



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE IQUITOS 2022.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

BACH. PSIC GIOVANNI RAMIREZ FLORES

ASESOR:

OBST. GINO GAYOSO SOSA, MGR.

REGIÓN LORETO – PERU

2025



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulada:

CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE IQUITOS 2022.

Del alumno: **GIOVANNI RAMIREZ FLORES**, de la Facultad de Ciencias de la Salud pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **15% de similitud**.

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

San Juan, 27 de febrero del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a light blue circular stamp or seal.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP

Resultado_UCP_2024_Sicologia_TSP_GiovanniRamirez_Vi

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	2%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo	1%
	Trabajo del estudiante	
2	dbpedia.org	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to uncedu	1%
	Trabajo del estudiante	
4	pdfcoffee.com	1%
	Fuente de Internet	
5	revistas.investigacion-upelipb.com	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.une.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	www.slideshare.net	1%
	Fuente de Internet	
8	mipersonalregina.blogspot.com	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.ucsp.edu.pe	
	Fuente de Internet	



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Giovanni Ramirez Flores
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Resultado_UCP_2024_Sicologia_TSP_GiovanniRamirez_Vi
Nombre del archivo:	UCP_PSICOLOGIA_2024_TSP_GIOVANNI_RAMIREZ_V1__RESU...
Tamaño del archivo:	463.7K
Total páginas:	29
Total de palabras:	6,734
Total de caracteres:	34,366
Fecha de entrega:	27-feb.-2024 12:08p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	2306108256

1. RESUMEN

La presente investigación cuyo título es clima laboral en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos 2022, se desarrolló en la I.E.P. Meneleo Meza López, ubicado en la ciudad de Iquitos, en la Región Loreto, Perú; cuyo propósito es determinar cómo se encuentra el clima laboral en docentes del I.E.P.P Meneleo Meza López-Iquitos. Año 2022. La Investigación no experimental de tipo descriptivo transversal. se acopló la información en el mismo lugar y en un momento determinado. La población está conformada por catorce (14) docentes de la institución pública Meneleo Meza López. La técnica es psicométrica y el instrumento utilizado es el Escala de Clima Laboral CL-SPC. Obteniéndose los siguientes resultados: en el **factor realización personal** de los encuestados, indican que del total de docentes evaluados obtiene el 35,7% es muy desfavorable, un 28,6% desfavorable, un 21,4% fue media, un 7,1% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable; en relación al **factor involucramiento laboral** los resultados indican que el 21,4% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 35,7% fue media, un 14,3% fue favorable y un 0% fue muy favorable; sobre el **factor supervisión** el 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable; y con el **factor comunicación** el 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 14,3% fue media, un 14,3% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable; y finalmente sobre el **factor condiciones laborales** el 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.

Palabra clave: clima laboral

9

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 1703-2023-UCP-FCS, del 12 de diciembre de 2023, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Psic. Elizabeth Guillen Galdós

Presidente
Miembro

Como Asesor: Obst. Mgr. Gino Gayoso Sosa.

En la ciudad de Iquitos, siendo las 10:00 a.m. horas, del día viernes 15 de marzo de 2024, en las instalaciones de la universidad, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de SICOLOGÍA – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE IQUITOS 2022.**

Presentado por el sustentante: **GIOVANNI RAMIREZ FLORES**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

..... Absueltas Satisfactoriamente

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La sustentación es: Aprobada por Unanimidad

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.



Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Presidente



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Miembro

CALIFICACIÓN:

Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, DENOMINADO: CLIMA
LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA
CIUDAD DE IQUITOS 2022.



Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Presidente



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Miembro

Obst. Mgr. Gino Gayoso Sosa
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres, fausto Javier

Ramírez Chung y Patricia

Flores Tello, a mi hermana

Chris Ángela Ramírez flores y a

mis amistades que me apoyaron

en este proceso universitario.

Giovanni Ramírez Flores

AGRADECIMIENTOS

A mi familia Fausto Javier Ramírez

Chung, Patricia flores Tello y Chris

Ángela Ramírez Flores.

A mis Maestros de la carrera de

Psicología por ser un ejemplo de

constancia y preparación.

Giovanni Ramírez Flores

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Constancia de Antiplagio	ii
Acta de sustentación	v
Hoja de aprobación	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice de Contenido	ix
1. Resumen	09
2. Abstract	10
3. Introducción	11
4. Planteamiento del problema	14
5. Objetivos	17
4.1 Objetivo General	17
4.2 Objetivos específicos	17
6. Variables	17
7. Operacionalización de las variables	18
8. Metodología	19
7.1. Tipo y diseño de investigación	20
7.2. Población y muestra	20
7.3. Técnicas e instrumentos	20
7.4. Proceso de recolección de datos	20
7.5. Análisis de datos	20
7.6. Consideración ética	20
9. Resultados	24
10. Discusión	33
11. Conclusión	35
12. Recomendaciones	37
13. Referencias Bibliográficas	41
ANEXOS	41
Anexo. 01: Matriz de consistência	42
Anexo. 02 Carta de presentación a la institución	43
Anexo. 03 Carta de aceptación	44
Anexo. 04 Consentimiento informado	45
Anexo. 05 Instrumento de Estudios	46

