

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

*Tesis para optar por el grado académico de
Licenciatura en Psicología*

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA
ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE COLABORADORES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS**

PAMELA MARÍA VILLALOBOS CARBALLO

TUTOR: GLENN BENAVIDES PÉREZ

2025

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	2
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. CAPÍTULO EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1.1 Antecedentes del problema	13
1.1.2 Delimitación del problema.....	22
1.1.3 Justificación.....	22
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	24
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.3.1 Objetivo General	24
1.3.2 Objetivos Específicos.....	25
1.4 HIPÓTESIS.....	25
II. CAPÍTULO MARCO TEÓRICO	26
2.1 Modelos y teorías	27
2.1.1 Teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow	27
2.1.2 Teoría del clima organizacional de Likert.....	28
2.1.3 Teoría de la motivación e higiene de Herzberg.....	29
2.1.4 Teoría de las necesidades de McClelland.....	31
2.2 Clima organizacional.....	32
2.2.1 Dimensiones del clima organizacional.....	34
2.3 Satisfacción laboral	38
2.3.1 Dimensiones de la satisfacción laboral	40
2.4 Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	44

III. CAPÍTULO MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO	49
3.3.1 Población.....	49
3.3.2 Muestra.....	49
3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	50
3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	50
3.4.1 Validez y confiabilidad de ambos instrumentos.....	51
Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma	51
Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meilá y Peiró.....	52
3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	53
3.7 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	53
3.8 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS	54
3.9 ANÁLISIS DE LOS DATOS	54
IV. CAPÍTULO PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	56
4.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	57
4.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	62
4.2.1 Resultados del análisis descriptivo del clima organizacional.....	62
4.2.2 Resultados del análisis descriptivo de la satisfacción laboral	63
4.2.3 Resultados del análisis de Levene.....	64
4.3 ANÁLISIS DE FIABILIDAD	65
4.3.1 Resultados del análisis de fiabilidad del clima organizacional	66
4.3.2 Resultados del análisis de fiabilidad de la satisfacción laboral.....	67
4.4 ANÁLISIS CORRELACIONAL	68
4.4.1 Correlación entre las dimensiones de supervisión y satisfacción con la supervisión ..	69
4.4.2 Correlación entre las dimensiones de involucramiento laboral y satisfacción intrínseca del trabajo.....	71
4.4.3 Correlación entre las dimensiones de autorrealización y satisfacción con la participación	72
4.4.4 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones recibidas	74
4.4.5 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo.....	75

4.4.6 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción con la supervisión	77
4.4.7 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico	78
V. CAPÍTULO INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
5.1 Interpretación de los datos sociodemográficos.....	82
5.2 Interpretación de los resultados descriptivos.....	83
5.2.1 Dimensiones de la variable clima organizacional	83
5.2.2 Dimensiones de la variable satisfacción laboral	84
5.3 Interpretación de los resultados del análisis de Levene	85
5.4 Interpretación de los resultados correlacionales.....	85
VI. CAPÍTULO CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
6.1 Conclusiones	91
6.2 Recomendaciones	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS.....	106
Anexo 1 operacionalización de las variables	107
Anexo 2 consentimiento informado	109
Anexo 3 cuestionario sociodemográfico	110
Anexo 4 Escala de Clima Laboral (CL-SPC).....	112
Anexo 5 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.....	115
Anexo 6 cartas.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No 1 Criterios de inclusión y exclusión.....	50
Tabla No 2 Resultados del análisis descriptivo del clima organizacional.....	62
Tabla No 3 Resultados del análisis descriptivo de la satisfacción laboral	63
Tabla No 4 Resultados del análisis de Levene.....	64
Tabla No 5 Resultados del análisis de fiabilidad del clima organizacional	66
Tabla No 6 Resultados del análisis de fiabilidad de la satisfacción laboral.....	67
Tabla No 7 Correlación entre las dimensiones de supervisión y satisfacción con la supervisión	69
Tabla No 8 Correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y satisfacción intrínseca del trabajo	71
Tabla No 9 Correlación entre las dimensiones de autorrealización y satisfacción con la participación	72
Tabla No 10 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones recibidas.....	74
Tabla No 11 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo	75
Tabla No 12 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción con la supervisión	77
Tabla No 13 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico	78
Tabla No 14 Resumen de los valores de R y P de las correlaciones de Pearson realizadas entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No 1 edad.....	57
Figura No 2 sexo.....	58
Figura No 3 último grado académico obtenido.....	59
Figura No 4 antigüedad laboral.....	60
Figura No 5 departamento de trabajo.....	61
Figura No 6 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de supervisión y la satisfacción con la supervisión.....	70
Figura No 7 Gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo.....	71
Figura No 8 Gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión de autorrealización y la de satisfacción con la participación.....	73
Figura No 9 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones.....	74
Figura No 10 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo.....	76
Figura No 11 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción con la supervisión.....	77
Figura No 12 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico.....	79

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo y todo el esfuerzo que he realizado a mis padres. A mi padre Víctor Villalobos quien no está en este plano terrenal y ya descansa en paz, por ser siempre y para siempre mi mayor motivación para estudiar una carrera de salud en la cual pueda ayudar a otras personas a mejorar su calidad de vida.

A mi madre Blanca Carballo, quien siempre ha estado para apoyarme, escucharme y ha creído en mí, en mi vocación y estudio.

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero agradecerle a Dios por permitirme trabajar en este proyecto de investigación y así avanzar en el proceso de culminación de mi licenciatura en Psicología.

También quiero agradecer a la Universidad Hispanoamericana, por ser la institución en donde conocí a amigos y profesores excelentes, quienes también de alguna u otra forma contribuyeron en el desarrollo de mi carrera profesional y con quienes estoy agradecida.

Tengo un especial agradecimiento con mi tutor Glenn Benavides quien me apoyo en todo el proceso y fue un excelente guía, también con el lector el Marcos Calderón por su ayuda, a mi pareja Heriberto Arias por apoyarme y escucharme y a mi madre Blanca Carballo por su apoyo y acompañamiento durante la elaboración de la tesis.

RESUMEN

Este trabajo de investigación busca comprender cómo el clima organizacional y sus dimensiones se correlacionan con las dimensiones de la satisfacción laboral dentro del ambiente laboral de instituciones educativas secundarias. El objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias ubicadas en Costa Rica, que cuentan con al menos tres meses de laborar en la institución.

Por su parte, la metodología corresponde a una investigación cuantitativa, no experimental transversal. Se aplicaron dos cuestionarios: la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meilá y Peiró a 150 colaboradores de instituciones educativas secundarias costarricenses.

A través de la interpretación de resultados y la discusión se evidencia que hay una correlación positiva entre las dimensiones del clima organizacional y las de la satisfacción laboral de los colaboradores, por lo tanto, se concluye que cambios en el clima organizacional podrían estar relacionados con una menor o mayor satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias costarricenses.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, colaboradores, correlación, instituciones educativas secundarias.

ABSTRACT

This research seeks to understand how organizational climate and its dimensions correlate with the dimensions of job satisfaction within the work environment of secondary educational institutions. The objective is to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of employees who works at secondary educational institutions located in Costa Rica, with at least three months of being working at the institution.

The methodology corresponds to a quantitative, non-experimental, cross-sectional research. Two questionnaires were applied: Sonia Palma's *Escala de Clima Laboral* and Meilá and Peiró's *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23* to 150 employees of Costa Rican secondary educational institutions.

Through the interpretation of the results and the discussion, it is evident that there is a positive correlation between the dimensions of organizational climate and those of employee job satisfaction. As a conclusion, changes in the organizational climate could be related to lower or higher job satisfaction in Costa Rican secondary educational institutions.

Key words: organizational climate, job satisfaction, employees, relationships, secondary educational institutions.

I. CAPÍTULO EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se describe como la percepción de los distintos factores o dimensiones del ambiente de trabajo por parte de los colaboradores; esta percepción permite evaluar posibles estrategias de prevención y corrección para generar así la satisfacción laboral de los trabajadores y alcanzar metas institucionales. (Cortez, 2023).

Asimismo, de acuerdo con Piligua y Arteaga (2019), en el clima laboral intervienen algunos factores que se consideran dentro de cualquier institución; que se relacionan con la confianza, la estabilidad laboral y el trabajo en equipo cuyos resultados influyen en la calidad del trabajo y en la productividad de la empresa.

Por otra parte según lo señalado por Charaja y Mamani (2014), la satisfacción laboral se describe como una sensación de bienestar que experimentan los colaboradores al lograr el equilibrio entre una o varias necesidades. Esta satisfacción surge como producto de diversas interacciones como las relaciones interpersonales y las prestaciones del servicio y el medio, es decir, lo que el colaborador espera del trabajo y lo que logra de él.

Adicionalmente, Charaja y Mamani (2014) identifican los siguientes factores extrínsecos que influyen en la satisfacción laboral: beneficios sociales, salario, condiciones de trabajo, políticas de la empresa, supervisión, relaciones interpersonales, seguridad de permanecer en el trabajo y como factores intrínsecos están las posibilidades de avance y crecimiento, autonomía, el trabajo en sí mismo y el reconocimiento.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A continuación se describen los antecedentes tanto internacionales como nacionales referentes al tema de investigación, la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias. De igual manera, se detallan la delimitación del problema, la justificación del tema, los objetivos de la investigación y las hipótesis.

1.1.1 Antecedentes del problema

Antecedentes Internacionales

Govea y Zúñiga (2020), realizaron una investigación en una institución pública ubicada en Guayaquil Ecuador a través de un estudio cuantitativo a un total de 40 colaboradores. El objetivo de esta investigación era conocer si existía una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Para obtener información sobre la satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. La misma que consta de 15 interrogantes para medir la satisfacción interna y externa. (Govea y Zúñiga, 2020). Por su parte, para evaluar el clima organizacional, se utilizó el cuestionario de *Work Environment Scale* (WES) de Moos, el mismo, consiste en 90 ítems y evalúa las dimensiones de “implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad”. Sumado a esto,

se utilizó la escala de Likert para facilitar la tabulación de datos obtenidos. (Govea y Zúñiga, 2020).

Los resultados obtenidos por Govea y Zúñiga (2020) indican que 32 colaboradores de la empresa se encontraban conformes con la satisfacción laboral, sin embargo, 8 no lo estaban; de acuerdo con lo citado por los investigadores, esta disconformidad se generaba debido a la rotación de personal en la empresa, lo cual impedía el desarrollo profesional de los colaboradores.

En cuanto al clima organizacional, un total de 24 colaboradores estuvo de acuerdo con que el clima organizacional de la empresa era un buen clima, es decir, la empresa era percibida por los colaboradores como un buen lugar para trabajar.

Además, Govea y Zúñiga (2020) afirmaron que hay correlación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, mediante las tablas de frecuencia de datos observados y datos esperados; estos análisis realizados aportaron información al conocimiento de la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una empresa de servicios.

En otro estudio, en Perú; Bazalar y Choquehuanca (2020) investigaron con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la UNAC. Para la investigación entrevistaron un total de 101 colaboradores a través de la técnica de encuesta; como instrumento se utilizaron un cuestionario evaluado a través de expertos y de la confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos por Bazalar y Choquehuanca (2020) indican lo siguiente: la mayoría de los trabajadores administrativos de la UNAC (53.5 %) perciben que hay un buen clima

organizacional. Lo mismo ocurre con las dimensiones liderazgo y motivación, para la estructura: el porcentaje llegó al 45.5 %.

Referente a la satisfacción laboral, el porcentaje de aprobación fue del 68.3% y el de las condiciones laborales alcanzó el 49.5%. Según lo anterior, Bazalar y Choquehuanca (2020) concluyen que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNAC.

Por su parte, Alvarado et al. (2021) realizaron una investigación para determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Covipen en Ecuador. El objetivo propuesto por los investigadores fue analizar el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de la empresa Covipen. Para la investigación, se utilizó el enfoque de tipo cualitativo debido a que el objetivo era conocer la percepción de los trabajadores de Covipen en relación con sus puestos de trabajo.

Los resultados obtenidos por Alvarado et al. (2021) indicaron que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, existe un estado de inconformismo y los colaboradores realizan su trabajo por la satisfacción monetaria, lo que refleja la falta comunicación interna y comportamiento individualista. Debido a esto Alvarado et al. (2021) concluyeron que un ambiente de trabajo agradable da como resultado una buena satisfacción, tanto individual como colectiva.

En otra investigación; Arévalo et al. (2021), en su trabajo “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II-E Banda de Chiclayo, 2018”, cuyo objetivo era determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Área Asistencial del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2018. Utilizaron una muestra conformada por 119 colaboradores del Hospital II-E

Banda de Shilcayo y las variables de estudio fueron clima organizacional y satisfacción laboral.

El trabajo realizado fue de tipo descriptivo y no experimental, de diseño descriptivo correlacional. Referente a la recolección de información utilizaron la técnica de encuesta y como instrumento dos cuestionarios uno para clima organizacional y el otro para satisfacción laboral.

El primer instrumento fue la Escala de Clima Laboral (CL-SPC), el cual fue creado y diseñado por Sonia Palma Carrillo; en el instrumento se detallan cinco dimensiones que influyeron en el análisis estadístico y cualitativo y estos son “realización personal, involucramiento personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales”.

A su vez el segundo instrumento fue sobre la satisfacción laboral SL-SPC, diseñado por Sonia Palma Carrillo, este es una herramienta que tiene un total de 36 ítems, en donde cada ítem está conformado por cinco alternativas y se califica y se valora de la siguiente manera: “totalmente de acuerdo 1”, “desacuerdo 2”, “indiferente 3”, “de acuerdo 4”, “totalmente de acuerdo 5”.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: los colaboradores perciben un clima organizacional medio con 50,4%, seguido del 37,0% que lo califica como desfavorable. El 41,2% de los colaboradores refieren que el clima organizacional en la dimensión realización personal es desfavorable, el 45,4% refiere que en la dimensión involucramiento personal, supervisión y el clima organizacional es media respectivamente. La satisfacción laboral que presenta el colaborador es considerada moderada con un 49,6% y el 33,6% lo califica en baja satisfacción laboral.

En conclusión, de acuerdo con Arévalo et al. (2021) existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en el coeficiente de correlación

de Pearson (0,460), también el coeficiente de determinación (0,2113) de Pearson, indica que el 21.13% de la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos se ve influenciado por el clima organizacional.

En otra publicación Tinoco (2023), realizó una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional en una empresa de construcción en Lima, Perú y el objetivo fue describir los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los trabajadores de una empresa peruana y precisar la relación que existe entre ambas variables. De acuerdo con Tinoco (2023), la muestra es censal y la conformaron los 40 trabajadores de la empresa de construcción.

Según lo descrito en el trabajo, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron un cuestionario de clima organizacional y otro de satisfacción laboral, con 28 y 25 ítems respectivamente. A su vez, Tinoco (2023) expone que los hallazgos reportan que el clima organizacional y la satisfacción laboral alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60.00% respectivamente.

Conforme a los valores obtenidos de correlación rho de Spearman de 0.755 y un p-valor de 0.000 inferior a 0.05, el investigador afirma en las conclusiones que existe una relación directa significativa y alta entre las variables estudiadas.

Por otra parte, Carrillo y Bolívar (2023) realizaron una investigación de tipo cuantitativa, correlacional con diseño no experimental transaccional en Colombia, con el objetivo de proponer un plan de gerencia estratégica para incrementar el clima organizacional y la satisfacción laboral. La muestra fue 70 individuos de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión en una universidad pública de Colombia. Los instrumentos utilizados fue para el

clima organizacional *el Work Environmental Scale* (WES) y para la satisfacción laboral el cuestionario S20/23 de Meilá y Peiró.

Los investigadores afirman en el apartado de resultados que un 81,4% de trabajadores realizan su trabajo con entusiasmo y los resultados del cuestionario de satisfacción laboral sostienen que el 55,7% de los trabajadores se encuentran satisfechos con el trato que reciben de sus jefes.

Asimismo, Alvarado et al. (2024), provenientes de Ecuador llevaron a cabo la investigación “Postpandemia: clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa pública” para cumplir con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi, en el año 2023.

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios uno para medir el clima organizacional de los autores Silvia et al. (2011) citados por Alvarado et al. (2024) en su investigación, el cual consta de 6 dimensiones: “estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo, recompensa e innovación”; dimensiones que están conformadas por un total de 28 ítems.

Para el segundo instrumento, utilizaron un instrumento de Sotomayor (2013), para medir la satisfacción laboral, el cual consta de 5 dimensiones: “satisfacción en relación con sus superiores”, “satisfacción con las condiciones físicas”, “satisfacción con la participación en las decisiones”, “satisfacción con su trabajo y “satisfacción con el reconocimiento”; que están conformadas por un total de 23 ítems.

La investigación realizada fue cuantitativa, mediante una metodología descriptiva correlacional, con modalidad de campo y de tipo transversal. La muestra fue un total de 73

colaboradores de la compañía Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi, asimismo, Alvarado et al. (2024) generaron dos hipótesis mediante el procedimiento estadístico H1 versus H0, la primera hipótesis busca afirmar si existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y la segunda hipótesis busca afirmar lo contrario, es decir, afirma que no hay una relación entre variables.

Los resultados obtenidos afirman que el análisis de correlación de Spearman entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, revela una correlación positiva significativa entre ambas variables y debido a esto se confirma la hipótesis H1 propuesta, la cual tenía como fin confirmar si existe una relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral dentro de una empresa pública.

En otro estudio en Indonesia, Boediherwanto et al. (2024) realizaron la investigación *Assessing Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction of Hotel Employees* en hoteles ubicados en Yogyakarta, Indonesia con el objetivo de explicar la relación entre el clima organizacional y variables como la cultura y la satisfacción laboral para empleados de hotel.

Para el estudio utilizaron una muestra de 150 empleados de hotel y realizaron un estudio longitudinal a través de un cuestionario y utilizando la escala de Likert, para puntuar las respuestas desde “altamente de acuerdo hasta altamente en desacuerdo con puntajes desde los 5 puntos a solamente 1 punto”.

Según los investigadores los resultados de la investigación que realizaron indican que variables tales como “condiciones de trabajo”, “liderazgo” y “seguridad en el trabajo” contribuyen al clima organizacional, por consiguiente, los líderes de empresas hoteleras

pueden tomar en cuenta estas variables ya que el clima organizacional puede influenciar en la efectividad de aquellos que trabajan dentro de la compañía.

De acuerdo con lo citado por Boediherwanto et al. (2024) de Vischer (2007), este indica que el clima organizacional impacta en la calidad y la cantidad del trabajo producido por los colaboradores, ya que un clima organizacional deficiente puede conllevar a ineficiencia en la producción y también a reducir la satisfacción laboral.

Otros aspectos expuestos por los investigadores en sus resultados relacionados con la satisfacción laboral son el ambiente de trabajo, las oportunidades laborales, nuevamente el liderazgo y las relaciones interpersonales, consideradas por los empleados de la industria hotelera para sentirse satisfechos con su lugar de trabajo.

Por último en un estudio en Perú, Calonge et al. (2024) realizaron una investigación para determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral, utilizaron una muestra de 82 trabajadores administrativos en una unidad educativa UGEL de Nuevo Chimbote. El estudio fue de tipo no experimental, de diseño correlacional; el cuestionario sobre clima organizacional aplicado contó con 5 dimensiones con 50 ítems y el de satisfacción laboral 7 dimensiones con 36 ítems.

Los resultados de la investigación sugieren que hay una correlación baja, pero significativa entre las variables la cual se comprobó mediante un valor de 0,273 de Rho de Spearman con un valor P de 0.000.

Antecedentes Nacionales

En Costa Rica, Blanco et al. (2020) realizaron una investigación de tipo cuantitativa con diseño transversal y un alcance descriptivo. De acuerdo con la investigación el objetivo fue: analizar el clima organizacional, desde una perspectiva multifactorial en centros educativos públicos de la Dirección Regional de Educación de Heredia Costa Rica.

Para esto utilizaron una muestra probabilística (n=657), compuesta de docentes de preescolar, primaria y secundaria. El instrumento utilizado fue la encuesta de (Bisquerra, 2014), mediante un cuestionario elaborado y validado por Salazar et al. (2015), para caracterizar el clima organizacional en centros educativos, asimismo, este cuestionario está diseñado por 56 ítems dividido en dos partes.

Los resultados obtenidos a través de la investigación de tipo cuantitativa fueron los siguientes: las relaciones interpersonales, obtienen una buena valoración en compañerismo y colaboración, el componente de comunicación presenta una puntuación moderada. El factor mejor valorado según la investigación realizada por Blanco et al. (2020) es la cohesión de grupo, destacando el compromiso del colectivo docente para alcanzar los objetivos del centro educativo.

Los investigadores describen que la “calidad de vida” es la dimensión que presenta las menores valoraciones, este resultado podría estar vinculado con el estrés del colectivo docente relacionado con las actividades que realiza en el centro educativo.

Asimismo, para los investigadores la motivación para el colectivo docente tiene estrecha asociación con el sentido de pertenencia y la satisfacción con su lugar de trabajo obtiene puntuaciones moderadas.

Por último comentan que; el clima organizacional es diferente en cada centro educativo, por tanto, el trabajo de la persona encargada de la dirección en el proceso de gestión de los múltiples factores que intervienen es medular.

1.1.2 Delimitación del problema

El presente trabajo de investigación se emplea a una muestra de 150 colaboradores tanto hombres como mujeres de instituciones educativas secundarias ubicadas en Costa Rica que cuentan con al menos tres meses de trabajar en la institución. Esta investigación se lleva a cabo durante el segundo y tercer cuatrimestre del 2024, mediante la aplicación de un cuestionario virtual orientado a determinar la relación entre el clima organizacional de las instituciones educativas secundarias y la satisfacción laboral de sus colaboradores.

1.1.3 Justificación

Esta investigación tiene como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias a través de la investigación de tipo cuantitativo y relacionada al estudio correlacional del clima organizacional y la satisfacción laboral.

El tema constituye una motivación para el autor de esta investigación ya que la satisfacción laboral de los colaboradores de instituciones secundarias está estrechamente vinculada con la calidad de su ambiente laboral, es decir, con el clima organizacional y sus dimensiones.

Por su parte, un mal clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral que los colaboradores perciban en torno a aspectos como la calidad de los beneficios que reciben, la

remuneración y además en el nivel de compromiso de los colaboradores con sus responsabilidades laborales. El nivel de compromiso laboral también puede influenciar en la calidad de la educación secundaria costarricense que reciben los estudiantes, debido a que si los colaboradores están insatisfechos pueden desarrollar su trabajo con un menor compromiso y calidad.

Según lo descrito por García (2009), el clima organizacional es considerado en las organizaciones, ya que se asocia con aspectos tales como el colaborador y el ambiente de trabajo, los cuales impactan en la eficiencia de la compañía en aspectos de productividad.

Cortez (2023), señala la importancia del clima organizacional y la satisfacción laboral al afirmar:

El clima organizacional es una temática estudiada desde varios años debido a su impacto en la satisfacción laboral docente. Este término se refiere a los rasgos organizativos permanentes, como estructura organizativa, estilos directivos o liderazgo y mecanismos de recompensa o reconocimiento, los cuales favorecen el cumplimiento del trabajo. En el ámbito educativo, es esencial contar con un clima organizacional bien definido y óptimo para garantizar que los docentes estén satisfechos con su trabajo. (p.3).

Cortez (2023) cita a Bedoya et al. (2017) quienes afirman lo siguiente:

Muchas personas se ven obligadas a desempeñar labores que a menudo no cumplen con sus expectativas. Esto las expone a situaciones adversas en el entorno laboral, como tareas que carecen de significado, ambientes monótonos, compensaciones económicas inadecuadas, modalidades de contratación poco favorables y condiciones de trabajo inseguras, lo cual contribuye a la insatisfacción laboral y se traduce en un bajo rendimiento, asistencia irregular y descontento en el trabajo. (p.3).

García (2009) también alude a Lewis (1935), quien relaciona el estudio del clima organizacional con la ciencia de la Psicología, esto debido a que según lo descrito por Lewis (1935) no es posible entender el comportamiento de los individuos, sin tomar en cuenta la interacción entre las características de los individuos y las características del entorno en el que se desarrollan.

En conclusión, investigar sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los individuos con su ambiente laboral, aporta a la ciencia de la psicología, específicamente a la rama de la psicología laboral ya que según Lewis (1935), hay una relación entre el individuo y su ambiente, en este caso con el clima organizacional.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Evaluar las dimensiones del clima organizacional y de la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias.
2. Identificar si el clima organizacional de las instituciones secundarias influye en la satisfacción laboral de sus colaboradores.
3. Analizar en qué medida cada dimensión del clima organizacional influye en las dimensiones de la satisfacción laboral.

1.4 HIPÓTESIS

H₀: No existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de instituciones secundarias.

H₁: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de instituciones secundarias.

II. CAPÍTULO MARCO TEÓRICO

2.1 Modelos y teorías

2.1.1 Teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow

De acuerdo con Madero (2023) quien cita a (Maslow, 1943; Dye, Mills y Weatherbee, 2005; Stum, 2001), una de las teorías más conocidas sobre motivación es la de Abraham Maslow, titulada la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, la cual describe cómo la conducta humana se impulsa por la satisfacción de diversas necesidades. La forma en que se conceptualiza la teoría es la de una pirámide que describe las necesidades de un individuo. Estas necesidades son las siguientes: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima o reconocimiento y la autorrealización.

Madero (2023) señala que la jerarquía de necesidades expuesta por Abraham Maslow está relacionada a la percepción de cada colaborador y esta puede variar según el contexto en el que se desarrolle, asimismo, no siempre se muestra un comportamiento piramidal, sino que las necesidades de reconocimiento y sociales pueden ser más predominantes.

Para Araya y Pedreros (2013) quienes citan a Daft (2004), las necesidades descritas por Abraham Maslow se satisfacen en orden: primero las necesidades básicas conocidas como fisiológicas y de seguridad y luego las necesidades secundarias: social, autoestima y autorrealización y así consecuentemente hasta cumplir con la necesidad de autorrealización. El orden jerárquico propuesto por Abraham Maslow se da de esta manera, debido a que las personas procuran satisfacer sus necesidades básicas y cuando estas se completan, continúan en la búsqueda de satisfacer otras necesidades consideradas más complejas o de mayor nivel.

Según Araya y Pedreros (2013) al referirse a Robbins y Coulter (2005), en la teoría de Maslow una vez satisfechas cada una de las necesidades estas dejan de fungir como motivador.

Por el contrario, Maslow (1954) respecto a la necesidad de autorrealización postula que aunque esta necesidad y las anteriores estén satisfechas se puede esperar en ocasiones que se desarrolle un nuevo descontento, a menos que el individuo esté realizando una actividad para la cual se encuentre capacitado.

2.1.2 Teoría del clima organizacional de Likert

Respecto al clima organizacional, Ramos (2012) se refiere a Likert (1986), quien señala que la reacción de un individuo ante cualquier situación se ejecuta en función de la percepción que tiene de esta. Entonces el estudio de clima laboral inició a partir de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto según el ambiente en el que se desenvuelve y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización.

De acuerdo con Ramos (2012), para Likert, el comportamiento de los subordinados o colaboradores es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y también, por sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

García (2009) afirma que de acuerdo con la teoría de clima organizacional planteada por Likert el clima es multidimensional y este se encuentra compuesto por ocho dimensiones, las cuales son:

1. Los métodos de mando,
2. Las fuerzas de motivación,

3. Los procesos de comunicación,
4. La influencia,
5. La toma de decisiones,
6. La planificación,
7. El control y
8. Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

De acuerdo con Likert estas dimensiones, se unen para formar un clima particular dentro de una empresa o institución y este también influye notoriamente en el comportamiento de las personas dentro la organización donde laboran. (García, 2009).

En el contexto del ámbito educativo, Vargas (2022) afirma que al realizar un conjunto de talleres basados en la teoría de Likert en una institución educativa, a través de su investigación y del nivel de significancia de la prueba de Wilcoxon obtuvo como resultado que esta teoría es capaz de generar un mejor clima organizacional en los colaboradores de instituciones educativas.

2.1.3 Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

Herzberg (1968) afirma que los factores que llevan a la producción de satisfacción son distintos de los que generan insatisfacción. Para Herzberg (1968), lo contrario a la satisfacción laboral no es la insatisfacción laboral, sino, la falta de satisfacción en los lugares de trabajo. Herzberg en su teoría sostiene que existen dos factores que influyen en la satisfacción en el trabajo: el primero son los motivadores conocidos como intrínsecos tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el progreso y desarrollo. Los otros son los

factores externos o de higiene, que están relacionados con las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados. (Ramos, 2012).

De acuerdo con Ramos (2012), Frederick Herzberg postula que los factores que intervienen en la motivación y conducta en el trabajo son: los factores de higiene o mantenimiento, los cuales son aquellos que evitan la falta de satisfacción, pero no necesariamente motivan, en otras palabras, son los mínimos que deben existir en toda institución, tales como el sueldo, prestaciones, políticas y estilos de supervisión. También están los factores motivadores que promueven la motivación, estos incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

Ucrós et al. (2015), afirman que en el ámbito educativo factores de higiene de Herzberg tales como las ayudas educativas y los recursos bibliográficos son los que generan insatisfacción laboral en los colaboradores, ya que sin estos motivadores extrínsecos no pueden ejecutar sus tareas laborales de forma óptima.

Asimismo, Giovannone (2012) indica que para poder comprender la motivación tanto intrínseca como extrínseca de los colaboradores se debe tener en consideración aspectos socioculturales y la individualidad de cada uno. Además, lo que un trabajador considera como una recompensa importante o un factor de motivación, para otro podría ser algo inútil, porque los seres humanos tienen opiniones diferentes en el concepto y la forma de percibir las oportunidades de éxito en su área de trabajo.

Por otro lado, Araya y Pedreros (2013) al referirse a Batista et al. (2010), sostienen que el autor Herzberg consideraba que el trabajo es una actividad importante para el individuo. Por

lo tanto, se concluyó que la satisfacción y la insatisfacción laborales son producto de dos tipos de experiencias distintas a través del modelo de los factores descrito por Herzberg.

2.1.4 Teoría de las necesidades de McClelland

Según lo planteado por Ramos (2012), David McClelland postula que la motivación en el trabajo mantiene un vínculo con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de estas. Dichas necesidades son: el poder, el cual está relacionado con la necesidad que existe en algunos individuos por el poder de influenciar sobre otros a través del ejercicio de la autoridad. Luego, la afiliación la cual es la necesidad que se genera por la satisfacción de tener buenas relaciones con otras personas y disfrutar de la compañía de otros. La última necesidad propuesta por McClelland es el logro, cuando esta necesidad es predominante se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados. Por ejemplo, el individuo o colaborador que se encuentra motivado por el logro realiza grandes esfuerzos para conseguir sus objetivos y experimenta una gran satisfacción interna cuando los obtiene. Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando el trabajo carece de desafíos.

Araya y Pedreros (2013) citan a Daft (2004), quien describe que una comparación de la Teoría de McClelland con los estudios de Maslow permite señalar que el poder podría considerarse una clase particular de necesidad social o de estimación, por referirse a las relaciones con las personas y el estatus, también puede guardar relación con la necesidad de seguridad.

Por su parte, la necesidad de afiliación se puede relacionar con lo que de Maslow en su pirámide de necesidades conoce como la necesidad social, esto porque el logro puede estar relacionado con algunos patrones conductuales relativos a la autoestima o la autorrealización.

Herna (2017) indica que en el ámbito educativo, específicamente en la gestión de colaboradores pertenecientes a instituciones educativas se puede aplicar la teoría de David McClelland para desarrollar procesos de gestión de talento humano por competencias, por ejemplo, a través de la gestión por competencias de los colaboradores según cada necesidad descrita por McClelland para generar una gestión por competencias enfocada a las orientaciones estratégicas de la institución. Esto puede contribuir a que los docentes puedan identificar que capacidades tienen desarrolladas y cuales deberían mejorar.

2.2 Clima organizacional

De acuerdo con Clavijo (2023) en la alusión hecha a Lewin et al. (1945), el término clima organizacional fue descrito en los años 40 por el filósofo Kurt Lewin, quien lo definió como “la calidad y la naturaleza de las relaciones interpersonales entre los colaboradores dentro de una organización”.

En los años 70, la atención se enfocó en el clima laboral y su impacto en la satisfacción y el rendimiento laboral. El concepto de clima laboral docente viene como una herramienta para que la calidad del ambiente de trabajo y el impacto de este en la educación puedan ser medidos. (Clavijo, 2023).

De igual manera, el clima organizacional es considerado en la actualidad un factor clave en el desarrollo de las empresas y su estudio, diagnóstico y mejoramiento influye de manera directa en lo que se conoce como el espíritu de la organización. (García, 2009).

Cabe añadir que, evaluar el clima organizacional permite conocer la gestión y la efectividad de la organización, también permite la medición de la actitud de las personas vinculada con cambios organizacionales. (García, 2009)

Por otra parte, la calidad del clima organizacional puede impactar en el estrés de las personas, a nivel físico esto hace que sientan mayor presión, migrañas, bajo rendimiento dentro de sus puestos, tardanzas e impuntualidad; desde lo psicológico, los colaboradores pueden sentir irritabilidad, desmotivación y agotamiento emocional. Por otro lado, tomando en cuenta el punto de vista social, el clima laboral podría incitar a los colaboradores a desvincularse del trabajo, a menos interacciones sociales y a una menor participación en eventos de integración. (Castro, 2021).

Según Castro (2021), la forma en cómo se administre la gestión del clima organizacional podría repercutir, en mayores costos para la empresa. A modo de ejemplo, una compañía podría gastar más en procesos de reclutamiento y selección, debido a que una baja satisfacción trae como consecuencia mayor rotación de personal en su planilla de colaboradores.

Pérez y Vargas (2018) citan a López (2010) quien describe la siguiente característica del clima organizacional:

Para que el clima organizacional sea el adecuado es necesario crear un ambiente laboral en el cual los empleados se sientan cómodos, tomando en cuenta aspectos psicológicos, físicos y sociales adecuados. Entre los factores psicológicos que se mencionan están la relación con compañeros de trabajo, la supervisión, el trato, incentivos, recompensa y promoción, dentro de aspectos físicos están las zonas de descanso, ventilación, clima e iluminación, baños e instalaciones adecuadas, y por último en los factores sociales se consideran áreas para interactuar, reconocimientos de logros, eventos sociales, entre otros y cabe recalcar que todos estos factores pueden afectar el desempeño del trabajador dentro de un organización. (p.9).

Para Clavijo (2023) el clima organizacional en la docencia es un factor crucial en la calidad de la educación. También destaca que la medición del clima laboral en el ambiente educativo es considerada una herramienta útil para comprender el ambiente de trabajo de los docentes y el impacto de este en la educación. Entre los factores que influyen en el clima laboral docente se incluyen el liderazgo, luego la comunicación, el apoyo emocional, también los recursos y las condiciones laborales.

2.2.1 Dimensiones del clima organizacional

Sevilla y Zúñiga (2021) citan en su investigación a Palma (2004), quien desarrolló el cuestionario para evaluar el clima organizacional Escala de Clima laboral CL-SPC, el cual cuenta con 50 ítems que evalúan las siguientes dimensiones del clima organizacional:

1. Autorrealización personal,
2. Involucramiento laboral,
3. Supervisión,
4. Comunicación y
5. Condiciones laborales.

Según lo que describe Calderón (2017) basándose en la investigación realizada por Palma (2004), la influencia de cada una de las dimensiones en la totalidad del clima organizacional, está relacionado con la percepción que tiene el colaborador sobre su ambiente laboral en cuanto a las características de la realización personal, involucramiento, supervisión, información y condiciones laborales, lo que significa que la influencia depende de la capacidad sensorial de cada colaborador para poder discernir qué tan óptimo o desfavorable es su lugar de trabajo.

Autorrealización personal

Nieves (2013) señala que todos aquellos colaboradores que ingresan a distintas instituciones desean desarrollar una carrera profesional dentro de las mismas, así también esperan que la organización tenga una línea de carrera o desarrollo profesional estable, por lo tanto, los colaboradores de igual forma deben saber que requisitos necesitan para lograr ascensos y/o traslados a otras áreas de la empresa.

De acuerdo con lo anterior Nieves (2013) afirma que a este sistema que permite desarrollar continuamente las habilidades y el rendimiento de los colaboradores dentro de la institución o empresa, se le conoce como desarrollo profesional.

Asimismo, Nieves (2013) cita a Fernández et al. (2005) quienes describen que para lograr el desarrollo personal o profesional en la empresa este proceso debe darse mediante esfuerzos individuales y también a través del apoyo de la institución donde se labora. De igual manera, ese apoyo brindado por la institución debe estar dirigido no solamente a la remuneración y las condiciones de trabajo, sino a ofertar oportunidades para que cada colaborador desarrolle sus habilidades, participe en puestos de su interés y pueda recibir capacitaciones que le permitan avanzar en su carrera profesional.

Involucramiento laboral

El involucramiento laboral según señala Parraguez (2019) se enfoca con lograr el involucramiento de sus colaboradores y se relaciona con la eficacia organizacional. De acuerdo con Estrada y Gallegos (2021) en la apreciación que realizan de Allen y Meyer (1996), estos definen el involucramiento laboral o el compromiso organizacional como el

vínculo psicológico que tiene el colaborador con la institución, lo que permite generar lazos entre ambos, promoviendo la permanencia de los colaboradores en la institución.

Por parte de Martos (2020) en la alusión que hace a Frías (2001), afirma que el involucramiento laboral, se relaciona con la manera en que el colaborador se identifica con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de esta, contribuyendo así al logro de metas organizacionales establecidas y a ejercer sus tareas con un nivel de desempeño laboral adecuado.

Supervisión

Portalanza y Serrano (2014) al referirse a Ponce et al. (2014), sostienen que la supervisión es considerada uno de los factores que más influyen en la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima organizacional.

Adicionalmente, Portalanza y Serrano (2014) aluden a Fullan (2002), quien afirma que el sentido del rol de un líder dentro del contexto del clima organizacional es lograr que la institución genere relaciones interpersonales que permitan obtener resultados esperados y también enfocar su labor en la creación de nuevas oportunidades que permitan la transformación.

En palabras de Portalanza y Serrano (2014) citando a Uribe (2005), un liderazgo eficaz se da dentro de las instituciones porque el líder muestra día con día su capacidad para que los esfuerzos de las personas se dirijan hacia el logro de metas específicas, generando así una motivación en los colaboradores para a trabajar con buena disposición y entusiasmo.

Comunicación

La comunicación en los seres humanos impacta en su desarrollo; cuando esta no se sabe gestionar en las organizaciones da como resultado una mala comunicación y una menor productividad. También se genera, frustración e inestabilidad entre los colaboradores. (Roa, 2017).

Según Charry (2018), la comunicación interna debe ser gestionada para que se produzca de forma planificada. Para esto, esta debe de tener objetivos y resultados claros y concretos; cuando no existe una verdadera comunicación interna, la rumores y el secretismo entre los colaboradores son otros de los inconvenientes con los que se tiene que lidiar en toda institución, lo que conlleva a la desmotivación y a generar conflictos laborales.

De acuerdo con Gallardo y Gómez (2024) basados en Paz et al. (2020), en el ámbito de la psicología, para la creación de un ambiente de trabajo en el cual exista una armonía a nivel personal y laboral para los colaboradores hay que implementar una buena administración de la comunicación interna.

Tomando en consideración que la satisfacción laboral puede describirse como un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas, la comunicación interna es considerada una herramienta que permite al colaborador resolver dudas, quejas y otros, mediante canales de comunicación que deben estar habilitados y ser eficaces. (Gallardo y Gómez, 2024).

Por otro lado, Gallardo y Gómez (2024) también plantean que la comunicación interna debe incluir a todos los colaboradores en los procesos de comunicación, tanto horizontal como verticalmente, ya que, de no realizarse de esta manera los colaboradores pueden percibir que no son considerados y no son parte de la organización.

Condiciones laborales

Para Martos (2020) las condiciones laborales procuran que la institución brinde a sus colaboradores la cantidad necesaria de suministros tales como materiales, bienes económicos y estabilidad psicosocial. Todos ellos se consideran necesarios para cumplir con las tareas asignada, de manera que los colaboradores puedan desempeñarse en el trabajo de forma eficiente.

Alarcón et al. (2018) consideran que el medio laboral está compuesto por las condiciones laborales, las cuales son útiles en el desarrollo de procesos de intervención del capital humano. En adición, Alarcón et al. (2018) citan a Ezpeleta (1992) quien describe que las condiciones laborales son interdisciplinarias porque estas están relacionadas con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el trabajo.

2.3 Satisfacción laboral

De acuerdo con Hannoun (2011), la satisfacción laboral puede definirse como la actitud que tiene el colaborador con su propio puesto de trabajo. Esta está basada en las creencias y valores. De manera complementaria, se considera que las actitudes se determinan por las características del puesto de trabajo como también por las percepciones que tiene el trabajador de cómo deberían ser dichas características.

Por otro lado, se ha hallado que la satisfacción laboral se considera un elemento útil para las organizaciones ya que a través de su medición se puede comprender la experiencia de los colaboradores. Asimismo, esta se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigidas

hacia el ambiente organizacional y esta interacción influye de forma significativa en la manera de actuar del trabajador. (Castro, et al., 2009).

De acuerdo con Pérez y Vargas (2018) el objetivo de analizar la satisfacción laboral está en que este tipo de satisfacción es uno de los aspectos a considerar para que los colaboradores se perciban como exitosos dentro de la compañía, ya que el trabajo es el lugar donde los empleados pasan la mayor parte de su tiempo, por tal motivo debería ser un lapso agradable, seguro y que produzca bienestar.

De acuerdo con Asún, et al. (2024) desde la perspectiva de Shirley et al. (2020), el sentido del trabajo surge entre los profesores y colaboradores cuando en la institución educativa donde trabajan existen ciertas condiciones laborales adecuadas, dándole una importancia clave al soporte o apoyo social y a la autonomía o control sobre el trabajo.

Es decir, cuando los colaboradores están en un buen ambiente laboral con una buena calidad y en el cual cuentan con apoyo efectivo y laboran en una institución donde ejercen el derecho a opinar, tomar decisiones y el profesionalismo, es más probable que realicen actividades socialmente significativas y útiles a través de las cuales experimentarán una mayor satisfacción en relación con su trabajo. (Asún et al., 2024).

Asún et al. (2024) plantea en las conclusiones de su investigación que las condiciones laborales que están más relacionadas con la satisfacción en el ámbito educativo son el liderazgo del director, la autonomía de los docentes, la toma de decisiones y el acceso a material pedagógico para el desarrollo de su trabajo.

En última instancia Atalaya (1999) señala que existen factores fuera del ámbito laboral que pueden influir en la satisfacción laboral de los colaboradores y entre estos están la edad, la

salud, la antigüedad laboral, la estabilidad de tipo emocional, aspectos socioeconómicos, tiempo libre y recreación, relaciones interpersonales y afiliaciones sociales.

2.3.1 Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo con lo descrito por Berenguer (2021) en la referencia que realiza de Meilá y Peiró (1989) estos últimos en su cuestionario titulado Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, desarrollado para medir la satisfacción laboral de colaboradores de diversas instituciones, plantean y miden las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral: “satisfacción con la supervisión”, “satisfacción con el ambiente físico de trabajo”, “satisfacción con las prestaciones recibidas”, satisfacción intrínseca del trabajo” y “satisfacción con la participación.”

Satisfacción con la supervisión

De acuerdo con Anaya et al. (2020) al referirse al trabajo de González (2009), el líder es responsable de ejercer una influencia positiva sobre los colaboradores. Es por esta razón que el liderazgo debe de contribuir con el mejoramiento de la organización y también para que el capital humano alcance el desarrollo individual y con esto se dé el alcance de la satisfacción, convirtiéndose en un ciclo que genera beneficios para la empresa y para el colaborador, quien muestra su satisfacción al ejercer su trabajo de forma eficiente.

Por otro lado, Anaya et al. (2020) describen que para la existencia de la satisfacción laboral deben de existir tres elementos y el primero de ellos es la presencia de un líder que ejerza el liderazgo de forma favorable tanto para los colaboradores como para la organización. El

segundo elemento es la existencia de afectos, emociones y formas de pensar de los colaboradores. El tercer elemento es el que tiene afinidad con las condiciones de trabajo, estos tres elementos según los autores Anaya et al. (2020) pueden afectar tanto positiva como negativamente los índices de satisfacción.

Uno de los tipos de liderazgo con mejores índices de desempeño y satisfacción laboral es el liderazgo transformacional el cual involucra procesos de liderazgo transaccional y transformacional y tiene como principal objetivo considerar de forma relacional al líder y sus seguidores. También el liderazgo transformacional se refiere al proceso en el que un individuo entabla y crea relaciones con otros, las cuales buscan una mayor motivación de ambos, tanto del líder como de sus subordinados, así el líder responde a las necesidades del personal que tiene a cargo y promueve el desarrollo de su potencial. (Cruz et al., 2013).

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo

De acuerdo con Berenguer (2021) la satisfacción con el ambiente físico de trabajo se relaciona con el grado de agrado que el colaborador percibe hacia el ambiente físico en el que se desarrollan las tareas o el trabajo diario que realiza.

Del mismo modo, según lo descrito por Quispe et al. (2023) con base en el trabajo realizado por Palma (1999) a los empleados les interesa que su ambiente de trabajo les genere bienestar personal y les facilite el hacer un trabajo de calidad, por consiguiente, un ambiente físico, cómodo y un buen diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y esto favorecerá la satisfacción laboral.

Abad y Rodríguez (2020) quienes hacen referencia a Alcón (2018) señalan que las condiciones laborales físicas son importantes en las organizaciones, siendo una de las condiciones la luminosidad del ambiente, ya que esta busca generar un espacio donde el personal desarrolle sus actividades cómodamente. De igual forma, para que la organización brinde a los colaboradores mejores condiciones físicas o ambientales del trabajo debe de proteger a su personal de ruidos fuertes que puedan afectar su salud.

Satisfacción con las prestaciones recibidas

Quispe et al. (2023) afirman que los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones monetarias son la compensación que los empleados reciben a cambio de su trabajo realizado. A través de esta actividad los encargados del departamento de personal garantizan la satisfacción de los colaboradores, lo que adicionalmente ayuda a la organización a obtener, mantener y retener un recurso humano más productivo.

Acorde a lo descrito por Quispe et al. (2023), las promociones o ascensos, los cuales también se consideran como un tipo de prestación, van más allá de un salario mayor o una mejor remuneración ya que también dan la oportunidad para el crecimiento personal de los colaboradores, debido a que con “mayores responsabilidades” se incrementa la percepción del estatus social de las personas.

Atalaya (1999) señala que las prestaciones tales como promociones o ascensos en el trabajo pueden influir en la satisfacción laboral ya que colaboradores que han sido promovidos a rangos administrativos altos tienden a estar más satisfechos. Adicionalmente, el rendimiento y

la productividad también son mayores en los colaboradores que han ascendido a rangos superiores.

Satisfacción intrínseca del trabajo

La satisfacción intrínseca del trabajo es descrita por Quispe et al. (2023) en la mención que realizan de Palma (1999) como las experiencias internas de los colaboradores tales como los sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad por un trabajo bien hecho.

Para la satisfacción intrínseca del trabajo, Quispe et al. (2023) señalan que los empleados, para encontrar esta dimensión de la satisfacción laboral, tienen tendencia a preferir trabajos que les den brinden la oportunidad de utilizar sus distintas habilidades, que ofrezcan diferentes tipos de asignaciones, libertad de decisión y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado cause placer y satisfacción.

Para finalizar con la satisfacción intrínseca del trabajo como una de las dimensiones de la satisfacción laboral, Berenguer (2021) señala que esta es el grado de agrado que produce en los colaboradores el hecho de realizar su trabajo por sí mismo, es decir, sin la intervención de ningún otro factor externo.

Satisfacción con la participación

Con respecto a la satisfacción con la participación, Berenguer (2021) señala que esta se genera en los colaboradores cuando participan en el proceso de toma de decisiones dentro de la organización.

Galván et al. (2023) haciendo alusión a Olorunso y Abiodun-Oyebaji (2011), describen que la participación en la toma de decisiones es definida como la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones que les afectan para el logro de determinados objetivos. Para finalizar, Villacis y Zamora (2021) sugieren con base en el trabajo de Peña (2015), que la participación de los empleados en la toma de decisiones puede mejorar la calidad del trabajo e incrementar la motivación y la autoestima de los trabajadores y también fortalece las relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo.

2.4 Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

De acuerdo con Manosalvas et al. (2015) el clima laboral consiste en un grupo de características tales como opiniones, aspectos como sentimientos, conductas y comportamientos que definen a una organización y que la distingue de otras y estas características influyen en la conducta de las personas dentro de su ambiente de trabajo.

Con respecto a la satisfacción laboral Manosalvas et al. (2015) retoman el trabajo de Bravo et al. (1996), quienes la definen como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Entonces, la satisfacción laboral constituye un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo, es decir, la satisfacción laboral de los colaboradores mantiene una relación con el clima organizacional de la organización donde desempeñan sus labores.

En cuanto al clima organizacional y la satisfacción laboral estos son dos variables continuamente estudiadas en el trabajo, en algunas investigaciones se consideran como dos variables distintas, pero relacionadas. El primero se refiere a atributos institucionales, mientras

que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia sus labores. (Chiguay, et al., 2019).

Según Pupo et al. (2017) desde el punto de vista teórico, existen diferentes posiciones al relacionar los conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral, en otras palabras, existen autores que los consideran similares, otros diferentes pero relacionados entre sí y otros que consideran que uno es parte de otro.

Conforme la referencia hecha por Pupo et al. (2017) a Castro, et al. (2009), estos describen al clima como una dimensión de la satisfacción laboral, donde se explora si el entorno organizacional es agradable o no para el empleado.

Larzabal y Reyes (2023) retoman a Barzola et al. (2017), para afirmar que el clima laboral está relacionado con la satisfacción laboral y también es un factor fundamental en las empresas porque tiene estrecha asociación con la productividad, rotación del personal, satisfacción laboral, entre otros.

Asimismo, para Larzabal y Reyes (2023) un departamento de talento humano debe considerar los factores del clima organizacional y la satisfacción laboral y elaborar estrategias y actividades que organicen eficientemente a las personas que trabajan en la empresa.

Inga y Rosales (2023) también afirman que existe una relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, ya que declaran lo siguiente: según la revisión de diferentes estudios, el clima organizacional y la satisfacción laboral están ampliamente vinculados, en diversas investigaciones, tanto en el ámbito público y privado en diversos sectores (salud, educación, minería, entre otros), si el trabajador realiza sus actividades en un buen clima laboral, tendrá una actitud positiva en el trabajo, con un buen nivel de satisfacción laboral.

Piligua y Arteaga (2019) sostienen que un clima organizacional positivo influye en la productividad de la institución de una manera eficiente, porque cuando hay un nivel alto de percepción del clima organizacional por parte de los colaboradores esto da como resultado prácticas laborales y actitudes que generan una mayor productividad.

III. CAPÍTULO MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo, según Hernández et al. (2014) este tipo de enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico para de esta manera, poder establecer patrones de comportamiento y probar hipótesis.

Por otro lado, según lo descrito por Murillo y Sánchez (2021) el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, este parte o surge a mediante una idea, la cual va acotándose y una vez delimitada, se generan objetivos y preguntas de investigación, se da una revisión sobre literatura y se construye un marco teórico. Adicionalmente, este enfoque también se guía por áreas o temas significativos de investigación.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación en este trabajo es un estudio de tipo correlacional. De acuerdo con Abreu (2012) el principal propósito de la investigación correlacional es analizar la forma, en cómo se dan cambios en una variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables que se relacionan entre sí, esto explica que el propósito es predictivo.

Bustamante y Quispe (2013) señalan que los estudios correlacionales; son procesos investigativos en los cuales se buscar determinar la relación existente entre dos o más variables de estudio, dando al investigador la posibilidad de obtener conclusiones de las relaciones entre conceptos.

3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

3.3.1 Población

De acuerdo Hernández et al. (2014) la población es el conjunto total de sujetos que comparten ciertas características específicas y que son objeto de estudio. Esta definición destaca el carácter integral de la población, tomando en cuenta a todos los individuos o elementos que caen bajo ciertos criterios.

Con respecto a este trabajo de investigación la población está compuesto por colaboradores tanto hombres como mujeres de instituciones educativas secundarias costarricenses.

3.3.2 Muestra

Según la alusión que realizan Cedeño et al. (2023) a Arias y Covinos (2021), dentro del ámbito de la investigación, una muestra es un subconjunto seleccionado de individuos, eventos o entidades extraídos de una población total, con el objetivo de llevar a cabo un estudio y hacer inferencias sobre dicha población.

Con respecto a este trabajo de investigación, la muestra seleccionada incluye un total de 150 colaboradores tanto hombres como mujeres que laboren en instituciones educativas secundarias en Costa Rica.

3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Tabla No 1 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Colaboradores de instituciones educativas secundarias técnicas, públicas y privadas de Costa Rica que laboren en docencia, área administrativa o cargos de dirección.	<p>Colaboradores de instituciones educativas primarias, universitarias e institutos de cursos libres e idiomas.</p> <p>Colaboradores pensionados.</p> <p>Colaboradores incapacitados por motivos de salud física o mental.</p> <p>Colaboradores que cuente con menos de 3 meses de trabajar en la institución educativa secundaria.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2024.

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de información referente a la variable clima organizacional se ha seleccionado la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) elaborada por Sonia Palma Carrillo en el 2004. La escala cuenta con 50 preguntas y evalúa las siguientes dimensiones:

1. Autorrealización personal,
2. Involucramiento laboral,
3. Supervisión,
4. Comunicación y
5. Condiciones laborales.

En cuanto a la variable de satisfacción laboral, esta fue evaluada a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 elaborado por Meilá y Peiró. Este cuestionario cuenta con 23 preguntas y las dimensiones que lo conforman son las siguientes:

1. Satisfacción con la supervisión,
2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo,
3. Satisfacción con las prestaciones recibidas,
4. Satisfacción intrínseca del trabajo y
5. Satisfacción con la participación.

3.4.1 Validez y confiabilidad de ambos instrumentos

Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma

Salazar y Serpa (2017) afirman que Palma (2004) realizó el análisis de validez y confiabilidad de la escala a un total de 1323 colaboradores de organizaciones de servicios y producción, en áreas públicas y privadas. De acuerdo con los resultados obtenidos por la autora Sonia Palma en su investigación, la escala presenta un coeficiente de confiabilidad de 0,97 según el Alfa de Crombach, dado que un coeficiente de confiabilidad de 0,70 o superior se considera “aceptable” en la mayoría de las situaciones de investigación en ciencias sociales. Por ende, los datos sugieren que los ítems tienen una consistencia interna alta y se puede concluir que la escala tiene una fiabilidad alta.

Por parte de Salazar y Serpa (2017), se realizó una investigación en Lima, Perú a 391 colaboradores para obtener las propiedades psicométricas del cuestionario a través del coeficiente omega obteniendo como resultado un 0,94 y también para cada dimensión los resultados del coeficiente omega obtuvieron confiabilidad con valores omega desde 0,73 hasta

0,83. Concluyendo así que los resultados muestran una aceptable propiedad psicométrica del instrumento, debido a que según Campo y Oviedo (2008), para considerar un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega, estos deben encontrarse entre 0,70 y 0,90 o mayor.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meilá y Peiró

Lara et al. (2016) realizaron un análisis psicométrico del cuestionario con la determinación de su consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach el cual obtuvo un resultado de fiabilidad de 0,94.

Luego, para continuar con las validaciones psicométricas del cuestionario, según sostienen Lara et al. (2016) se desarrolló un análisis factorial exploratorio con el objetivo de estudiar la estructura de las dimensiones que se pueden generar con los ítems de la escala; mediante el análisis de componentes principales y con la rotación Varimax se obtuvieron resultados de Alfa Cronbach entre 0,76 a 0,92 considerados de acuerdo con la cita de Oviedo y Campos (2005) como valores con buena consistencia interna.

Según describen los autores Meilá y Peiró (1989), su Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 es una versión menor al cuestionario S4/82, el cual mantiene una consistencia interna de Alfa Cronbach 0,92 y unos niveles de validez adecuados debido a que permite evaluar la satisfacción laboral desde distintos aspectos motivacionales y temporales en contextos organizacionales.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de este trabajo es de tipo no experimental transversal. Según señalan Baptista et al. (1991), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin ninguna manipulación deliberada de las variables. Es decir, es un tipo de investigación donde no se hacen modificaciones intencionalmente a las variables independientes, debido a esto, lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para posteriormente ser analizados.

Con respecto al diseño no experimental transversal según Baptista et al. (1991), se refiere al proceso de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único y su principal objetivo es describir variables para analizar su incidencia y posible interrelación en un momento dado.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables puede observarse en el anexo 1 adjunto.

3.7 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos de esta investigación se realiza a través de la herramienta Google Forms la cual es utilizada para la aplicación de cuestionarios y formularios a muestras seleccionadas. En esta ocasión se incluyeron en un mismo formulario ambos cuestionarios, tanto el de Meilá y Peiró de 1989 conocido como Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 como el de Sonia Palma del 2004 Escala de Clima Laboral (CL-SPC), de igual manera, se agregaron las preguntas sociodemográficas.

3.8 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS

Cuando el cuestionario enviado a través de un hipervínculo de la herramienta Google Forms es terminado por los participantes, las respuestas se almacenan de manera automática en la base de datos de Google Forms y luego se exportan a Microsoft Excel y al software SPSS para su respectivo análisis. En estas herramientas se realizan la descripción sociodemográfica de la muestra, el análisis de datos descriptivo, análisis de fiabilidad de Alfa Cronbach, análisis de homogeneidad de varianzas de Levene y las correlaciones de Pearson.

3.9 ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para realizar la descripción sociodemográfica se crearon un total de cinco preguntas relacionadas con el sexo de los participantes, edad y otras enfocadas en aspectos laborales tales como: antigüedad laboral dentro de la institución, el tipo de cargo que desempeña cada colaborador dentro de la institución secundaria para la cual trabaja y el último grado académico obtenido. Los análisis sociodemográficos de los datos obtenidos para la descripción sociodemográfica de la muestra se detallan mediante gráficos de barras.

En lo que respecta al análisis descriptivo de los datos, se realiza dicho análisis a cada una de las dimensiones de cada instrumento y se describe la media, mediana, moda y la desviación estándar.

Por otro lado, para el análisis de fiabilidad de los datos obtenidos se aplica un análisis de Alfa Cronbach a cada una de las dimensiones de la escala de clima laboral y del cuestionario de satisfacción laboral. De igual manera se realiza este análisis de fiabilidad a la escala de clima laboral y al cuestionario de satisfacción laboral de forma general, tomando en cuenta todas las preguntas de ambos instrumentos.

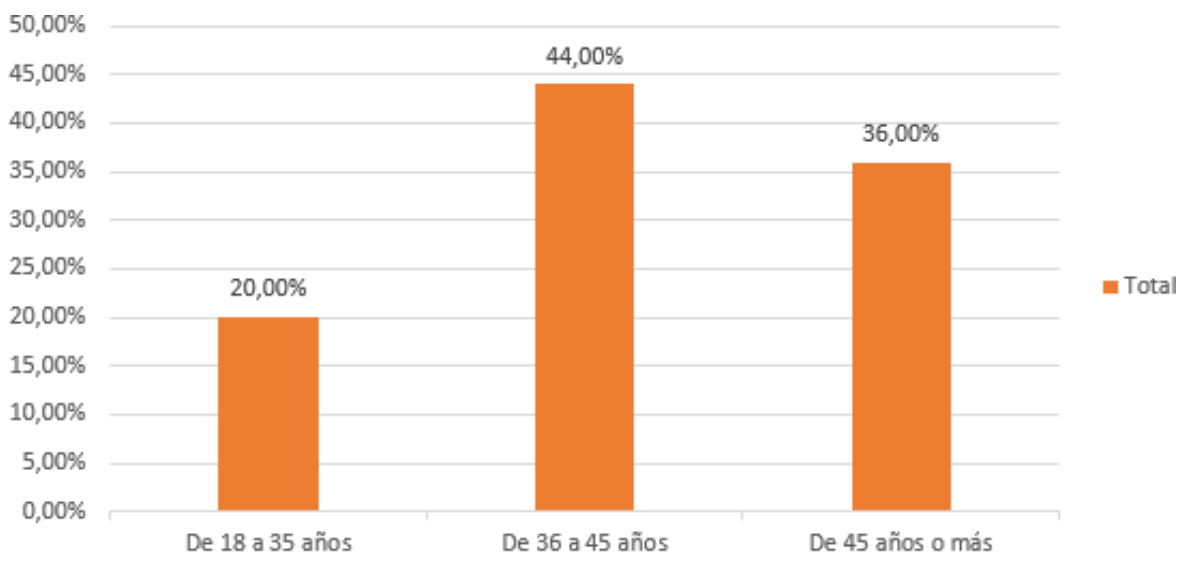
En cuanto a la correlación entre las dimensiones de cada variable de esta investigación, es decir, la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y las de la satisfacción laboral se realiza un análisis de correlación de Pearson precedido por un análisis estadístico de Levene para medir la homogeneidad de las varianzas de las dimensiones que se van a correlacionar.

IV. CAPÍTULO PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En este apartado se describen los datos sociodemográficos de la muestra participante de este trabajo de investigación. Estos datos incluyen edad, sexo y otros relacionados con lo laboral como la antigüedad laboral, último grado académico obtenido y el departamento en el cual se desempeñan dentro de la institución educativa secundaria para la cual laboran actualmente.

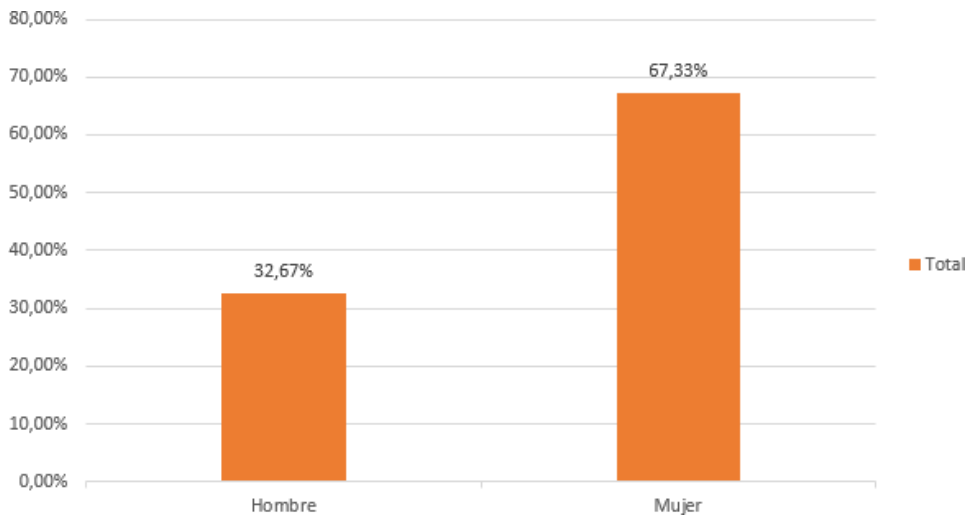
Figura No 1 edad



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La edad de los participantes se encuentra distribuida de la siguiente manera: el 20% (n=30) se encuentran entre los 18 a los 35 años, el 44% (n=66) se encuentran entre los 36 a los 45 años y el 36% (n=54) se encuentran en una edad igual o mayor a los 45 años.

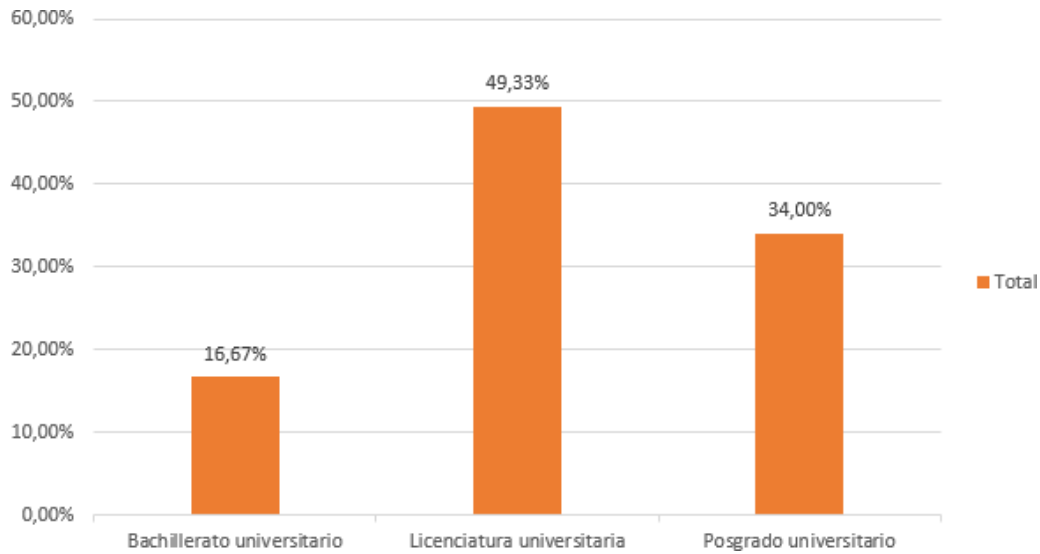
Figura No 2 sexo



Fuente: Elaboración propia, 2024.

El sexo de los participantes se encuentra distribuido de la siguiente manera: el 32,67% (n=49) es hombre y el 67,33% (n=101) es mujer.

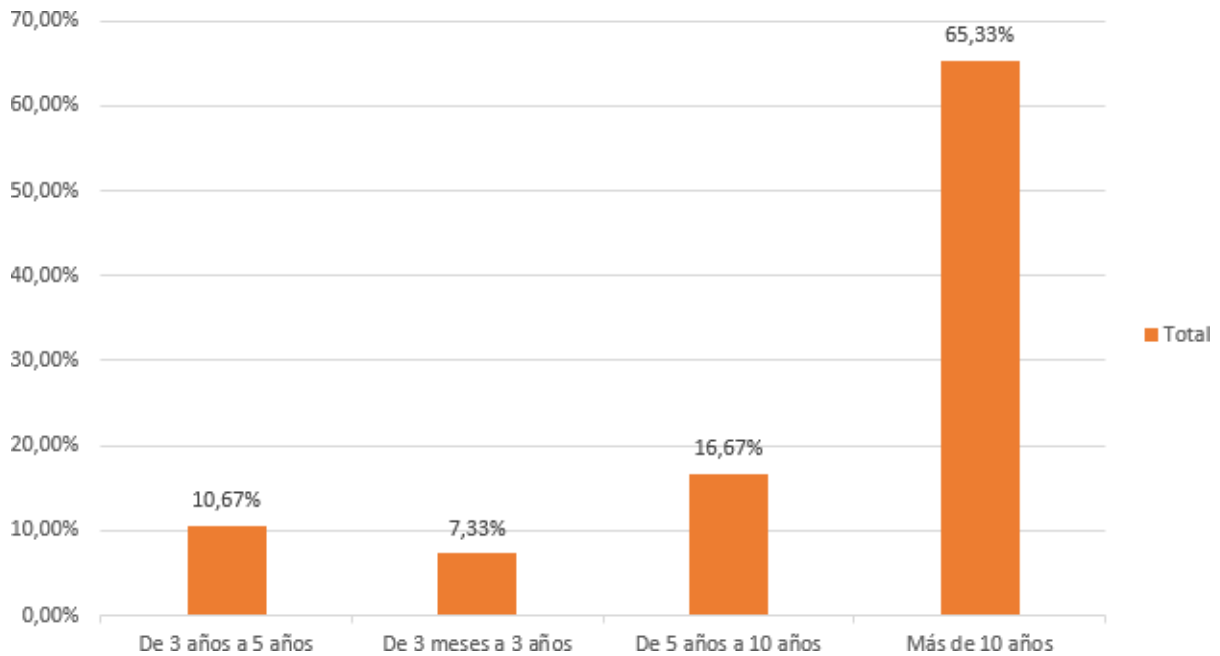
Figura No 3 último grado académico obtenido



Fuente Elaboración propia, 2024.

El último grado académico obtenido por los participantes se encuentra distribuido de la siguiente manera: el 16,67% (n=25) cuenta con bachillerato universitario, el 49,33% (n=74) con licenciatura universitaria y el 34% (n=51) con un posgrado universitario.

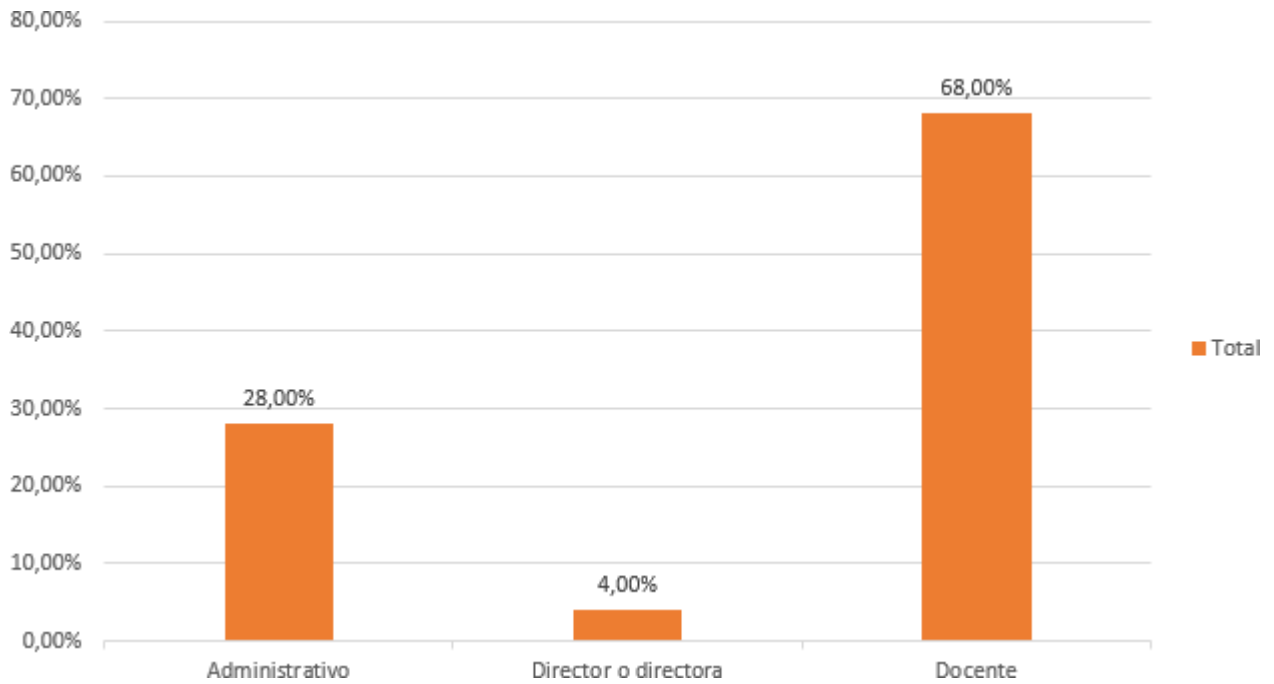
Figura No 4 antigüedad laboral



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La antigüedad laboral de los participantes se encuentra distribuida de la siguiente manera: el 10,67% (n=16) tiene entre 3 años a 5 años de laborar en la institución, el 7,33% (n=11) tiene entre 3 meses a 3 años, el 16,67% (n=25) entre 5 a 10 años y el 65,33% (n=98) tienen más de 10 años de antigüedad laboral en la institución.

Figura No 5 departamento de trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2024.

El departamento de trabajo de los participantes se encuentra distribuido de la siguiente manera: el 28% (n=42) trabaja en el área administrativa, el 4% (n=6) es director o directora de la institución y el 68% (n=102) es docente en la institución.

4.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.2.1 Resultados del análisis descriptivo del clima organizacional

Tabla No 2 Resultados del análisis descriptivo del clima organizacional

Dimensión	Media	Mediana	Moda	Desviación Estándar
Autorrealización	3,16	3	3	1,12
Involucramiento laboral	3,46	4	4	0,98
Supervisión	3,36	3	4	1,06
Comunicación	3,44	4	4	1,01
Condiciones laborales	3,39	4	4	1,03

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Los resultados de la tabla No 2 exponen que la media de respuesta está entre 3,16 a 3,46, por su parte, la mediana se encuentra entre las opciones de respuesta 3 y 4 las cuales corresponden a las opciones “regular o algo” y “mucho” de la escala respectivamente. La moda, es decir, la respuesta que más se repite entre los participantes es la opción de respuesta 4, la cual equivale a la cuarta opción de la escala de clima laboral descrita como la alternativa “mucho”. La desviación estándar se encuentra entre 0,98 a 1,12 lo cual significa que las respuestas de los participantes cuentan con consistencia entre sí.

4.2.2 Resultados del análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Tabla No 3 Resultados del análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Dimensión	Media	Mediana	Moda	Desviación Estándar
Satisfacción con la supervisión	5,10	6	6	1,67
Satisfacción con el ambiente físico	5,03	5	6	1,70
Satisfacción con las prestaciones recibidas	4,6	5	5	1,78
Satisfacción intrínseca del trabajo	5,19	6	6	1,57
Satisfacción con la participación	5,24	6	6	1,50

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Los resultados de la Tabla No 3 reflejan que la media de respuesta varía entre 4,06 a 5,24, en cuanto a la mediana esta se encuentra entre las opciones de respuesta 5 y 6 del cuestionario y estas corresponden a “algo satisfecho” y “bastante satisfecho” respectivamente. La moda, es decir, la respuesta que más se repite entre los participantes es la opción de respuesta 6, la cual equivale a “bastante satisfecho” en el cuestionario.

En lo que respecta a la desviación estándar esta se encuentra entre 1,50 a 1,78 y esto significa que las respuestas de los participantes no se desvían en gran medida de la media y la moda.

4.2.3 Resultados del análisis de Levene

Tabla No 4 Resultados del análisis de Levene

Dimensiones	Significancia obtenida
Supervisión y satisfacción con la supervisión	0,078
Involucramiento laboral y satisfacción intrínseca del trabajo	0,403
Autorrealización y satisfacción con la participación	0,067
Condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones recibidas	0,683
Comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo	0,253
Comunicación y satisfacción con la supervisión	0,272
Condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico	0,366

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En lo referente a la tabla No 4 al ser los valores de significancia mayores a 0,05 en cada relación entre dimensiones, se concluye que hay una homogeneidad de varianzas entre las dimensiones del clima organizacional y las de la satisfacción laboral.

4.3 ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Según Avendaño et al. (2022), el análisis de fiabilidad de Alfa Cronbach fue diseñado originalmente por Lee J. Cronbach en el año de 1951 con el objetivo de medir la confiabilidad de un instrumento a través de la consistencia interna del mismo.

Para George y Mallery (2003) citados por Avendaño et al. (2022) los niveles de interpretación del Alfa Cronbach son los siguientes: menor a 0,50 equivale a inaceptable, mayor o igual a 0,50 equivale a una fiabilidad pobre, mayor o igual a 0,60 equivale a cuestionable, a partir de 0,70 equivale a una fiabilidad aceptable, mayor o igual a 0,80 equivale a bueno e igual o mayor a 0,90 es equivalente a excelente.

Estos niveles son adaptados según la literatura consultada y existen otras interpretaciones de acuerdo con otros contextos o autores. En esta investigación se opta por la referencia de George y Mallery (2003) realizada por Avendaño et al. (2022), debido a que estos plantean los niveles de la fiabilidad de Alfa Cronbach con la herramienta SPSS, la cual ha sido utilizada para el análisis de fiabilidad de Alfa Cronbach de este trabajo de investigación.

4.3.1 Resultados del análisis de fiabilidad del clima organizacional

Tabla No 5 Resultados del análisis de fiabilidad del clima organizacional

Dimensión	Número de ítems	Alfa Cronbach
Autorrealización	10	0,93
Involucramiento laboral	10	0,90
Supervisión	10	0,91
Comunicación	10	0,92
Condiciones laborales	10	0,86
Toda la escala	50	Alfa Cronbach total: 0,98

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Los resultados expuestos en la tabla No 5 muestran que las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación al tener resultados mayores a 0,90 presentan un nivel equivalente a alto de consistencia interna y por ende de fiabilidad. En el caso de la dimensión condiciones laborales esta cuenta con un 0,86 siendo este un nivel bueno de fiabilidad. Adicionalmente, la evaluación de todos los ítems de la escala dio como resultado un total de 0,98 lo cual equivale también a un alto nivel de consistencia interna y fiabilidad.

4.3.2 Resultados del análisis de fiabilidad de la satisfacción laboral

Tabla No 6 Resultados del análisis de fiabilidad de la satisfacción laboral

Dimensión	Número de ítems	Alfa Cronbach
Satisfacción con la supervisión	6	0,95
Satisfacción con el ambiente físico	5	0,90
Satisfacción con las prestaciones recibidas	5	0,86
Satisfacción intrínseca del trabajo	4	0,92
Satisfacción con la participación	3	0,89
Todo el cuestionario	23	Alfa Cronbach total: 0,96

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En cuanto al análisis de fiabilidad de la satisfacción laboral de la tabla No 6, los resultados exponen que las dimensiones satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción intrínseca del trabajo tienen un nivel de confiabilidad alto ya que obtuvieron resultados mayores que 0,90, por otro lado, las dimensiones satisfacción con las prestaciones recibidas y satisfacción con la participación al obtener resultados de 0,86 y 0,89 respectivamente se consideran dentro de un nivel bueno de consistencia interna y fiabilidad. El resultado de Alfa Cronbach obtenido para el cuestionario total fue de 0,96 lo cual indica que este tiene un nivel considerado alto de consistencia interna y fiabilidad de acuerdo con las medidas estadísticas de Cronbach.

Esta fiabilidad obtenida tanto la escala de clima laboral como el cuestionario de satisfacción laboral establece que los resultados para las variables clima organizacional y satisfacción laboral son fiables y aportan confianza en los resultados subsecuentes.

4.4 ANÁLISIS CORRELACIONAL

En este apartado se realizan los análisis correlacionales de Pearson entre los resultados obtenidos de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias.

De acuerdo con Palacios et al. (2019), el coeficiente de correlación de Pearson fue introducido por Galton en 1877 y desarrollado posteriormente por Pearson. Se considera un indicador utilizado para describir la relación entre dos variables cuantitativas de distribución normal y que ayuda a evaluar su tendencia conjunta.

Referente a la correlación de Pearson, para el coeficiente R de Pearson Fiallos (2021) señala que este está entre “-1” y “+1”. Su interpretación es la siguiente: si el valor de R es negativo, entonces, existe una relación indirecta entre las variables, si el valor de R es 0 significa que no hay relación entre variables, si R va entre 0 a 0,24 hay una correlación débil, si R va entre 0,25 a 0,74 hay una correlación moderada, si R va entre 0,75 a 1 hay una correlación fuerte y si R es mayor a 1 entonces hay una correlación perfecta.

De acuerdo con Molina (2017) el valor de P se refiere a la fiabilidad del estudio y a la importancia de este, un valor alto de P afirma que hay menor significancia en la relación, mientras que un valor bajo refleja mayor significancia. Asimismo, su interpretación es la

siguiente: valores de $P > 0.05$ no tienen significancia y valores de $P < 0.05$ tienen un nivel de significancia en los resultados.

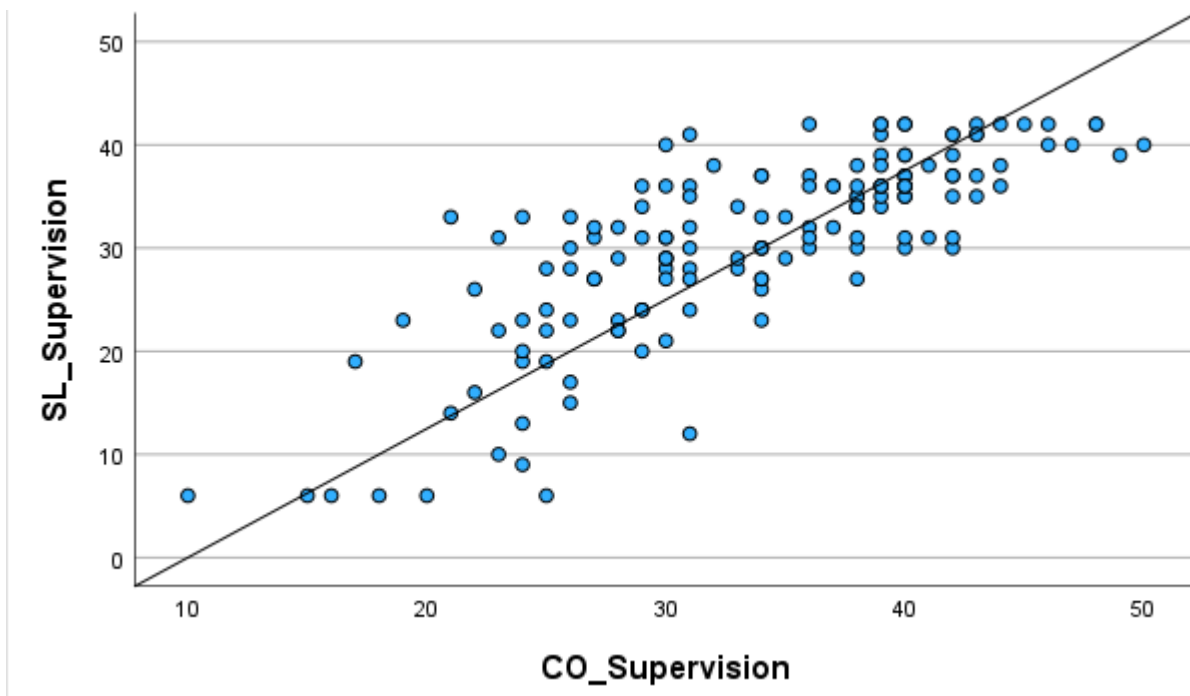
4.4.1 Correlación entre las dimensiones de supervisión y satisfacción con la supervisión

Tabla No 7 Correlación entre las dimensiones de supervisión y satisfacción con la supervisión

Coefficiente R de Pearson	0,794
Valor de P	<.001

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 6 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de supervisión y la satisfacción con la supervisión



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Respecto con la tabla No 7, el resultado de coeficiente R de Pearson es de 0,794 lo cual expone que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión supervisión de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión de la variable satisfacción laboral. El resultado para el valor de P es de $<.001$ y esto sostiene que la correlación es significativa.

La figura No 6. muestra el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión supervisión del clima organizacional con la dimensión satisfacción con la supervisión de la variable satisfacción laboral y este se interpreta como una relación positiva entre las dimensiones.

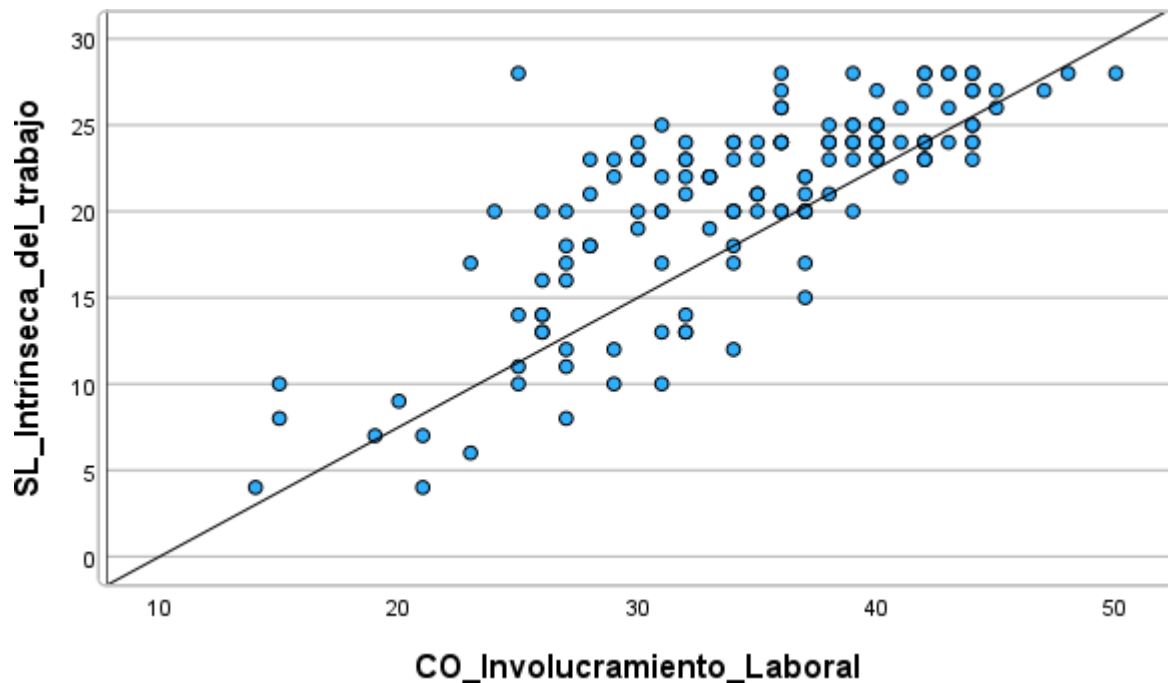
4.4.2 Correlación entre las dimensiones de involucramiento laboral y satisfacción intrínseca del trabajo

Tabla No 8 Correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y satisfacción intrínseca del trabajo

Coeficiente R de Pearson	0,786
Valor de P	<.001

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 7 Gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2024.

En la tabla No 8 el resultado de coeficiente R de Pearson es de 0,786, lo que demuestra que hay una correlación positiva fuerte entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo de la variable satisfacción laboral. Por su parte, al ser el valor de $P < .001$ el resultado es significativo.

En la figura No 7 se puede verificar el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo de la variable satisfacción laboral y su interpretación es de una relación positiva entre ambas dimensiones.

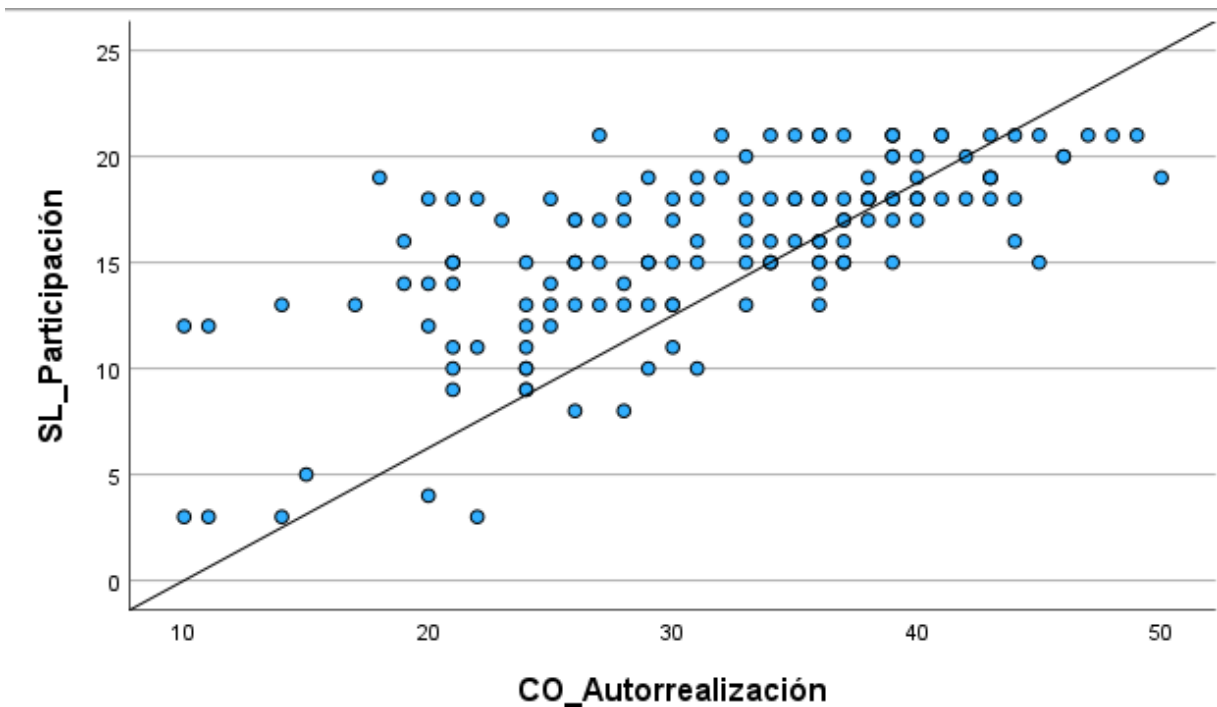
4.4.3 Correlación entre las dimensiones de autorrealización y satisfacción con la participación

Tabla No 9 Correlación entre las dimensiones de autorrealización y satisfacción con la participación

Coeficiente R de Pearson	0,685
Valor de P	<.001

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 8 Gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión de autorrealización y la de satisfacción con la participación



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Continuando con la tabla No 9, el resultado de coeficiente R de Pearson es de 0,685 lo cual describe una correlación positiva moderada entre las dimensiones de autorrealización de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación de la variable satisfacción laboral. Respecto al valor de P el valor obtenido es de $<.001$ y esto demuestra que el resultado es significativo.

Referente a la figura No 8, esta muestra el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación de la variable satisfacción laboral y su interpretación es de una relación positiva moderada, por ende, se observa una mayor dispersión.

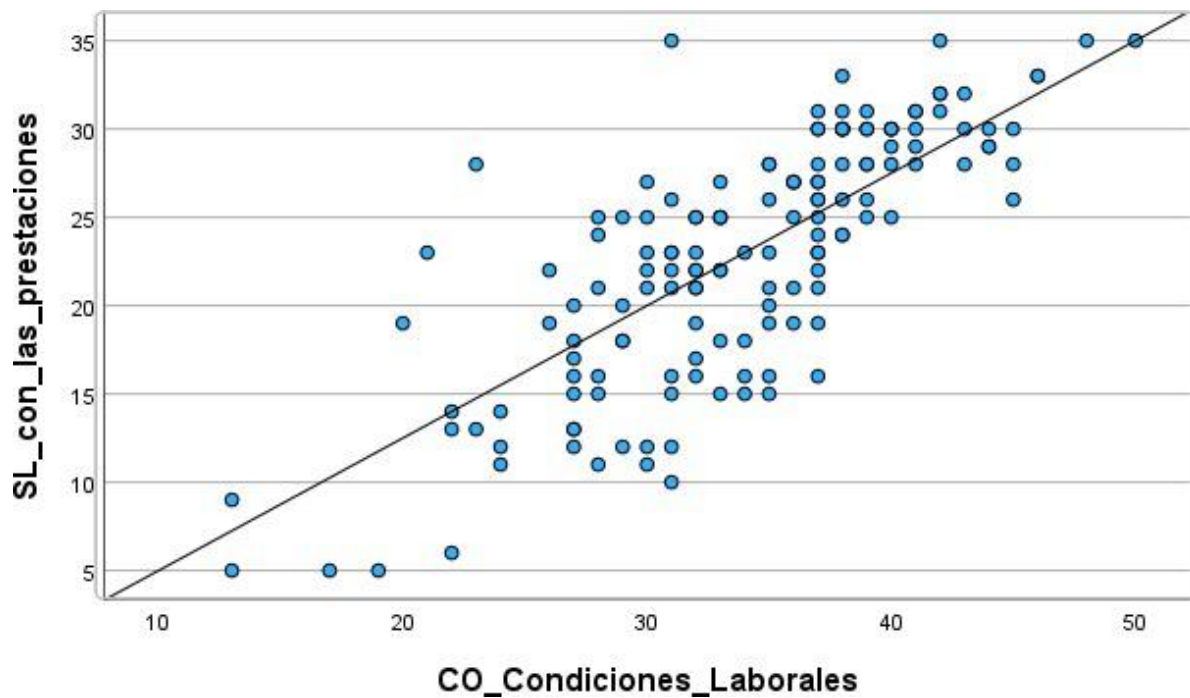
4.4.4 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones recibidas

Tabla No 10 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones recibidas

Coefficiente R de Pearson	0,781
Valor de P	<.001

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 9 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con las prestaciones



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Según la tabla No 10, el resultado de coeficiente R de Pearson es de 0,781 lo que refleja que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas de la variable satisfacción laboral. Al ser el valor de P un total de $<.001$ este resultado es significativo a nivel estadístico.

En adición, la figura No 9 expone el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas de la variable satisfacción laboral. Los datos al observarse agrupados brindan el detalle de una menor dispersión, indicando así una relación positiva fuerte entre las dimensiones.

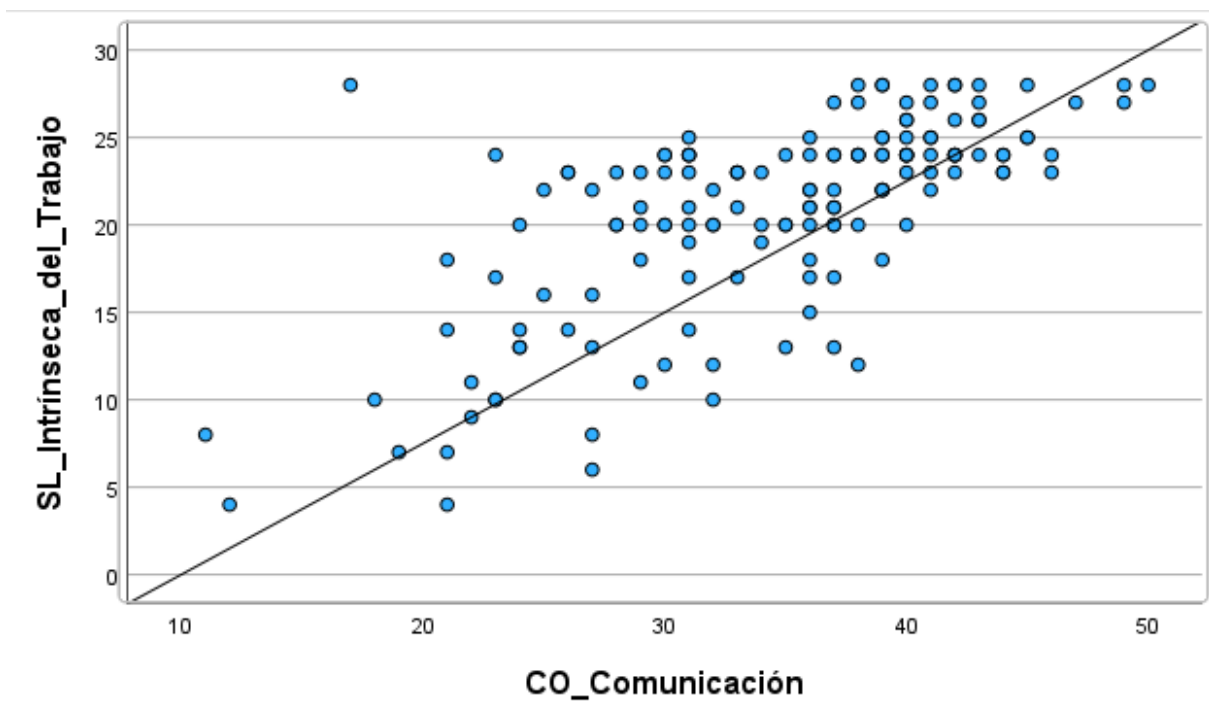
4.4.5 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo

Tabla No 11 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo

Coefficiente R de Pearson	0,696
Valor de P	$<.001$

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 10 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción intrínseca del trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2024.

En el resultado de coeficiente R de Pearson en la tabla No 11 se evidencia una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo de la variable satisfacción laboral porque el resultado es de 0,696. En lo que concierne al valor de P este es igual a $<.001$ y ese resultado es significativo.

Asimismo, la figura No 10 expone el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo de la variable satisfacción laboral. Su interpretación indica una relación positiva moderada, debido a esta razón es observable una mayor dispersión en el gráfico.

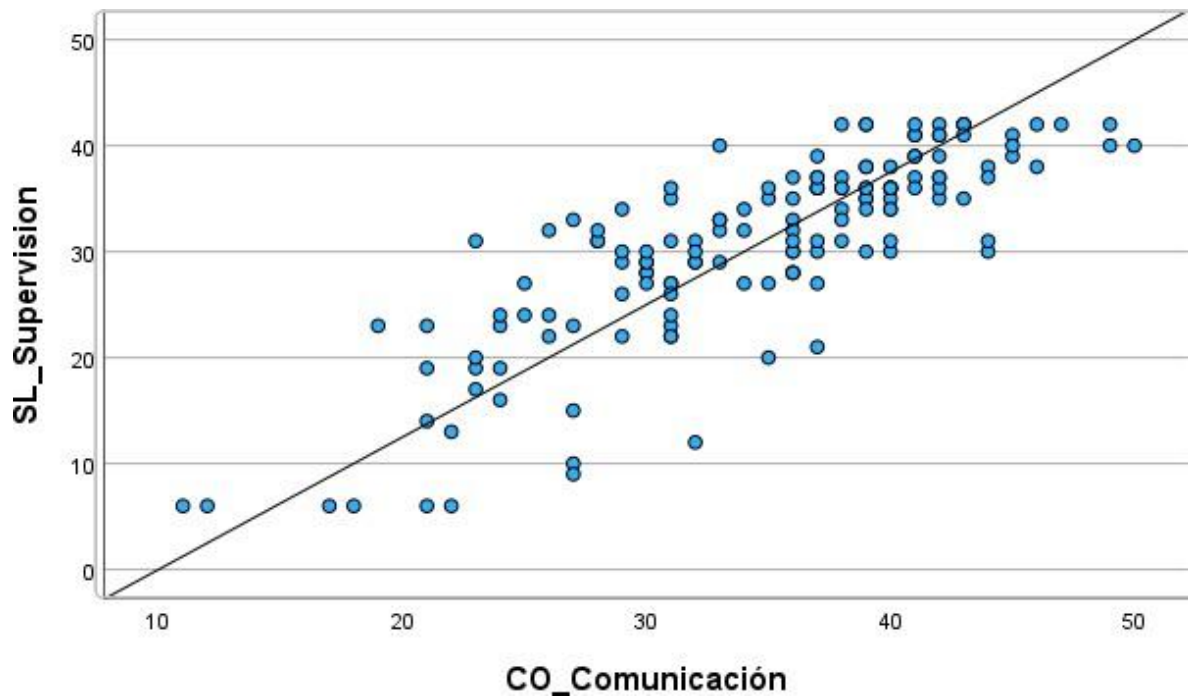
4.4.6 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción con la supervisión

Tabla No 12 Correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción con la supervisión

Coefficiente R de Pearson	0,828
Valor de P	<.001

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 11 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de comunicación y satisfacción con la supervisión



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Con base en la tabla No 12, el coeficiente R de Pearson de 0,828 evidencia que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión de la variable satisfacción laboral. Asimismo, al ser el valor de P igual a $<.001$ esto sostiene que hay significancia en el resultado obtenido.

La figura No 11 presenta el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión de la variable satisfacción laboral. Este gráfico describe una relación positiva fuerte entre las dimensiones, por consiguiente, se observa una menor dispersión de los datos.

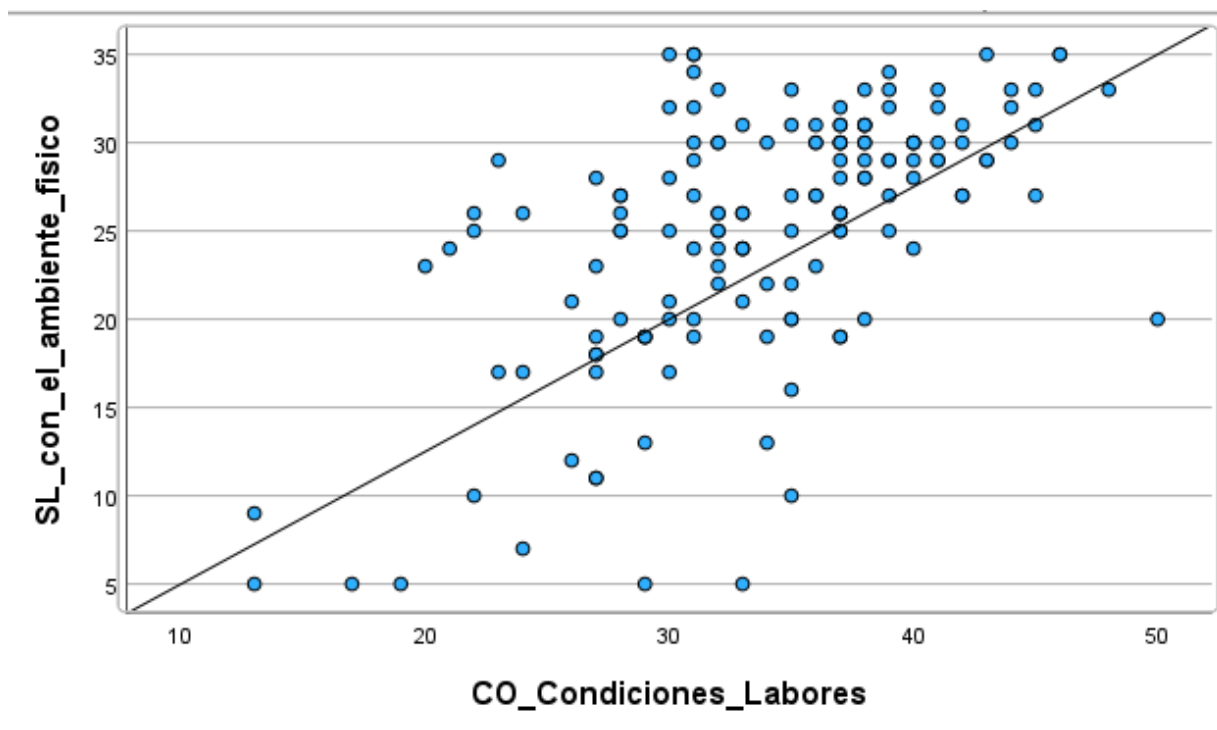
4.4.7 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico

Tabla No 13 Correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico

Coeficiente R de Pearson	0,598
Valor de P	$<.001$

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura No 12 Gráfico de dispersión de la correlación entre las dimensiones de condiciones laborales y satisfacción con el ambiente físico



Fuente: Elaboración propia, 2024.

De acuerdo con la tabla No 13, el resultado de coeficiente R de Pearson de 0,598 demuestra una correlación positiva moderada respecto con el estudio de correlación realizado entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico de la variable satisfacción laboral.

En lo que respecta al valor de P, el valor es igual a $<.001$ y este resultado significa que la correlación es significativa. La figura No 12 presenta el gráfico de dispersión de la correlación entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico de la variable satisfacción laboral. Su interpretación es de una relación positiva moderada y por este motivo se observa una mayor dispersión.

Tabla No 14 Resumen de los valores de R y P de las correlaciones de Pearson realizadas entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral

Dimensión del clima organizacional	Dimensión de la satisfacción laboral	R	P	Interpretación
Supervisión	Satisfacción con la supervisión	0,794	<.001	Correlación fuerte
Involucramiento laboral	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,786	<.001	Correlación fuerte
Autorrealización	Satisfacción con la participación	0,685	<.001	Correlación moderada
Condiciones laborales	Satisfacción con las prestaciones recibidas	0,781	<.001	Correlación fuerte
Comunicación	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,696	<.001	Correlación moderada
Comunicación	Satisfacción con la supervisión	0,828	<.001	Correlación fuerte
Condiciones laborales	Satisfacción con el ambiente físico	0,598	<.001	Correlación moderada

Fuente: Elaboración propia, 2024.

La tabla No 14 describe todas las correlaciones de Pearson realizadas entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, en adición, se describe el valor P de cada correlación y la interpretación de cada resultado.

V. CAPÍTULO INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Interpretación de los datos sociodemográficos

Para esta investigación, el total de participantes fue 150 colaboradores de instituciones educativas secundarias. Respecto con su experiencia laboral, la mayoría de los colaboradores cuenta con más de 10 años de trabajar en la institución dado que 98 participantes, es decir, el 65,33% posee una experiencia laboral mayor de 10 años en donde han sido partícipes del clima organizacional de la institución y de la satisfacción laboral con su posición de trabajo.

La antigüedad laboral de acuerdo con Atalaya (1999) es un factor que influye en la percepción de la satisfacción laboral y cumple la función de influenciar en el grado de satisfacción percibida por diferentes grupos de trabajadores.

En cuanto al puesto que desempeñan los colaboradores participantes de esta investigación la cantidad de 102 participantes que constituye el 68% , trabajan en la institución como docentes, es decir, se encargan de las labores de enseñanza y capacitación a los estudiantes de la institución mediante la elaboración de material didáctico, creación de evaluaciones como exámenes y tareas e impartiendo lecciones.

Le siguen los funcionarios administrativos con un total de 42 participantes que son el 28% y en este grupo se contemplan: bibliotecarios, auxiliares, psicólogos y secretarias y por último con una participación menor se encuentran los directores quienes tienen el rol del liderazgo y la toma de decisiones dentro de la institución y su participación fue del 4% con solamente 6 participantes. Referente a este aspecto sociodemográfico, Atalaya (1999) afirma que los colaboradores con cargos de mayor rango, en el caso de esta investigación los directores de las instituciones educativas tienden a estar más satisfechos con su lugar de trabajo que otros colaboradores con posiciones de menor rango.

Referente al último grado académico de los colaboradores participantes, en su mayoría estos cuentan con el grado académico de licenciatura, debido a que 74 participantes para un 49,33% poseen el grado de licenciados, luego los resultados indican que 51 participantes, el 34% cuentan con un grado académico de maestría culminado y un total de 25 participantes, un 16,67%, son graduados de bachillerato universitario.

5.2 Interpretación de los resultados descriptivos

5.2.1 Dimensiones de la variable clima organizacional

Para las dimensiones de la variable clima organizacional las cuales incluyen:

“autorrealización”, “involucramiento laboral”, “supervisión”, “comunicación” y “condiciones laborales”, los resultados indican que la moda, es decir, la respuesta que más se repite, por parte de los colaboradores muestreados es la opción 4, la cual equivale a la opción descrita como “mucho” en la escala de clima laboral y el promedio indica que las respuestas brindadas están entre las opciones 3 y 4 las cuales equivalen a “regular o algo” y “mucho” respectivamente.

Por su parte, la dimensión que presenta un resultado menor es la de autorrealización con una mayoría de respuestas de la opción 3, la cual equivale a la opción de “regular o algo”. La información anteriormente detallada da al investigador el indicador de que los colaboradores perciben un clima organizacional favorable, con áreas de mejora especialmente en la dimensión de autorrealización ya esta dimensión obtuvo el puntaje menor en los resultados.

Faya et al. (2018) en la referencia hecha a Hackman y Oldham (1976) plantean que la

autonomía es el grado como una empresa proporciona a sus colaboradores libertad y capacidad de decisión para planificar su propio trabajo

5.2.2 Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Para la satisfacción laboral las dimensiones son: “satisfacción con la supervisión”, “satisfacción con el ambiente físico”, “satisfacción con las prestaciones recibidas”, “satisfacción intrínseca del trabajo” y “satisfacción con la participación”. Los resultados indican que el 30.96% de los colaboradores seleccionaron la opción de “bastante satisfechos”, a excepción de la satisfacción con las prestaciones recibidas en donde se obtiene una mayor cantidad de respuesta de la opción “algo satisfecho” con un 27.20%.

Lo anterior, evidencia que los colaboradores están algo satisfechos con el salario recibido.

Torres (2019) sostiene que una de las estrategias que se pueden ejecutar es realizar aumentos anuales, dado que el dinero pierde valor con el tiempo y esto afecta la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Otras estrategias planteadas por Torres (2019) para incrementar la satisfacción con las prestaciones recibidas son los incrementos salariales por mérito y mediante evaluaciones del desempeño.

Respecto con la media de respuesta seleccionada en el cuestionario de satisfacción laboral, esta se encuentra entre “algo satisfecho” y “bastante satisfecho” lo cual indica que en promedio la población encuestada se muestra satisfecha con la satisfacción laboral.

5.3 Interpretación de los resultados del análisis de Levene

La homogeneidad de varianzas identificada a través del análisis de Levene fortalece la validez de las correlaciones obtenidas entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta interpretación también apoya el uso de análisis correlacionales y comparativos, proporcionando una base estadística robusta para futuras interpretaciones. Este hallazgo es particularmente relevante, ya que garantiza que las relaciones observadas entre variables pueden ser atribuidas a sus características inherentes y no a sesgos introducidos por desigualdades en la dispersión de los datos.

5.4 Interpretación de los resultados correlacionales

Al realizar una comparación para verificar la relación entre las dimensiones de supervisión laboral de cada variable estudiada, es decir del clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de R de 0,74 este resultado indica una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Lo que significa que los cambios que se generen en la supervisión como dimensión del clima organizacional dentro de la institución secundaria se vinculan con un fuerte grado de correlación positiva o directa con la satisfacción laboral que los colaboradores perciben con la supervisión.

A modo de ejemplo, ante un mejor liderazgo por parte de los líderes, los colaboradores pueden experimentar un mayor nivel de satisfacción con la dimensión supervisión laboral dentro de la institución educativa secundaria donde trabajan y a la inversa, cuando hay una mala calidad en el liderazgo puede haber una menor satisfacción con esta dimensión por parte de los colaboradores.

Como base teórica de lo anterior, Delgado y Gahona (2022) en la cita que realizan de Kane et al. (2000), estos sostienen que diversos autores afirman que el compromiso, el esfuerzo y además la motivación de los colaboradores se asocia con estilos de liderazgo como el transformacional, el cual se describe como un tipo de liderazgo en el que se procura que los colaboradores desarrollen nuevas formas de verse a sí mismos dentro de la institución.

Por su parte, la correlación entre las dimensiones de involucramiento laboral y satisfacción intrínseca del trabajo, pertenecientes a las variables clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente, también obtuvieron un coeficiente de R que se interpreta como positivo fuerte ya que este fue de un total de 0,786. Este resultado evidencia que ante un mejor involucramiento laboral brindado por parte de la institución hacia los colaboradores, estos pueden sentirse más satisfechos con la satisfacción intrínseca del trabajo.

Acerca de la satisfacción intrínseca del trabajo y el involucramiento laboral, Zambrano y Zambrano (2022) en las conclusiones de su trabajo de investigación hacen referencia a lo descrito por Arias Gallegos y Arias Cáceres (2014), quienes sostienen que la satisfacción laboral está relacionada a cuestiones internas y externas del colaborador como: la flexibilidad en el ambiente laboral, los elogios otorgados por parte de sus líderes, los premios, reconocimientos y compensaciones recibidas, así como otros factores relacionados con el afecto de entre los compañeros de trabajo.

También Zambrano y Zambrano (2022) señalan que, el personal docente se encuentra inmerso en muchos factores de tipo emocional o intrínseco que pueden visualizarse tanto en el desarrollo de sus actividades laborales como en el clima de su entorno de trabajo.

Respecto con la correlación R de Pearson realizada entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y la dimensión participación de la satisfacción laboral, los resultados de

0,685 indican que la correlación es moderada, lo cual se interpreta como que sí existe una relación entre ambas dimensiones, sin embargo, esta no es considerada fuerte o directa. Es decir, las variaciones en los niveles de autorrealización no necesariamente van a correlacionar los niveles de participación medidos empíricamente.

Otra correlación que obtuvo resultado moderado fue la realizada entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción con el ambiente físico. Este resultado evidencia que existe una correlación positiva moderada entre estas dimensiones, no obstante, está no es directa, en otras palabras, los cambios de las condiciones laborales como tal no están totalmente alineados con la satisfacción con el ambiente físico.

La correlación con el resultado más alto, fue la realizada entre la dimensión comunicación perteneciente al clima organizacional y la satisfacción con la supervisión de la variable satisfacción laboral con un resultado de coeficiente de R de 0,828 lo que avala que la comunicación dentro de la institución entre los líderes y los colaboradores se relaciona con la satisfacción que estos tienen con la supervisión laboral y se destaca que la comunicación entre el director y los colaboradores es un factor clave para la satisfacción con la supervisión.

De acuerdo con Castaño et al. (2018), la comunicación dentro del clima organizacional es considerada una valiosa herramienta, debido a que, al llevar a cabo procesos de comunicación de calidad, se genera una mayor probabilidad de que los trabajadores tengan una mejor percepción de las labores que la organización requiere de ellos y la forma de brindarles mayor bienestar.

Asimismo, Alvarado et al. (2017) en la cita que realizan de Schuler (1979) plantean que este considera que “si la comunicación entre supervisor y los colaboradores no se da de una manera correcta” se puede generar una alta probabilidad de que los colaboradores no estén

seguros acerca de sus roles y enfrenten obstáculos. Además, cuando los supervisores se comunican con sus colaboradores es necesaria una comprensión mutua de los objetivos y metas de la institución. De igual forma, los colaboradores cuyos supervisores proporcionan información están más satisfechos con su trabajo que los colaboradores que tienen supervisores que no se comunican con ellos.

Durante la ejecución de este trabajo de investigación, se encontró que existe correlación positiva fuerte entre la dimensión de condiciones de trabajo del clima organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas de la variable satisfacción laboral, por el resultado obtenido de 0,781 en R de Pearson.

De acuerdo con Arteaga et al. (2022) la remuneración es uno de los aspectos relacionado con las condiciones laborales que ejerce consecuencias directas y tangibles en la cotidianidad de los colaboradores porque se relaciona con la adquisición de bienes y servicios, acceso a servicios salud y educación, alimentación y recreación.

En lo referente a la correlación realizada entre la comunicación del clima organizacional y la satisfacción intrínseca del trabajo esta dio como resultado una relación media con un total de 0,696 en el coeficiente de R de Pearson. Lo que indica que existe una relación entre las dimensiones, aunque esta no se considera directa, por esta razón pueden existir otras situaciones o factores que generen a una menor o mayor satisfacción de los colaboradores en relación con la satisfacción intrínseca del trabajo además de la comunicación.

Los resultados expuestos a lo largo de este trabajo de investigación evidencian la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones educativas secundarias mediante la literatura consultada y los datos estadísticos obtenidos a través de la investigación cuantitativa.

Los análisis sociodemográficos describen las características de la muestra participante y de acuerdo con la literatura citada estas pueden influenciar en la percepción de la satisfacción laboral de los colaboradores, por ejemplo, colaboradores con puestos de mayor rango como los directores suelen estar más satisfechos con su trabajo y por otra parte la antigüedad laboral puede ser un factor que influye en la satisfacción laboral.

Por otro lado, los análisis descriptivos evidenciaron la percepción de la satisfacción laboral y del clima organizacional por parte de los colaboradores que han participado en este trabajo de investigación.

Los análisis correlacionales confirman la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral esto a través de las evaluaciones correlacionales realizadas entre las dimensiones del clima organizacional y las de la satisfacción laboral. De igual manera, los resultados obtenidos en las correlaciones de Pearson mantienen relación con la literatura consultada por el hecho de que la literatura sostiene que las dimensiones del clima organizacional pueden relacionarse e influenciar en la satisfacción laboral de los colaboradores tanto de instituciones secundarias como de otro tipo de organizaciones.

VI. CAPÍTULO CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se observa que hay una relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral, debido a que las correlaciones realizadas entre las dimensiones de las variables estudiadas obtuvieron resultados entre positivos moderados y fuertes según las medidas estadísticas de la correlación de Pearson.

Respecto con la hipótesis planteada, al confirmarse mediante los resultados obtenidos la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral se confirma la H1 que planteaba una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de instituciones secundarias y se rechaza la H0, la cual indicaba que no había relación estadísticamente significativa entre las variables.

Al realizar la evaluación de las dimensiones del clima organizacional y de la satisfacción laboral, se identificó que la mayoría de los colaboradores de instituciones educativas secundarias manifiestan percibirse como bastante satisfechos con su puesto de trabajo en la institución, porque el 30.96% de la muestra seleccionó la opción “bastante satisfecho” en el cuestionario aplicado, siendo esta la respuesta con mayor porcentaje. La dimensión que obtuvo un resultado menor de satisfacción fue la de “satisfacción con las prestaciones recibidas”, debido a que la opción con mayor cantidad de respuestas fue la de “algo satisfecho” con un total del 27,20% de las respuestas.

En cuanto al clima organizacional, la opción de la escala que obtuvo más respuestas fue la opción “mucho” con un 36,35% de respuestas, seguida por “regular o algo” con un total de 31,04%. La dimensión que se puntuó más bajo en la evaluación del clima organizacional fue la “autorrealización” puesto que un total del 31,47% de la muestra seleccionó la opción “regular o algo” en esta dimensión.

Los resultados obtenidos y los hallazgos de la lectura consultada sugieren que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral y que cambios organizacionales en esta variable podrían estar vinculados con un nivel de percepción mayor o menor de la satisfacción laboral por parte de los colaboradores.

Al analizar en qué medida cada dimensión del clima organizacional influye en las dimensiones de la satisfacción laboral, se concluye con base en las correlaciones realizadas que las dimensiones “comunicación”, “supervisión” e “involucramiento laboral” podrían generar una influencia fuerte en dimensiones como la “satisfacción con la supervisión” y la “satisfacción intrínseca del trabajo”.

Las dimensiones que podrían influenciar de manera moderada son la “autorrealización”, la “comunicación” y las “condiciones laborales” con la “satisfacción con la participación”, “satisfacción intrínseca del trabajo” y “satisfacción con el ambiente físico” respectivamente.

Los resultados demuestran que los colaboradores pueden percibirse más satisfechos con su trabajo en ambientes laborales en donde se brinden mejores condiciones laborales, una comunicación interna óptima, se potencie su desarrollo profesional, su participación y se dé una supervisión laboral bajo un estilo de liderazgo transformacional, como ejemplo.

6.2 Recomendaciones

Con base a los datos obtenidos se presentan las siguientes recomendaciones para promover un clima organizacional óptimo y mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de instituciones educativas secundarias:

1. Implementar una comunicación positiva que sea bidireccional entre docentes, administrativos y directores a través de la enseñanza de habilidades sociales como la comunicación asertiva y recíproca mediante capacitaciones con el objetivo de generar un trabajo en equipo mejorado entre colaboradores y directores para el establecimiento de metas, objetivos, un clima organizacional óptimo y una mejor satisfacción con la supervisión.
2. Para fomentar la satisfacción con el ambiente físico, esta se puede evaluar a través de la Salud Ocupacional con estrategias para mantener un ambiente físico de trabajo adecuado dentro de las instituciones que conlleve a prevenir accidentes laborales y que cuente con la ergonomía necesaria para evitar o disminuir enfermedades físicas o de índole mental en los colaboradores. Entre las estrategias que se pueden implementar están espacios de esparcimiento y recreación para el personal docente y administrativo, apoyo psicosocial, equipo de oficina ergonómico y espacios laborales como aulas u oficinas seguras tanto para el personal docente como para los estudiantes, por ejemplo, con paredes, puertas, ventanas, pupitres, abanicos y pizarras que estén colocadas de forma segura y en buen estado para que se prevengan accidentes en las instituciones secundarias.
3. Generar planes de desarrollo profesional mediante capacitaciones, charlas y talleres enfocados en mejorar las habilidades blandas y técnicas de los colaboradores para fomentar la satisfacción laboral con la satisfacción intrínseca del trabajo, la satisfacción con las condiciones de trabajo y además la satisfacción con las prestaciones; ya que al fomentar el desarrollo profesional en las instituciones se fortalecen las dimensiones de la satisfacción laboral anteriormente mencionadas.

4. Fortalecer el salario emocional mediante planes de reconocimiento profesional que promuevan la autonomía, el reconocimiento por parte de los directores y la participación en la toma de decisiones.
5. Brindar a los colaboradores dentro del área de trabajo la oportunidad de participar en procesos de toma de decisiones en aspectos laborales para los cuales estén capacitados, como lo son el diseño de mallas curriculares, la innovación en métodos de enseñanza, y la promoción del bienestar estudiantil . Esto con el objetivo de fomentar la satisfacción laboral de los colaboradores relacionada con la participación en el trabajo y la autorrealización.
6. Realizar evaluaciones periódicas al clima organizacional de las instituciones y a la satisfacción laboral de los colaboradores ya sea semestralmente o de forma anual, mediante instrumentos validados como la Escala de Clima Laboral de Palma y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meilá y Peiró para obtener datos que den información que permita desarrollar planes de mejora continua dirigidos al clima organizacional y la satisfacción laboral.
7. Revisar las políticas y las escalas salariales para asegurar equidad interna y consistencia externa salarial y así generar una mayor satisfacción laboral con las prestaciones recibidas en los colaboradores.
8. Implementar acciones que generen mejores condiciones laborales en aspectos psicosociales como un mayor reconocimiento laboral, mejor comunicación y trabajo en equipo entre colaboradores. También generar balance entre la vida y el trabajo mediante claridad en los roles que desempeña cada colaborador para disminuir la ambigüedad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, Z., y Rodríguez, E. (2020). *Toma de decisiones y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020*. [Trabajo final de maestría, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87593/Abad_ZZ-Rodr%
c3%adguez_HE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87593/Abad_ZZ-Rodr%c3%adguez_HE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Abrajam, M., et al. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
<http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Alarcón, D., et al. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, vol. 4 (1), pp. 503-513.
<https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Alvarado, C., et al. (2024). Postpandemia: clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa pública. *VICTEC. Revista Académica y Científica*, vol. 4 (7), pp. 1-23.
<https://server.istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/revista/article/view/142/116>
- Alvarado, E., et al. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 7 (5). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383818>
- Alvarado, M., et al. (2017). *La comunicación del supervisor y su influencia en la satisfacción laboral en una empresa minera*. [Trabajo final de maestría, Universidad ESAN].
<https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/53041c10-8146-4d13-a3f2-4e24cb831f02/content>
- Anaya, J., et al. (2020). Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral. *Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, vol. 2 (13). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7851258>

- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (CR)*, vol. 4 (142), pp. 45-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arévalo, J., et al. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5 (5). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
- Arteaga, C., et al. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 8 (1), pp. 384-402.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383357#:~:text=La%20presente%20investigaci%C3%B3n%20basada%20en%20la%20remuneraci%C3%B3n%20salarial%20problem%C3%A1tica%20existente%20en%20el%20lugar%20de%20la%20i>
- Asún, R., et al. (2024). Satisfacción Laboral Docente: rol moderador y mediador del sentido del trabajo. *Educação & Realidade*, vol. 49.
<https://www.scielo.br/j/edreal/a/khqZBr4y6LP796T87mZhpqN/?format=pdf&lang=es>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, vol. 3 (5).
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Avendaño, B., et al. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, vol. 2 (63).
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/html/>
- Baptista, P., et al. (1991). *Metodología de la Investigación*. (primera edición). McGraw-Hill Interamericana de México, S.A de C.V.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Llamkasun*, vol. 1(2).
<https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>

- Berenguer, V. (2021). *Análisis de la consistencia interna del cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. [Trabajo final de maestría, Universidad Miguel Hernández].
<https://dspace.umh.es/bitstream/11000/25898/1/TFM%20Berenguer%20Agullo%20Victor.pdf>
- Blanco, S., et al. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista educación*, vol. 45 (1).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>
- Boediherwanto, I., et al. (2024). Assessing Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, vol. 3 (2).
<https://ejournal.trescode.org/index.php/ibmaj/article/view/124/133>
- Bustamante, G. y Mendoza, C. (2013). Estudios de Correlación. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, vol. 33.
http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682013000600006&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*. [Trabajo final de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8816/Calder%c3%b3n_GNG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, K. y Bolívar, R. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 11 (1).
https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_la_vicerrectoria_/2778
- Castro, M., et al. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, vol. 14 (1).
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Castro, S. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas*. [Trabajo final de licenciatura, Universidad de Lima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/Castro_Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cedeño, R., et al. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 7 (4).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 9 (1) pp. 25-34.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449856234001>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@acción*, vol. 5 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chiguay, C., et al. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena. *Revista Inclusiones ISSN 0719-4706*, volumen 6.
<https://revistainclusiones.org/pdf32/19%20VOL%206%20NUM%204%20GIRALDO2019OCTUBDICIEMB19INCL.pdf>
- Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7 (2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6050>
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, vol. 10 (5), pp. 831-839.
<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n5/v10n5a15.pdf#:~:text=La%20confiabilidad%20tipo%20consistencia%20interna%20se%20refiere%20al,coeficiente%20de%20alfa%20de%20Cronbach%20para%20escalas%20polit%C3%B3micas.>
- Calonge, E., et al. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol 9 (17).
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000100039
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Revista Iberomaericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol 14 (7).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000200153&lang=es

- Cruz, V., et al. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, vol. 15 (25), pp. 13-32.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746002>
- Delgado, C. y Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, vol. 33 (6).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600011
- Estrada, E., y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, vol 6 (1).
http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2448-35832021000100015&script=sci_arttext
- Faya, A., et al. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, vol. 8 (3).
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 5 (3).
DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rem.v5i3.466
- Galván, O., et al. (2023). Toma de decisiones y satisfacción laboral según género: Docentes universitarias de Baja California-México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (10).
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41178/47383>
- Gallardo, E. y Gómez, A. (2024). Impacto de la satisfacción con la comunicación interna en el engagement laboral: Análisis correlacional. *Comunicación y sociedad*, vol. 20.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-252X2023000100123
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, vol 42, pp- 43-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Giovannone, P. (2012). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. [Trabajo final de Magister, Universidad Nacional de la Plata].
https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 3 (21).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Herzberg, F (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* (Pariente, J. Trad). Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2002).
<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Herna, M. (2017). *Modelo de gestión por competencias basado en la teoría de las necesidades de David McClelland para desarrollar la gestión del talento humano en el personal docente de educación de la Fachse de la UNPRG-Lambayeque-2014*. [Trabajo final de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6446>
- Hernández, R. et al., (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta edición). McGraw-Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Inga, S. y Rosales, E. (2023). *Clima organizacional y la satisfacción Laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Pangoa, Junín*. [Trabajo final de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/11418742-f541-472b-9228-97fc2bc6a92d/content>
- Lara, R. et al., (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Revista electrónica trimestral de Enfermería*, vol 15 (41), pp.195-207.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412016000100011

Larzabal, A. y Reyes, S. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, vol. 10 (1), pp. 41-53.

<https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367005/html/>

Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, vol. 68 (1), págs. 235-259.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Martos, J. (2020). “Clima Organizacional basado en el modelo de Sonia Palma Carrillo cl - spc, en la empresa fameservi rg s.a.c., Trujillo - 2018”. [Trabajo final de licenciatura, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23508/Martos%20Estrada%2c%20Jos%c3%a9%20Luis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. (Bravo, J. Trad). Ediciones Díaz Santos S.A. (1991).

<https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Meilá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción s20/23. *Psicologemas*, vol. 5, pp. 59-74.

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Revista Pediatría Atención Primaria*, vol 19 (76).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014

Monosalvas, C. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

<https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

Murillo, A. y Sánchez, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, vol. 9 (2).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147

- Nieves, I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 6 (11), pp. 111-13.
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030140007.pdf>
- Ocampo, D., et al. (2018). La influencia del clima de comunicación interna en la satisfacción laboral de empleados de una empresa del sector de servicios. *Revista Luciérnaga / Comunicación*, vol. 10 (20), pp. 113 - 126.
DOI: <https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga.v10n20a7>
- Oviedo, H. y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 34 (4).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009#:~:text=Valores%20de%20alfa%20de%20Cronbach,entre%20tres%20y%20veinte%20%C3%ADtems.
- Palacios, L., et al. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, vol. 66 (3).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354
- Parraguez, I. (2019). El involucramiento laboral en el siglo XXI. [Trabajo final de bachillerato, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Ciencias Empresariales].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParraguezSanchezIngrid.pdf
- Pérez, A. y Vargas, M. (2018). ¿Impacta el clima organizacional en la satisfacción laboral y el compromiso afectivo? *Vinculatégica EFAN*, 4 (1), 8-13.
<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/840>
- Piliagua, L. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 15 (28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Portalanza, A. y Serrano, J. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, vol. 5, pp. 117-125.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200117

- Pupo, B., et al. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23 (4), pp. 1-14.
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>
- Quispe, H., et al. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios*. (Primera edición virtual). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
https://www.researchgate.net/publication/367234661_Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_trabajadores_universitarios
- Ramos, D. (2012). *El Clima organizacional : definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. [Trabajo final de licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD].
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=7FA8712BB5B809FEE0E76EDE4E2438FA.jvm1?sequence=1>
- Roa, M. (2017). *La comunicación y los efectos en el clima organizacional*. [Trabajo final de graduación , Universidad Militar de Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/859cf842-c373-4294-b9ce-03119e0809ec/content>
- Salazar, C. & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de investigación en psicología*, volumen 20 (2).
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14047>
- Sevilla, D. y Zúñiga, Z. (2021). *Modelo de cambio para la gestión del clima organizacional en una empresa transformadora de materia prima*. [Trabajo final de licenciatura, Universidad de Costa Rica].
<https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/items/aea33e01-1028-4ba7-8824-18287d6fe4c0>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Industrial Data*, vol. 26 (2), pp. 217-237.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200217#:~:text=El%20objetivo%20de%20esta%20investigaci%C3%B3n%20es%20describir%20los,precisar%20la%20relaci%C3%B3n%20que%20existe%20entre%20ambas%20variables.

- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, vol. 6 (2).
<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=0e868ed6835ff87747e0ab099666cf1ede489105e8e38ed6db2ccd46beb99fa6JmltdHM9MTczNTY4OTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fcid=0951234a-5059-6921-1c88-362d51e76805&psq=Estrategia+de+compensaciones+como+herramienta+de+satisfacci%C3%B3n+laboral.+&u=a1aHR0cHM6Ly9kaWFsbmV0LnVuaXJpb2phLmVzL2Rlc2NhcmVudG90OTYwMA&ntb=1>
- Ucrós, M., et al. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, vol. 8 (4), pp. 107-116.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661636
- Vargas, G. (2022). Aplicacion de la teoria de Rensis Likert en el clima organizacional de una institucion educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 6 (1).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2171>
- Villacis, G. y Zamora, A. (2021). *Evaluación de la satisfacción laboral y su influencia en la calidad de atención al cliente en el Almacén “Junical” del cantón Bolívar*. [Trabajo final de graduación, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].
<https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/1513/TTAE28D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano, G. y Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *PODIUM*, vol. 42, pp. 151–168.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

Anexo 1 operacionalización de las variables

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Medir las dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral de los colaboradores de instituciones educativas secundarias.	Clima organizacional.	El clima organizacional es la interacción de los colaboradores con todos los elementos que forman la organización y este tiene un impacto en el desarrollo de la institución ya que se relaciona con aspectos como desempeño, motivación y la satisfacción. (Sevilla y Zúñiga, 2021).	El clima organizacional es una variable que se puede cuantificar a través de la Escala de Clima Laboral (CL-SPC).	<p>Autorrealización Personal.</p> <p>Involucramiento Laboral.</p> <p>Supervisión.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Condiciones Laborales.</p>	<p>Autorrealización: La dimensión se evalúa en los ítems 1,6,11,16,21, 26,31,36,41,4 6.</p> <p>Involucramiento laboral: La dimensión se evalúa en los ítems 2,7,12,17,22, 27,32,37,42,47</p> <p>Supervisión: La dimensión se evalúa en los ítems 3,8,13,18,23, 28,33,38,43,48</p> <p>Comunicación: La dimensión se evalúa en los ítems 4,9,14,19,24, 29,34,39,44,49</p> <p>Condiciones Laborales: La dimensión se evalúa en los ítems 5,10,15,20, 25,30,35,40, 45,50</p>	Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma.

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
<p>Medir las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de instituciones educativas secundarias.</p>	<p>Satisfacción laboral.</p>	<p>De acuerdo con Hannoun (2011), la satisfacción laboral puede ser definida como la actitud que tiene el colaborador en relación con su propio trabajo, esta está basada en las creencias y valores. En adición, se considera que las actitudes se determinan por las características de la posición de trabajo como también por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.</p>	<p>La satisfacción laboral es una variable que se puede cuantificar a través del Cuestionario de satisfacción laboral s20/s23.</p>	<p>Satisfacción con la supervisión.</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.</p> <p>Satisfacción con las prestaciones recibidas.</p> <p>Satisfacción intrínseca del trabajo.</p> <p>Satisfacción con la participación.</p>	<p>Satisfacción con la supervisión: La dimensión se evalúa en los ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18.</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico de trabajo: La dimensión se evalúa en los ítems 6, 7, 8, 9 y 10.</p> <p>Satisfacción con las prestaciones recibidas: La dimensión se evalúa en los ítems 4, 11, 12, 22 y 23.</p> <p>Satisfacción intrínseca del trabajo. La dimensión se evalúa en los ítems 1, 2, 3 y 5.</p> <p>Satisfacción con la participación. La dimensión se evalúa en los ítems 19, 20 y 21.</p>	<p>Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meilá y Peiró.</p>

Anexo 2 consentimiento informado

Consentimiento Informado

El presente cuestionario consta de una encuesta de investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias. Como principal objetivo, interesa determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias. Este trabajo se realiza como parte de una tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología en la Universidad Hispanoamericana, Sede Heredia, en Costa Rica. La estudiante y principal investigadora del trabajo es Pamela María Villalobos Carballo, el tutor del trabajo es Glenn Ismael Benavides Pérez.

Como participante en este estudio usted tiene una serie de derechos que siempre serán respetados. En primer lugar, su participación es totalmente voluntaria, libre y no remunerada; nadie lo puede obligar a participar si usted no desea hacerlo y nadie le pagará de ninguna manera. En segundo lugar, usted tiene derecho a la confidencialidad, su participación es totalmente anónima, no deberá anotar su nombre en ningún lugar y esto le permitirá contestar las preguntas planteadas con honestidad y tranquilidad. Por último, usted tiene derecho a retractarse, es decir, si mientras completa los cuestionarios usted desea detenerse y no continuar participando en el estudio lo puede hacer sin ninguna consecuencia de ningún tipo. Usted puede completar los cuestionarios en el momento en que convenga hacerlo con el investigador del trabajo.

Se confirma por parte del investigador que no existen beneficios para los participantes de esta investigación. Por otra parte, también se confirma por parte del investigador que no existen

riesgos hacia la integridad psicológica o física para los participantes de esta investigación.

En caso de tener cualquier duda, puede contactar al investigador a cargo al correo

pamela.maria.villalobos@uhispano.ac.cr o bien a su tutor al correo

glenn.benavides0764@uhispano.ac.cr.

En el momento en que usted inicia a contestar los cuestionarios, afirma que ha leído y comprendido estas instrucciones y está de acuerdo en participar en el estudio.

Le agradecemos mucho su participación, sin su ayuda los trabajos de investigación como estos no podrían ser realizados.

Sí, sí acepto.

No, no acepto.

Anexo 3 cuestionario sociodemográfico

Indique su rango de edad:

De 18 a 35 años

De 36 a 45 años

De 45 años o más

Indique su sexo:

Hombre

Mujer

¿Cuál es su último grado académico obtenido?

- Bachillerato universitario
- Licenciatura universitaria
- Posgrado universitario

¿Cuál es su antigüedad laboral en su departamento actual?

- De 3 meses a 3 años
- De 3 años a 5 años
- De 5 años a 10 años
- Más de 10 años

Indique en qué departamento laboral actualmente dentro de la institución:

- Administrativo
- Docente
- Director o directora

Anexo 4 Escala de Clima Laboral (CL-SPC)

Nombre de instrumento: Escala de Clima Laboral (CL-SPC).

Autor/es: Sonia Palma Carrillo (2004)

Objetivo del Instrumento: Medir la percepción del clima organizacional de los colaboradores en su lugar de trabajo.

Forma de aplicación: Individual.

Tiempo estimado de aplicación: 15 a 20 minutos.

Dimensiones del instrumento: Este instrumento evalúa las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Opciones de respuesta: Ninguno o nunca=1, Poco=2, Regular o algo=3, Mucho=4, Todo o siempre=5.

Ítems:

- 1- Existen oportunidades de progresar en la institución.
- 2- Se siente comprometido con el éxito en la organización.
- 3- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- 4- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
- 5- Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
- 6- El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.
- 7- Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.
- 8- En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.
- 9- En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
- 10- Los objetivos del trabajo son retadores.
- 11- Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.

- 12- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- 13- La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.
- 14- En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
- 15- Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
- 16- Se valora los altos niveles de desempeño.
- 17- Los trabajadores están comprometidos con la organización.
- 18- Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.
- 19- Existen suficientes canales de comunicación.
- 20- El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.
- 21- Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.
- 22- En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.
- 23- Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
- 24- Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.
- 25- Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
- 26- Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.
- 27- Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.
- 28- Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.
- 29- En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.
- 30- Existe buena administración de los recursos.
- 31- Los jefes promueven la capacitación que se necesita.
- 32- Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
- 33- Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

- 34- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
- 35- La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
- 36- La empresa promueve el desarrollo del personal.
- 37- Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.
- 38- Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
- 39- El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.
- 40- Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
- 41- Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.
- 42- Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.
- 43- El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.
- 44- Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.
- 45- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.
- 46- Se reconocen los logros en el trabajo.
- 47- La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.
- 48- Existe un trato justo en la empresa.
- 49- Se conocen los avances en otras áreas de la organización.
- 50- La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

Anexo 5 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Nombre de instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Autor/es: José L. Meliá y José M. Peiró (1989)

Objetivo del Instrumento: Realizar una evaluación de manera útil, cómoda y breve de la satisfacción laboral.

Forma de aplicación: Individual.

Tiempo estimado de aplicación: 15 minutos.

Dimensiones del instrumento: Este instrumento evalúa las dimensiones satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

Opciones de respuesta: Muy Insatisfecho=1, Bastante Insatisfecho=2, Algo Insatisfecho=3, Indiferente=4, Algo satisfecho=5, Bastante Satisfecho=6, Muy Satisfecho=7.

Ítems:

- 1- Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.
- 2- Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
- 3- Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
- 4- El salario que usted recibe.
- 5- Los objetivos, metas y tasas de producción que debe de alcanzar.
- 6- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
- 7- El entorno físico y el espacio de que se dispone en su lugar de trabajo.
- 8- La iluminación de su lugar de trabajo.
- 9- La ventilación de su lugar de trabajo.

- 10- La temperatura de su local de trabajo.
- 11- Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.
- 12- Las oportunidades de promoción que tiene.
- 13- Las relaciones personales con sus superiores.
- 14- La supervisión que ejercen sobre usted.
- 15- La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
- 16- La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
- 17- La igualdad y justicia de trabajo que recibe de su empresa.
- 18- El apoyo que recibe de sus superiores.
- 19- La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.
- 20- Su participación en las decisiones de su departamento o sección.
- 21- Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
- 22- El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
- 23- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

Anexo 6 cartas

San José, 07 de enero, 2025

**Departamento de Registro
Escuela de Psicología
Universidad Hispanoamericana**

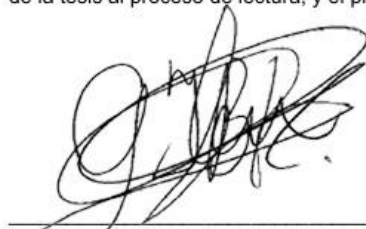
Estimados señores UH:

Reporto a la Universidad los resultados finales del proceso de tutoría de tesis de la estudiante PAMELA MARIA VILLALOBOS CARBALLO, documento de identidad 402170744, cuyo proyecto de tesis se intitula “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE COLABORADORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS” propuesto para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología, el cual he guiado y supervisado, como tutor, desde mi nombramiento del lunes 17 de junio del 2024 vigente a la fecha de hoy.

Los resultados obtenidos por la postulante le han rendido la siguiente calificación:

a)	Originalidad del tema	10	10
b)	Cumplimiento de entrega de avances	20	20
c)	Coherencia entre los objetivos, los instrumentos aplicados y los resultados de la investigación	30	30
d)	Relevancia de las conclusiones y recomendaciones	20	19
e)	Calidad, detalle del marco teórico	20	19
	TOTAL		98

La nota final del proceso de tutoría es de 98 de 100 puntos. Por consiguiente, se avala el traslado de la tesis al proceso de lectura, y el proyecto de tesis queda **APROBADO**.



Atte: Lic. Glenn Ismael Benavides Pérez.
Cédula de Identidad: 1-0810-0764
Código Colegio Profesionales en Psicología: 12154

GB

DECLARACIÓN JURADA

Yo Pamela María Villalobos Carballo, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 402170744 egresado de la carrera de Psicología de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones de educativas secundarias, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 07 días del mes de enero del año dos mil veinticinco.

Pamela VC

Firma del estudiante
Cédula: 402170744


San José, 3 de marzo de 2025

Lic. Aaron Ocampo Hernández
Director
Carrera Psicología
Universidad Hispanoamericana
Estimados señores:

El estudiante Pamela María Villalobos Carballo, cédula de identidad 402170744, me ha presentado para efectos de lectura y revisión, el trabajo de investigación denominado: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE COLABORADORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología.

En mi calidad de lector, he verificado que se han hecho correcciones indicadas durante el proceso de lectura, por consiguiente, se avala el traslado al proceso de lectura al filólogo para la corrección aspectos de redacción y para la posterior presentación al jurado.

Atentamente,



Msc. Marcos Calderón Villalobos
Cédula identidad 302350342
Carné Colegio Profesional 2028

ANEXOS

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO
(CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA
CONSULTA, LA REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LOS TRABAJOS FINALES DE
GRADUACION

San José,

8 de marzo, 2025

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Pamela María Villalobos Carballo con número de identificación 402170744 autor (a) del trabajo de graduación titulado Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de instituciones educativas secundarias presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar al título de licenciatura en Psicología; (SI) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Pamela VC 402170744
Firma y documento de identidad



PERMITIR LA CONSULTA Y USO

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.