2023-PCM

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "ANA SOFIA GUILLENA ARANA" N° 288, DE LA CIUDAD DE RIOJA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, la **JUDITH MARLENI BAZAN FIGUEROA**, identificado con DNI N° 41239644, ha culminado satisfactoriamente la aplicación de la investigación denominada **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 689 Y 288"**.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Rioja, 29 de noviembre del 2023.



[Handwritten Signature]
Dra. Angélica Bascón
DIRECTORA
de la Institución

Anexo 8

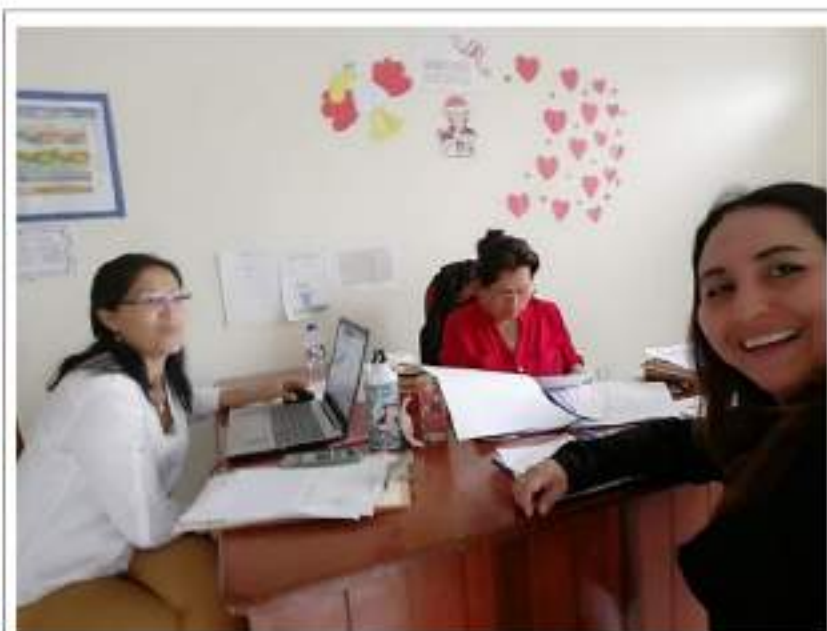
ICONOGRAFÍA



Fotografía 1: *Las maestras de la institución educativa inicial 288.*



Fotografía 2: *Las maestras respondiendo los cuestionarios de investigación.*



Fotografía 3: La maestrante Judith Bazán junto Lilia Malaver, directora de la institución educativa 089 y la maestra Candy Mamani



Fotografía 4: La maestrante Judith Bazán junto a las maestras de la institución educativa 089

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 089 y 288 de Rioja

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Peruana Union Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad de artes, ciencias y comunicación UNIACC Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.ulasamericas.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

21

ciencialatina.org

Fuente de Internet

<1 %

22

www.bcn.cl

Fuente de Internet

<1 %

23

www.repositorio.usac.edu.gt

Fuente de Internet

<1 %

24

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1 %

25

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

intranet.chamberi.es

Fuente de Internet

<1 %

28

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29

www.cic.cn.umich.mx

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo