



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el
Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quijano Sanchez, Susy Mariley (orcid.org/0009-0005-7706-797X)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Rodrigo, a mis Padres, que siempre me brindaron su apoyo incondicional y con sus sabios consejos me impartieron valores mucho cariño y ejemplo para seguir avanzando en el cumplimiento de mis metas y sueños propuestos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi mamá Olga y a mi papá Lizandro quiénes siempre me apoyaron, motivaron a seguir estudiando y hacer realidad mi sueño de poder sacar el grado de licenciatura en Administración y a mi asesor Díaz Torres William Ricardo por los conocimientos brindados para culminar y sustentar mi tesis.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes en una Institución pública en Perú, 2023.", cuyo autor es QUIJANO SANCHEZ SUSY MARILEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 21- 03-2024 19:52:25

Código documento Trilce: TRI - 0738336



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUIJANO SANCHEZ SUSY MARILEY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUIJANO SANCHEZ SUSY MARILEY DNI: 80288338 ORCID: 0009-0005-7706-797X	Firmado electrónicamente por: SQUIJANOS el 27-02- 2024 15:32:44

Código documento Trilce: INV - 1577486

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de originalidad del Autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ixx
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización del estudio	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla1. Resultados de Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman.	36
Tabla 2. Relación entre Estructura Organizacional y Satisfacción Laboral Según el Coeficiente de Spearman	38
Tabla 3. Resultados Relación entre La Responsabilidad y Satisfacción Laboral según el coeficiente de Spearman	40
Tabla 4. Resultados Relación entre los Riesgos y La Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman	41
Tabla 5. Resultados de Relación entre Las Recompensas y Satisfacción Laboral según el coeficiente de Spearman.	42
Tabla 6. Relación entre el Calor y Apoyo del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el coeficiente de Spearman.	44
Tabla 7. Relación entre los Conflictos del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el coeficiente de Spearman.	46

RESUMEN

El objetivo General fue Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023. La Investigación fue de tipo Aplicada con un nivel Correlacional, método cuantitativo, diseño no experimental, tuvo una población conformada por 55 docentes y administrativos a los cuales se les aplicó un cuestionario de 73 y otro de 35 ítems. Los Resultados muestran que El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es alta; vale decir que su intensidad es medida por 0.551. Su dirección es positiva; si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.551 entre variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Finalmente se concluye que el Rho Spearman es 0.551 y $\alpha = 0.001$, nos permite inferir que El clima Organizacional tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral de los trabajadores, en el Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores 2023, lo cual permite aceptar la Hipótesis que se planteó al inicio de la investigación.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores, relación

ABSTRACT

The General objective was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Job Satisfaction of workers at Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023. The Research was of an Applied type with a Correlational level, quantitative method, non-experimental design, it had a population made up of 55 teachers and administrators to whom a questionnaire of 73 and another of 35 items was applied. The Results show that the Organizational Climate and Job Satisfaction is high; That is to say, its intensity is measured by 0.551. Its direction is positive; If one variable increases, the other also increases in the same direction. For the purposes of predicting the correlation of 0.551 between variables, it is done with a degree of error less than 1%; or also with 99% reliability, Finally, it is concluded that the Rho Spearman Coefficient is 0.551 and $\alpha = 0.001$, allowing us to infer that the Organizational climate has a direct and significant link with the Job Satisfaction of the porques, at School 7087 The Nazarene, San Juan de Miraflores. 2023, which allows us to accept the Hypothesis that was raised at the beginning of the investigation.

Keywords: Organizacional climate, job satisfaction, workers, relationship

I. INTRODUCCIÓN

La OIT impulsa el cumplimiento de las leyes laborales, promueve igualdad de género, no discriminación, la diversidad y la inclusión, así mismo fomenta políticas equitativas en el caso de migraciones laborales, acceso a la educación, igualdad de oportunidades, proteger a los trabajadores, brindarles ambientes laborales que protejan la salud integral, mejora de sueldos, la creación de un clima Laboral adecuado con la finalidad de promover un trabajo decente, etc (OIT, 2023).

Hernández et al., (2018) estudios realizados en México encontraron que el Sistema de Universidades Tecnológicas muestra un nivel bajo de Compromiso Organizacional esto se debe a que no hay una buena comunicación, no hay estímulos, reconocimientos y mejoras salariales a los trabajadores.

Macías & Vanga (2021) Una investigación realizada en Ecuador menciona que las normas, Procesos, La infraestructura de la empresa, Incentivar al trabajo colaborativo y en equipo, la competencia entre colaboradores fomenta un mejor clima Organizacional, la compensación laboral, mejora de salarios promueven la retención de personal calificado y un servicio de calidad. El liderazgo debe ser participativo, transformacional con una comunicación horizontal, inclusiva, La capacitación en gestión permitirá que los colaboradores tengan una mayor productividad.

Según Govea (2020) Estudios realizados en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil muestran que el Clima organizacional es muy bueno y esto se debe a la buena comunicación, Comprensión y apertura de parte de los directivos con los trabajadores ya que es una empresa pequeña, existe una buena Satisfacción Laboral esto se debe a los estímulos y recompensas que perciben los trabajadores por la productividad que realizan.

Un estudio en Colombia identificó características sociodemográficas y laborales de docentes, La mayoría de docentes muestran motivación intrínseca al desarrollar su trabajo, pero no están conforme con los ambientes físicos, un

porcentaje alto se sienten descontentos con los sueldos que reciben por su trabajo (Bedoya et al.,2017).

Los Directivos de las entidades estatales y privadas, deben tener capacidad para Contribuir, convencer, motivar, centrarse en el desarrollo del equipo, tener una comunicación eficaz, capacidad de resolver problemas utilizando la inteligencia emocional, respetar los derechos, motivar al cumplimiento de metas e incentivar a la adaptación, mejora y cambio, deben conocer los factores Políticos, económicos, sociales y culturales, estar preparado para afrontar riesgos y adaptarse al cambio; el Colaborador es parte importante de una empresa, se le debe capacitar para minimizar la resistencia al cambio así evitar perder tiempo en la Transformación empresarial y permitir la toma decisiones apropiadas en bien de la empresa y de los colaboradores (Prieto et al.,2018).

Estudios realizados en La Universidad de Huanta Concluyeron que existe un nivel de correlación significativo entre las interacciones humanas y la Responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo en los funcionarios administrativos. Se confirma que existe un clima laboral regular y relaciones sociales regulares entre compañeros, directivos tanto en el ambiente interno y fuera de la empresa. Los Resultados muestran que hay una correlación directa y positiva de forma medida significativa teniendo por medio la comunicación integral entre los miembros de la Universidad (Pariona et al., 2021).

Estudios realizados en Arequipa Perú concluyeron que, si la empresa tiene normas, procesos o reglamentos claros en cuanto a las condiciones laborales, las relaciones humanas entre los colaboradores serán las adecuadas. La organización laboral de las organizaciones impacta significativamente y directa en las en las interrelaciones de los colaboradores, es importante fomentar una eficaz organización del trabajo que se relacionen con la política de la organización, clima organizacional y cultura organizacional (Arias et al.,2018).

Según Ley N°31696 publicada en 2023, en el Perú el Ejecutivo publicó 12 de mayo de 2023 el Decreto Legislativo N.º 1554, la norma pone en valor las estrategias que guía los procesos del estado que precisa y actualiza los alcances a

nivel nacional, regional y local; la presente menciona que el estado debe invertir en la modernización e infraestructura de las entidades estatales, así como capacitar a los funcionarios y trabajadores de las entidades del estado.

Según Ley N°31696 publicada en 2023, a pesar que existe la Ley N°31696. Los Trabajadores del Sector Educación carecen del fortalecimiento de capacidades a los docentes, las bajas remuneraciones, las pocas oportunidades de desarrollo profesional, el Estado no invierte en mejorar la Infraestructura, no brinda medios y materiales suficientes a los docentes para poder ejercer su trabajo de una forma y eficaz eficiente.

El director también tiene responsabilidades administrativas, de gestión y sociales, Así mismo el reglamento interno establece que los docentes tienen derecho a recibir una remuneración adecuada, incentivos, asignaciones para su desarrollo personal, Recibir una evaluación transparente para la mejora de su desarrollo profesional, Ser reconocido y recibir beneficios por su esfuerzo en su labor profesional, Participar en las convocatorias para ascenso por parte del Ministerio, Un día de permiso por onomástico (Reglamento interno Colegio 7087 El Nazareno, 2023).

Se observa que el estado no invierte en la mejora de la infraestructura y ambientes adecuados para que los docentes puedan realizar su trabajo, los docentes no tienen aulas construidas con materiales adecuados para soportar el extremo calor y frío , no tienen materiales y equipos necesarios, no reciben por parte del estado capacitaciones de Actualización para desarrollar competencias y habilidades tecnológicas virtuales, reciben salarios muy bajos, no reciben aumentos de sueldos, no reciben reconocimiento si realizan más de las horas de trabajo establecidas, en las relaciones interpersonales manifiestan que se han formado grupos donde solo comparten entre ellos actividades y recreación.

La realidad actual en la Institución que realice la investigación, en cuanto al Clima Organizacional se averiguo si el Director realiza el reconocimiento por el buen desempeño, esfuerzo y dedicación de los docentes, los resultados muestran lo importante que es investigar si en esta institución los trabajadores cuentan con

el apoyo del director y de sus compañeros de trabajo, también se buscó investigar si el Director muestra habilidades para resolver diferencias, malos entendidos y problemas de comunicación que se den entre los integrantes de la institución, así también he recogido información sobre los Riesgos, seguridad y planes de contingencia en caso de desastres naturales, Tiene una justificación metodológica porque se trabajó con la metodología cuantitativa, la recolección de información se realizó a través de cuestionarios que ya ha sido utilizado y validado por expertos en una investigación previa y mejorado por la autora de la presente, los cuales tienen un grado de validez confiable, se sistematizó la información obtenida acudiendo a las pruebas estadísticas. Así mismo contó con sustentación y con una justificación teórica porque se definieron las teorías, conceptos, leyes y enfoques que sustentan cada una de las variables a investigadas, esta investigación tiene una justificación práctica social porque los resultados obtenidos servirán para proponer recomendaciones y sugerencias viables que permitan mejorar las condiciones en el trabajo de la Institución. Por todo lo expuesto es importante mencionar que para obtener información se aplicaron cuestionarios a 55 colaboradores del Colegio 7087 El Nazareno los cuales formaron parte de la población y muestra.

Por todo lo mencionado el problema planteado fue ¿En qué medida el Clima Organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores, 2023?

Los problemas específicos para la presente investigación son: (a) ¿Existe relación entre la Estructura Organizacional y Satisfacción laboral?, (b) ¿Qué relación existe entre la Responsabilidad y Satisfacción laboral?, (c) ¿Existe relación entre los Riesgos y Satisfacción laboral?, (d) ¿Existe relación entre las Recompensas y Satisfacción laboral?, (e) ¿Qué relación existe entre Calor y Apoyo y Satisfacción laboral?, f) ¿Existe relación entre los Conflictos y Satisfacción laboral? Todo lo anterior referido los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.

El Objetivo Principal fue: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.

Se ha planteado los siguientes objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la Estructura Organizacional y Satisfacción laboral, (b) Establecer la relación que existe entre la Responsabilidad y Satisfacción laboral , (c) Establecer la relación entre los Riesgos y Satisfacción laboral, (d) Establecer la relación que existe entre las Recompensas y Satisfacción laboral, (e) Establecer relación que existe entre el Calor y Apoyo y Satisfacción laboral, (f) Establecer la relación que existe los conflictos y Satisfacción Laboral. Todo lo anterior referido a los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.

Así mismo, la hipótesis general se propuso la siguiente: (H0) “Existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la “Existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.”

(H1) “No existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la “Existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.”