1. RESUMEN

La presente investigación cuyo título es clima laboral en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos 2022, se desarrolló en la I.E.P. Meneleo Meza López, ubicado en la ciudad de Iquitos, en la Región Loreto, Perú; cuyo propósito es determinar cómo se encuentra el clima laboral en docentes del I.E.P.P Meneleo Meza López-Iquitos. Año 2022. La Investigación no experimental de tipo descriptivo transversal. se acopió la información en el mismo lugar y en un momento determinado. La población está conformada por catorce (14) docentes de la institución pública Menelao Meza López. La técnica es psicométrica y el instrumento utilizado es el Escala de Clima Laboral CL-SPC. Obteniéndose los siguientes resultados: en el **factor realización personal** de los encuestados, indican que del total de docentes evaluados obtiene el 35,7% es muy desfavorable, un 28,6% desfavorable, un 21,4% fue media, un 7,1% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable; en relación al **factor involucramiento laboral** los resultados indican que el 21,4% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 35,7% fue media, un 14,3% fue favorable y un 0% fue muy favorable; sobre el **factor supervisión** el 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable; y con el **factor comunicación** el 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 14,3% fue media, un 14,3% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable; y finalmente sobre el **factor condiciones laborales** el 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.

Palabra clave: clima laboral

2. ABSTRACT

This research, titled "Work environment in teachers of an educational institution in the city of Iquitos 2022," was developed at the I.E.P. Meneleo Meza López, located in the city of Iquitos, in the Loreto Region, Peru; whose purpose is to determine how the work environment is in teachers at the I.E.P. Meneleo Meza López-Iquitos. Year 2022. Non-experimental cross-sectional descriptive research. The information was collected in the same place and at a specific time. The population is made up of fourteen (14) teachers from the Menelao Meza López public institution. The technique is psychometric and the instrument used is the CL-SPC Work Environment Scale. The following results were obtained: in the personal fulfillment factor of the respondents, they indicate that of the total number of teachers evaluated, 35.7% were very unfavorable, 28.6% were unfavorable, 21.4% were average, 7.1% were favorable, and 7.1% were very favorable; in relation to the work involvement factor, the results indicate that 21.4% were very unfavorable, 28.6% were unfavorable, 35.7% were average, 14.3% were favorable, and 0% were very favorable; regarding the supervision factor, 28.6% were very unfavorable, 21.4% were unfavorable, 21.4% were average, 14.3% were favorable, and 14.3% were very favorable; Regarding the communication factor, 35.7% were very unfavorable, 28.6% were unfavorable, 14.3% were average, 14.3% were favorable, and 7.1% were very favorable; and finally, regarding the working conditions factor, 28.6% were very unfavorable, 21.4% were unfavorable, 21.4% were average, 14.3% were favorable, and 14.3% were very favorable. Keyword: work environment

2. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Los estudios sobre las emociones que muestra el trabajador a nivel personal e institucional están relacionadas con la satisfacción que genera en su actividad permanente, tal como expone Gonzáles, J. et al (2021) en su estudio en México fijaron como objetivo describir el clima organizacional y satisfacción en el sector Latinoamericano. Fue un estudio de tipo descriptivo, con diseño de revisión documental, donde se evaluaron a quince publicaciones académicas, se entrevistaron a colaboradores del sector público concluyó en la existencia de un clima poco favorable debido a factores psicológicos tanto individuales como grupales ocasionando alteraciones el clima en el establecimiento, asimismo la poca confianza entre los miembros es otro factor limitante que genera división, entre los colaboradores dañando el escenario laboral, para ello sugieren mayor motivación, reconocimiento para asegurar mayor satisfacción y desempeño de los colaboradores. El factor humano, el ambiente de trabajo, el prestigio y la capacitación constituye elementos claves en las instituciones que guían el clima y la satisfacción, según Guerrero y Portero (2020) en su estudio en Ecuador, cuyo objetivo fue determinar cómo el clima organizacional influye en la satisfacción, Cusando hablamos de clima laboral nos referimos a clima organizacional que es el nombre dado por diversos autores; se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. Se centra en la planeación, organización, y control. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son

compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

- El clima psicológico se refiere a las percepciones de los trabajadores del ambiente de trabajo, captura las representaciones psicológicas significativas hechas por los trabajadores referentes a la estructura, procesos y eventos que suceden en la organización.
- El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio.
- Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento.

Aldaz et al, (2022) señala que el clima organizacional es garantizar un adecuado ambiente laboral para que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral en las empresas, por lo tanto los ejecutivos deben orientar sus decisiones en procurar se mantenga un buen clima organizacional, libre de conflictos internos que pueda ser un obstáculo para el rendimiento laboral producto de un ambiente toxico.

Chanca Guerra, (2021) es necesario para lograr una relación significativa entre los trabajadores y la empresa debe existir un buen clima organizacional que garantice un trabajo armónico que favorezcan al cumplimiento de metas y obtener resultados positivos. A cerca del desempeño laboral Pashanasi et al, (2021) al referirse al desempeño laboral y al clima organizacional menciona que tanto el trabajo en equipo relacionado a la eficiencia y al logro de objetivos es un factor clave para un mejor rendimiento de los trabajadores. Por ello los trabajadores que laboran en un buen clima organizacional es vital para logra un mejor desempeño en sus funciones y para lograr esta condición se tiene en cuenta el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación y el compromiso asumido, la identidad con la organización, que se traduce en los resultados de un clima organizacional adecuado para un mejor rendimiento laboral (Sumba et al ,2022)

Macías y Saltos (2020) para un eficiente funcionamiento del clima organizacional los empleados inciden en la productividad mientras el desempeño laboral influye en los resultados de la organización producto del rendimiento laboral de los colaboradores, el objeto del estudio fue el análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, para tal fin se realizó un diagnóstico situacional mediante la observación directa y se aplicó cuestionarios a los docentes de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí, en cuanto a los resultados recomendaron implementar un plan de mejora que tendrá un impacto positivo en la universidad.

Investigaciones Internacionales

El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza:

Mery. C. (Panamá, 2022) manifiesta que el clima laboral docente es un factor crucial en la calidad de la educación. En el presente artículo, se explora el origen y desarrollo del concepto de clima laboral docente, y se discuten algunas de las principales investigaciones que han demostrado su relación con la satisfacción laboral de los docentes, el rendimiento docente y la calidad de la educación. Se evidencia que los factores del clima laboral docente, como el apoyo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, tienen un impacto significativo en el bienestar laboral de los docentes y en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de enseñanza, enfatizando en que los estudios sugieren que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar síndrome de Burnout (síndrome del trabajador quemado). Al mismo tiempo, se profundiza en la implicación del clima laboral docente en el proceso educativo, destacando su relación con la motivación, el compromiso y la eficacia colectiva de los docentes, y su influencia en la retención de los estudiantes. En general, se demuestra la importancia del clima laboral docente en la calidad de la educación y en el bienestar de los docentes y los estudiantes.

A nivel Nacional: Flores, D. y García, N. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay-Áncash, 2022. Desde tiempos remotos los centros educativos pretenden garantizar el rendimiento en el trabajo efectivo del profesional enfocándose en el clima organizacional idóneo donde los docentes se manifiestan empoderados, demuestran su compromiso institucional, desarrollan actividades colaborativas y garantizan la educación de calidad para beneficio de la sociedad. El estudio precisó por finalidad establecer la correlación existente del desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes del Colegio Santa Inés. Su aspecto metodológico fue de diseño no experimental, tipo aplicado, alcance asociativo y paradigma cuantitativo. Su población y muestra se conformó por 85 docentes; los resultados reflejan que el 54,1% de los docentes manifiestan que el clima organizacional se muestra en riesgo, mientras que el 34,1% reflexiona e indican que es inadecuado y el 11,8% expresa que es adecuado. Respecto con el desempeño laboral, el 71,8% de los profesores manifiestan que se encuentra en nivel medio, por otra parte, un 16,5% señala que es bajo y el 11,8% lo considera alto. Se concluye que se existe asociatividad entre las variables investigadas, puesto que el adecuado ambiente organizacional promueve el rendimiento de labores efectivas entre los actores educativos alcanzando los propósitos de la Institución Educativa y garantizando la enseñanza de calidad.

Investigaciones locales. Marta, J. y Díaz, J. (2021) Universidad científica del Perú realizó una investigación titulada: clima organizacional y desempeño laboral en docentes de secundaria Institución Educativa N°61010 “Fernando Lores Tenazoa” Iquitos 2021. La investigación tuvo como objetivo: Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021. La investigación fue de tipo correlacional de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. La población la conformó 38 docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, de Iquitos y la muestra la conformó el 100% de la población, es decir 38 docentes. La selección de la muestra fue no aleatoria por conveniencia. La

técnica que se empleó en la recolección de los datos para ambas variables, fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de la información se empleó la estadística descriptiva para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (χ^2) para la demostración de la hipótesis. Los resultados demostraron que $\chi^2 = 10.13 > \chi^2_{t} = 5.191$, $gl=2$, $p<0.05\%$ y el coeficiente de correlación fue $r=45\%$, con lo que se aceptó la hipótesis de investigación: El grado de relación es medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 61010 “Fernando Lores Tenazoa”, del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el Perú existe un consenso político y social en el que mejorar la educación es la estrategia prioritaria para el desarrollo sostenible y para acceder a los beneficios del crecimiento económico y con ello a una mejor calidad de vida para todos.

De Educación, L. G. (2003). La Ley General de Educación (2003) en su artículo 13, establece que la calidad educativa es el “nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano...”

Es en las instituciones educativas donde se pasa gran parte del tiempo, donde los maestros guían y orientan a los estudiantes a desarrollar habilidades y competencias para lograr esos estándares de calidad que la sociedad actual demanda.

Las instituciones educativas son espacios donde aprendemos a convivir y aprendemos a ser ciudadanos responsables con nuestro medio. Esos valores se reflejan en la relación que existe entre los miembros de la comunidad educativa, en la forma como perduran en el tiempo y se transfieren a otros contextos.

Para que una organización sea efectiva debe reunir los elementos necesarios que lo permitan. No solo una persona, un equipo de trabajo organizado que cumpla con los objetivos; en otras palabras, una adecuada integración grupo.

Ante el creciente desarrollo de las organizaciones se demanda que los directivos dirijan la mirada a propiciar espacios de desarrollo para sus colaboradores; elaborar y realizar planes de formación, contribuyendo no solo al crecimiento de sus modos de hacer (competencias operativas y destrezas técnicas), sino a sus modos de ser (disposiciones, actitudes y virtudes).

Pintado (2007) menciona que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Por ello, es indispensable generar un clima de trabajo agradable en las empresas. Las personas felices trabajan mejor, tienen más iniciativa, toman decisiones y tienen mayor productividad.

Menarguez (2004) menciona que para que los docentes tengan un mejor desempeño es necesario que exista un buen clima institucional, caso contrario, podría generar que la comunidad educativa no trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión en la institución educativa.

Los docentes se convierten en mediadores entre la identidad de la escuela y la comunidad educativa. Por ello, es de suma importancia que la institución desarrolle estrategias que garanticen el trabajo en equipo y la participación armoniosa de todos los agentes involucrados. Ello será percibido directa o indirectamente en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y/o padres de familia, en las relaciones docentes con sus superiores, con sus colegas e incluso con su familia.

Alves (2000) sostiene que el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de

comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación, ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable y un buen rendimiento. No cabe duda también de que el espacio, la iluminación y la ergonomía influyen en la motivación del colaborador. Si no hay un buen clima laboral, no hay un buen desempeño.

En la institución educativa de educación primaria Meneleo Meza López existe una preocupación permanente en los directivos por atender las necesidades de sus colaboradores y motivarlos en cada aspecto de su desarrollo personal y profesional. Sin embargo, la rotación de profesores en diferentes cargos y grados; el ingreso de nuevo personal; la comunicación de tareas entre los directivos y docentes; entre otros, influye en el clima laboral. Frente a lo expuesto, se formula la siguiente pregunta:

¿Cómo se encuentra el clima laboral en la Institución Educativa Primaria Meneleo Meza López, año 2022?

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Determinar cómo se encuentra el clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López-Iquitos. Año 2022

4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio, según sexo, edad, estado civil, situación de trabajo (nombrado o contratado).
2. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor Realización Personal** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.
3. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor involucramiento laboral** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.
4. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor supervisión** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.
5. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor comunicación** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.
6. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor condiciones laborales** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.

5. VARIABLES

Identificación de las Variables

Variable Independiente (X): Docentes de la I.E.P. Menelao Meza López

Variable Dependiente (Y): Clima Laboral.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral	Realización personal	Existen oportunidades de progresar en la institución
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados
		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos
		Se valora los altos niveles de desempeño
		Los supervisores expresan reconocimiento por los logros
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse
		Los jefes promueven la capacitación que se necesita
		La empresa promueve el desarrollo personal
		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras
		Se reconocen los logros en el trabajo
	Involucramiento laboral	Se siente compromiso con el éxito en la organización
		Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo
		Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización
		Los trabajadores están comprometidos con la organización
		En la oficina se hacen mejor las cosas cada día
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante
		Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución
		La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral
	Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan
		En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo
		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos
		Existe un trato justo en la empresa
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
		En mi oficina, la información fluye adecuadamente
		En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa
		Existen suficientes canales de comunicación
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía
		En la institución se afrontan y superan los obstáculos
		La institución fomenta y promueve la comunicación interna
		El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen
		Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
		Se conocen los avances en otras áreas de la organización
	Condiciones laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí
		Los objetivos de trabajo son retadores
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad
		El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado
		Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede
		Existe buena administración de los recursos
		La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución
		Se dispone de tecnología que facilita el trabajo
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros

Fuente: (Quispe, 2016)

7. METODOLOGÍA

7.1. Tipo y Diseño de Investigación

- **Tipo de Investigación**

La investigación será de tipo descriptivo porque se estudiará la situación en que se encuentra la variable: Clima laboral.

- **Diseño de Investigación**

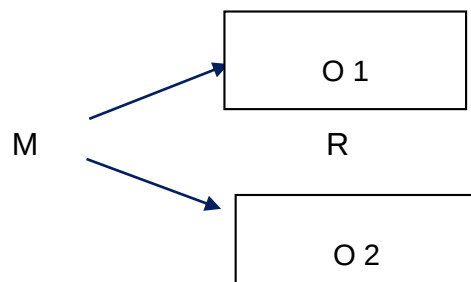
El diseño general de la investigación será el no experimental de tipo descriptivo transversal.

Será No experimental porque no se manipularán las variables en estudio.

Será Descriptivo Transversal porque se recogerá la información en el mismo lugar y en un momento determinado.

Esquema:

Variable Docentes y Clima Laboral.



M: I.E.P. Meneleo Meza López

R: Relación entre variables

O1: Docentes

O2: Clima Laboral

7.2. Población y Muestra

- **Población**

La población estuvo delimitada por todos los docentes pertenecientes a la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, en el presente año, para lo cual hay un total de 14.

N°	Edad	Estado civil	Grado instrucción	Sexo	Estado civil	Situación laboral
1	55	Soltero	Superior	M	Soltero	Nombrado
2	45	soltero	Superior	F	conviviente	Nombrado
3	59	casado	Superior	F	Casado	Nombrado
4	55	conviviente	Superior	F	Soltero	Nombrado
5	52	divorciado	Superior	F	Conviviente	nombrado
6	63	casado	Superior	M	Conviviente	nombrado
7	42	casado	Superior	F	Conviviente	nombrado
8	50	soltero	Superior	M	Conviviente	contratado
9	56	soltero	Superior	F	Soltero	nombrado
10	55	casado	Superior	F	Casado	nombrado
11	60	casado	Superior	F	Soltero	nombrado
12	35	casado	Superior	F	Conviviente	nombrado
13	54	casado	Superior	M	Casado	nombrado
14	44	casado	Superior	F	Conviviente	nombrado

Fuente: Elaboración propia

- **Muestra**

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 14 docentes del I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, en el presente año.

7.3. Técnica, Instrumentos

- **Técnica de Recolección de Datos**

La técnica que se empleará en la recolección de datos será la técnica Psicométrica.

- **Instrumentos**

Los instrumentos que se usaron para el recojo de la información son la Escala de Clima Laboral CL-SPC, que se detallan a continuación:

Variable Clima laboral

Ficha técnica de la escala de clima laboral CL-SPC	
Nombre del Test	Escala de Clima Laboral CL-SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo. (2004) - Lima
Estandarización	Sonia Palma Carrillo. (2004) – Lima - Metropolitana
Particularidad	Instrumento de exploración Psicológico.
Objetivo	Evaluar el nivel de Clima laboral de trabajadores
Características	Consta de 50 ítems. Administración: individual y colectiva. Tiempo: Aproximadamente 30 minutos. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional. Edad: 17 en adelante.
Validez	La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales, este procedimiento se hizo mediante la información obtenida de entidades particulares y estatales de Lima Metropolitana. Los resultados del análisis de los componentes principales de la Escala de Clima CL-SPC, se estructuraron en 5 factores que explicaron el 41.85% de la varianza total. La validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems obtuvo una correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.
Fiabilidad	Realizaron un estudio de 1323 trabajadores dependientes de empresas de producción y de servicios tanto estatales como particulares, con la finalidad de determinar la fiabilidad de la escala empleada en esta investigación a través del análisis de consistencia interna, determinando el coeficiente del Alpha de Cronbach. Respecto a la escala de clima laboral CL- SPC, obtuvieron una valoración de 0,97.

Especificaciones para la escala clima laboral CL - SPC

Dimensiones	Estructura del test		Porcentaje
	Ítems	Total	
Realización personal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	20%
Involucramiento laboral	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10	20%
Supervisión	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10	20%
Comunicación	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10	20%
Condiciones laborales	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50	10	20%
Total		50	100%

Fuente: Escala clima laboral CL - SPC

Niveles y rangos del para la escala del clima laboral CL - SPC

Niveles	Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable
Realización personal	10 – 18	19 – 26	27 – 34	35 – 42	43 – 50
Involucramiento laboral	10 – 18	19 – 26	27 – 34	35 – 42	43 – 50
Supervisión	10 – 18	19 – 26	27 – 34	35 – 42	43 – 50
Comunicación	10 – 18	19 – 26	27 – 34	35 – 42	43 – 50
Condiciones laborales	10 – 18	19 – 26	27 - 34	35 - 42	43 - 50
Clima laboral	50 - 94	95 - 134	135 - 174	175 - 214	215 - 250

Fuente: escala de clima laboral CL - SPC

Confiabilidad

El coeficiente de confiabilidad fue mediante el alpha de Cronbach la escala del clima laboral 0,961 quedando asegurada la confiabilidad.

7.4. Proceso de Recolección de Datos

- Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- Recojo de la información.
- Procesamiento de la información.
- Organización de la información en cuadros.
- Análisis de la información.
- Interpretación de datos.
- Elaboración de discusión y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

7.5. Análisis de Datos

- **Procesamiento de la Información**

Se realizó el ingreso en la base de datos de la información obtenida en hojas de cálculo en el programa Excel 2016, posteriormente se utilizó el programa estadístico SPSS v22 para el análisis de la información y se organizó la información mediante tablas de frecuencia y de contingencia de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio.

7.6. Consideraciones Éticas

Los criterios éticos se tomaron en cuenta para la investigación a continuación se detallan:

a) Consentimiento informado

A los participantes de la presente investigación se les manifestó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde asumirán la condición de ser informantes.

b) Confidencialidad

Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

8. RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados en función a los objetivos específicos de la siguiente investigación:

1. Objetivo Específico N°01

Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio, según edad, sexo, estado civil, situación de trabajo (nombrado o contratado).

Tabla N° 01
Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según Edad. 2022

Rango	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
34 - 40	1	7%	7,14%	7,1%
41 - 47	3	21%	21,43%	28,6%
48 - 54	3	21%	21,43%	50,0%
55 - 61	6	43%	42,86%	92,9%
62 - 68	1	7%	7,14%	100,0%
Total	14	100%	100%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 1, se presenta la edad de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, el 7.1%, tienen edades entre 34-40 años, el 21,4%, tienen edades entre 41-47años, el 21,4%, tienen edades entre 48-54 años, el 42,6% tienen edades entre 55-61 años y el 7,1% tiene edad entre 62-68 años.

Tabla N° 02
 Tabla de Frecuencia según sexo. 2022 docentes I.E.P.
 Menelao Meza López sede Iquitos.

Rango	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Masculino	4	28,6%	28,6%	28,6%
Femenino	10	71,4%	71,4%	100,0%
Total	14	100%	100%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 2, se presenta el sexo de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de los (100%) docentes, el 28,6% son del sexo masculino y un 71,4% son del sexo femenino.

Tabla N° 03

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según estado civil. 2022

Rango	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Soltero	4	29%	28,57%	28,6%
Casados	9	64%	64,29%	92,9%
Divorciados	1	7%	7,14%	100,0%
Total	14	100%	100%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 3, se presenta el estado civil de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de los (100%) docentes, el 28,6% son solteros, un 64,3% son casados y un 7,1% es divorciado.

Tabla N° 04

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según situación laboral. 2022

Rango	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Nombrados	13	92,9%	92,86%	92,9%
Contratados	1	7,1%	7,14%	100,0%
Total	14	100%	100%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 4, se presenta la situación laboral de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de (100%) docentes, el 92,9% son nombrados y un 7,1% son contratados.

2. Objetivo Específico N°02

Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor realización personal** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.

Tabla N° 05

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según el factor de realización personal. 2022

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy desfavorable	5	35.7%	35.7%	35.7%
	desfavorable	4	28.6%	28.6%	64.3%
	Media	3	21.4%	21.4%	85.7%
	favorable	1	7.1%	7.1%	92.9%
	Muy favorable	1	7.1%	7.1%	100.0%
Total		14	100.0%	100.0%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 5, se presenta el **factor realización personal** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de (100%) docentes, un total de 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 7,1% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable.

Objetivo Específico N°03

Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor involucramiento laboral** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.

Tabla N° 06

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según el factor involucramiento laboral. 2022

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy desfavorable	3	21.4%	21.4%	21.4%
	desfavorable	4	28.6%	28.6%	50.0%
	Media	5	35.7%	35.7%	85.7%
	favorable	2	14.3%	14.3%	100.0%
	Muy favorable	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total		14	100.0%	100.0%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 6, se presenta el **factor involucramiento laboral** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docente, un total de 21,4% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 35,7% fue media, un 14,3% fue favorable y un 0% fue muy favorable.

Objetivo Específico N°04

Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor supervisión** del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.

Tabla N° 07

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según el factor supervisión. 2022

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Muy Desfavorable	4	28.6%	28.6%	28.6%
Desfavorable	3	21.4%	21.4%	50.0%
Media	3	21.4%	21.4%	71.4%
Favorable	2	14.3%	14.3%	85.7%
Muy Favorable	2	14.3%	14.3%	100.0%
Total	14	100.0%	100.0%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla 7, se presenta el **factor supervisión** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de (100%) docentes, un total de 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.

Objetivo Específico N°05

Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor comunicación** con el clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.

Tabla N° 08

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según el factor comunicación. 2022

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy Desfavorable	5	35.7%	35.7%	35.7%
	Desfavorable	4	28.6%	28.6%	64.3%
	Media	2	14.3%	14.3%	78.6%
	Favorable	2	14.3%	14.3%	92.9%
	Muy Favorable	1	7.1%	7.1%	100.0%
Total		14	100.0%	100.0%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla 8, se presenta el **factor comunicación** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de (100%) docentes, un total de 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 14,3% fue media, un 14,3% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable.

Objetivo Específico N°06

Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el **factor condiciones laborales con** el clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022.

Tabla N° 09

Tabla de Frecuencia de los docentes que laboran en la I.E.P. Menelao Meza López sede Iquitos, según el factor condiciones laborales. 2022

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy Desfavorable	4	28.6%	28.6%	28.6%
	Desfavorable	3	21.4%	21.4%	50.0%
	Media	3	21.4%	21.4%	71.4%
	Favorable	2	14.3%	14.3%	85.7%
	Muy Favorable	2	14.3%	14.3%	100.0%
Total		14	100.0%	100.0%	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla 9, se presenta el **factor condiciones laborales** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de los (100%) docentes, un total de 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.

9. DISCUSIÓN

En el análisis del clima laboral en una institución educativa, se consideran elementos como motivación, identificación y comunicación según lo indicado por **Williams (2013)**. En concordancia con ello, en la presente investigación se evaluaron además de esos factores, a la seguridad y confiabilidad, con lo cual, dentro de los resultados generales, se evidenció que la motivación fue la que presentó una mayor cantidad de docentes insatisfechos con ello. Este resultado es similar a lo obtenido en la investigación de la Universidad Autónoma de Nuevo León, donde se obtuvo cerca de un 46% de insatisfacción con la motivación.

Los resultados socio demográficos de la investigación nos indica sobre la edad de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, el 7.1% , tienen edades entre 34-40 años, el 21,4% , tienen edades entre 41-47años, el 21,4% , tienen edades entre 48-54 años, el 42,6% tienen edades entre 55-61 años y el 7,1% tiene edad entre 62-68 años. , se presenta el sexo de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, el 28,6% son del sexo masculino y un 71,4% son del sexo femenino., se presenta el estado civil de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, el 28,6% son solteros, un 64,3% son casados y un 7,1% es divorciado., se presenta la situación laboral de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de (100%) docentes, el 92,9% son nombrados y un 7,1% son contratados.

Los datos sobre la escala de clima laboral se presenta el **factor realización personal** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 7,1% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable., se presenta el **factor involucramiento laboral** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 21,4% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 35,7% fue media, un 14,3% fue favorable y un 0% fue muy favorable., se presenta el **factor supervisión** de los docentes

encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable., se presenta el **factor comunicación** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 14,3% fue media, un 14,3% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable., se presenta el **factor condiciones laborales** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.

Este resultado se asemeja a las conclusiones obtenidas en la presente investigación, pero difiere principalmente en que en el caso de la I.E.P. Menelao Meza López si se cuenta con mucha participación docente pese a tener cerca del 20% de docentes desmotivados.

Se ha evidenciado la predisposición de los docentes a mejorar su desempeño con empatía hacia los directivos, propios colegas y alumnos. Hecho, significativamente diferente con lo que sucede en 4 instituciones educativas de Breña, estudiadas por Aguado (2012), donde se atribuyó a la carencia de buen clima laboral debido a conflictos entre docentes, alteración de valores institucionales y poca comunicación asertiva. Con lo anterior puede indicarse que el Colegio Menelao Meza tiene buena predisposición a contar con un clima favorable y en caso de no ser atendido como corresponde podría llegar a extremos conflictivos como sucede en los colegios de Breña.

En el año 2015, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se aplicó una encuesta de clima laboral a 148 trabajadores de la institución, entre ellos, docentes. En dicha encuesta se obtuvo un resultado similar a lo obtenido en el colegio Menelao, donde existe un relativo nivel de satisfacción con el clima laboral, pero que los docentes muestran iniciativa y predisposición a mejorar en función a las necesidades institucionales.

10. CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las conclusiones de la siguiente investigación:

- 1) **Los datos sociodemográficos** obtenidos en la encuesta aplicada a los 14 docentes de la I.E.P. Menelao Meza López, permitieron establecer que en su mayoría son docentes que se catalogan como adultos mayores, siendo del sexo masculino los más representativos, encontrándose casi todos en la condición de docente nombrado.
- 2) El **factor realización personal** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 7,1% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable.
- 3) El **factor involucramiento laboral** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 21,4% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 35,7% fue media, un 14,3% fue favorable y un 0% fue muy favorable.
- 4) El **factor supervisión** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.
- 5) El **factor comunicación** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 35,7% fue muy desfavorable, un 28,6% fue desfavorable, un 14,3% fue media, un 14,3% fue favorable y un 7,1% fue muy favorable.

- 6) El **factor condiciones laborales** de los docentes encuestados, en ese sentido los hallazgos indican que de un total del (100%) docentes, un total de 28,6% fue muy desfavorable, un 21,4% fue desfavorable, un 21,4% fue media, un 14,3% fue favorable y un 14,3% fue muy favorable.

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia de los miembros respecto a su estar en la organización. Por tanto, un clima favorable conllevará a la predisposición de un trabajo óptimo, lo cual tendrá un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos

11. RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones de la siguiente investigación:

- 1) Promover la planificación del director para mejorar el clima organizacional de los docentes.
- 2) Tener una mayor predisposición en su rol formador, manteniendo un clima institucional adecuado, con armonía, promoviendo la participación de actividades del colegio.
- 3) Proponer a las autoridades educativas la organización de actividades extracurriculares a fin de que los docentes interactúen participando en la optimización del desempeño docente, a través de procesos de capacitación, actualización, especialización, primordialmente en el plano afectivo, en estrategias para vivir un óptimo clima institucional.
- 4) Buscar interactuar con los demás miembros de la comunidad educativa agentes educativos, con actitud positiva.
- 5) Los factores como realización personal, involucramiento laboral, factor supervisión, factor comunicación y factor condiciones laborales son las mejores condiciones para lograr las mejores relaciones en la comunidad educativa.
- 6) El personal directivo debe ser más tolerante y practicar una mayor escucha activa con las ideas y propuestas de docentes y estudiantes.
- 7) La institución debe practicar una comunicación asertiva horizontal y vertical, priorizan la tecnología para ello y siempre con un nivel alto de empatía, evitando conflictos o mal entendidos.
- 8) La institución debe fomentar actividades que promuevan la práctica de los valores institucionales y priorizar siempre el reconocimiento a todo el personal que realiza una actividad en beneficio de la institución.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz, M., Alvarado, M., Castro, M. y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Camp. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Belleza, L. (2017). Percepción del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Disponible en: < https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5363/Belleza_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berthoud, L. y López, A. (2013). Clima y cultura, componentes de la calidad educativa. Argentina: Universidad FASTA ediciones.
- Crespin, A (2017) Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/2d060b77-7870-4e4b-85f0-9c03e9ba7746>
- De Educación, L. G. (2003). Ley N° 28044. La educación peruana. Título I, Fundamentos y Disposiciones Generales, Artículo 8°. Principios de la educación.
- Flores Luna Daylin Gribeth y Nelly Anali Garcia Barrozo (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay-Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 4982-5006. Universidad César Vallejo Huaraz – Perú DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327

- García, H (2015) "Percepción de la gestión del marketing educativo y valoración de la formación académica cultural en estudiantes universitarios". (Tesis de Doctorado). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guerrero, C. y Portero, L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Lima, Perú.
- INEI (2014) "Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014". Lima, Perú.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9 (1-2). pp. 123-133. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2/19885636v9n1-2p123.pdf>
- Macías García, E. K., & Saltos Briones, G. M. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica De Manabí. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 98–116. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- Marta Pérez, José Julio; Díaz Ayala, Jaime Fermín (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de secundaria institución educativa N°61010 "Fernando Lores Tenazoa" Iquitos 2021. Universidad Científica del Perú. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1555>
- Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid –España: Fundación Index.

- Mery Lorena Clavijo Luengas Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Universidad UMECIT Panamá, 2022 <https://orcid.org/0009-0007-0937-3101> DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, N (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Disponible en: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>
- Pintado Pasapera, E. A. (2007). Comportamiento organizacional gerenciación y conducción del talento humano. Lima, Perú,: 2ed. editorial: Instituto Peruano de la Ciencia y la Cultura–IPECU.
- Orta, J. (2014). La percepción como base de la comprensión del comportamiento del consumidor. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <
<http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0710658/0710658.pdf>>
- Tuse, R. (2020). Percepción respecto al proceso de asesoría y la indagación científica de los estudiantes de enfermería de una Universidad Privada de Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Calletano heredia. Lima, Perú. Disponible en: <
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11696/Percepcion_TuseMedina_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RAE (2020). Real Académica Española. Percepción. Disponible en: <
<https://dle.rae.es/percepci%C3%B3n>
- Solís, J (2004). “El Manejo del Marketing en el servicio educativo en la institución educativa Continental”. (Tesis doctoral). Universidad Mayor de San Marcos, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE IQUITOS 2022.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
Pregunta General: ¿Cuál es nivel del clima laboral en docentes de la I.E.P. Menelao Meza López-Iquitos. Año 2022? Preguntas Específicas: ¿Cuáles son los datos sociodemográficos de la población en estudio según sexo, edad, estado civil, años de ejercicio profesional, situación de trabajo (nombrado o contratado) ? ¿Cuál es el nivel de satisfacción docente sobre el factor Realización personal del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción docente sobre el factor comunicación del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción docente sobre el factor Involucramiento laboral del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción docente sobre el factor Supervisión y condiciones laborales del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022?	Objetivo General: Determinar cómo se encuentra el clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López-Iquitos. Año 2022 Objetivos Específicos: Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio, según sexo, edad, estado civil, años de ejercicio profesional, situación de trabajo (nombrado o contratado). Identificar factor de realización personal docente. Identificar el factor comunicación del clima laboral en la I.E.P. Meneleo Meza López, Iquitos. Año 2022. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el factor involucramiento laboral del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el factor supervisión del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022. Identificar el nivel de satisfacción docente sobre el factor condiciones laborales del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022	Hipótesis General: Existe un clima laboral favorable en docentes de la I.E.P. Menelao Meza López-Iquitos. Año 2022 Hipótesis Específicas: Es posible identificar las características sociodemográficas de la población en estudio, según sexo, edad, estado civil, años de ejercicio profesional, situación de trabajo (nombrado o contratado). Existe un alto nivel de satisfacción docente sobre factor realización personal, comunicación del clima laboral en la I.E.P. Meneleo Meza López, Iquitos. Año 2022. Existe un alto nivel de satisfacción factor involucramiento laboral docente sobre el del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022. Existe un nivel de satisfacción factor supervisión docente sobre el del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022. Existe un alto nivel de satisfacción factor condiciones laborales docente sobre el del clima laboral en la I.E.P. Menelao Meza López, Iquitos. Año 2022	Docentes de la I.E.P. Menelao Meza López Satisfacción de relaciones interpersonales Motivación Laboral Mejora del rendimiento profesional Clima Laboral Realización personal Comunicación Involucramiento laboral Supervisión Condiciones laborales	Tipo: Descriptivo Método: General y Específico Diseño: No experimental y trasnversal. Nivel de Investigación: Correlacional. Población y Muestra: Se tomó una población y muestra de 14 docentes pertenecientes a la I.E.P. Menelao Meza López-Iquitos. Año 2022 Técnica e instrumentos de recolección de datos: La técnica es la ficha de recolección de datos El instrumento es el Cuestionario. Métodos de análisis de Investigación: Uso de cálculo de porcentajes, uso de hojas de cálculos . Tablas de frecuencia y porcentajes.

ANEXO 02: CARTA DE PRESENTACIÓN A LA INSTITUCIÓN

Iquitos, 26 de octubre del 2022

Señor

Lic. Tomás Ríos López

Director de la I.E.P “Menelao Meza López”

Presente. -

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para hacer de su conocimiento que, soy egresado de la Facultad de Psicología de la UCP con el interés de realizar una investigación sobre el clima laboral en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos 2022, de su digna dirección, a fin de poder obtener el título de Licenciado en Psicología, razón por la cual acudo a usted para solicitarle el permiso respectivo y poder aplicar en los docentes de la institución un cuestionario que permitirá recoger sus apreciaciones respectivas.

En virtud de lo expresado, estimaremos de usted concedernos el permiso y autorización respectiva.

Sin otro particular y agradecido por la atención que brinde a la presente, hago propicia la oportunidad para expresar a usted as muestras de mi especial estima personal.

Atentamente

BACH. PSIC GIOVANNI RAMIREZ FLORES

ANEXO 03: CARTA DE ACEPTACION

ANEXO 03

Iquitos, 27 de octubre del 2022

Señor

Lic. Tomás Ríos López

Director de la I.E.P.P.M "Menelao Meza López"

Presente. -

Asunto: Aceptación de Investigación de Tesis

Por medio de la presente hago constatar la aceptación del bachiller Giovanni Ramírez Flores en la carrera profesional de psicología de la universidad científica del Perú, tiene el permiso de realizar su investigación y realizar una encuesta para los docentes del I.E.P.P.M Meneleo Meza López sobre el clima laboral en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos 2022, a fin de poder obtener el título de Licenciado en Psicología.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Tomás Ríos López

Director

ANEXO 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por el Bachiller en Psicología **Giovanni Ramírez Flores**, de la Universidad Científica del Perú de la ciudad de Iquitos, departamento de Loreto, cuya meta de este estudio es analizar el:

“CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE IQUITOS 2022”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a las 50 preguntas de la Escala **de estrés laboral OIT_OMS**

. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, sus respuestas a la prueba y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez calificadas y codificadas las pruebas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la evaluación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la evaluación le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del Participante
(En letras de imprenta)

Fecha : _____

ANEXO 05: INSTRUMENTO DE ESTUDIOS

Escala de clima laboral CL – SPC

Datos personales

Área: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____ Grado de instrucción _____

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Resultados				
	<i>Realización personal</i>	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La empresa promueve el desarrollo personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se reconocen los logros en el trabajo					
	<i>Involucramiento laboral</i>	1	2	3	4	5
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	<i>Supervisión</i>	1	2	3	4	5
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					

22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30	Existe un trato justo en la empresa					
	Comunicación	1	2	3	4	5
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
34	Existen suficientes canales de comunicación					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
	Condiciones laborales	1	2	3	4	5
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
42	Los objetivos de trabajo son retadores					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					