También se plantearon las siguientes hipótesis específicas:(a) Existe una alta relación entre Estructura Organizacional y Satisfacción Laboral, (b) Existe una alta relación entre la Responsabilidad y Satisfacción Laboral, (c) Existe una alta relación entre los Riesgos y Satisfacción Laboral,(d) existe una alta relación entre las Recompensas y Satisfacción Laboral, (e) Existe una alta relación entre el Calor y Apoyo y Satisfacción Laboral,(f) Existe una alta relación entre los Conflictos y Satisfacción Laboral; Todo ello referido a los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios previos internacionales realizados en Suecia por Bry & Wigert (2022). Concluyeron que La alta rotación de los trabajadores y la competencia variable del personal son obstáculos para para sostener un clima organizacional positivo. Los Directivos deben informar en forma clara las políticas de trabajo al momento de incorporar al personal, incentivar la creación de equipos de trabajo estables, compensar, retribuir, recompensar el empeño y esfuerzo del trabajo realizado en la Unidad.

Estudios realizados en Filipinas demuestran que La actitud en el trabajo y el clima organizacional es un aspecto esencial a mantener la organización trabajando con la adecuada administración y esquemas de gestión. Este estudio analiza la actitud de empleados en términos de desarrollo profesional (Asió, John Mark; Jiménez, Edward.,2020).

En México una investigación cuyos resultados demostraron que el 24% estima que su trabajo de contribución y desempeño es valorado por el personal de su Institución; el 48% manifiesta que los directores no tienen capacidad directiva (Martínez et al.,2021).

En México un estudio concluye que el componente fundamental de una Empresa es el colaborador o trabajador, se le debe brindar consideración para conservar su satisfacción laboral un nivel anímico alto, se debe evitar que realice actividades monótonas. El ambiente Laboral está formado por Los factores Extrínsecos en las Empresas, las Políticas, normas, el ámbito del entorno las interacciones laborales con sus compañeros y superiores que impactan en los trabajadores de la empresa y les permiten sentirse cómodos en sus organizaciones que laboran (Mesa, B.,2017).

Resultados de una investigación en Cuba, Los resultados indican que el ambiente Organizacional es bueno y está relacionado a la satisfacción adecuada que tienen los colaboradores, así mismo este grado de satisfacción propicia dicho

clima. Se concluyó que las variables mayor y peor evaluadas en ambas empresas son el Apoyo y la Seguridad Laboral (Pupo et al.,2017).

Estudios realizados en Nicaragua Se pudo determinar que a los docentes les resulta indiferente que, si las aulas de clase cuentan con todo lo necesario para desarrollar su trabajo, por lo que una causa probable es el hecho de que, aunque no cuenten con las condiciones adecuadas en los salones de clases, ellos están obligados a desarrollar sus actividades académicas (Osejo et al.,2017).

En Ecuador se realizó una investigación, en la cual concluyó que las dimensiones propósitos, objetivos y apoyo que los trabajadores reciben por parte de la empresa son los que influyen más en el Clima Organizacional, Se encontró que el Clima y la Satisfacción en Educadores se relacionan positiva y significativamente (López, 2022).

Rodríguez & Raga (2021) Una investigación en Medellín Colombia indica que la felicidad en los profesores con la Satisfacción Laboral se encuentra relacionadas significativamente al Compromiso Organizacional, los Profesores, Tienen motivación, impulso, empeño perseverancia en el desarrollo de su trabajo, estas características son importantes porque a pesar que se presenten obstáculos caracterizan el compromiso y la felicidad de los docentes en la realización de su trabajo.

En Ecuador “Los resultados del Análisis correlacional Rho Spearman, relaciones Interpersonales, liderazgo y gestión (0,176, $p < 0,05$), y las dimensiones apoyo y recompensas (0,168, $p < 0,05$). Lo que indica que los objetivos institucionales no son claros, no están involucrando al personal y no están brindando el apoyo que necesitan los docentes “(Zambrano & Zambrano.,2022).

En Chile “Estudios muestran los resultados Referente a las correlaciones obtenidas. La dimensión “Apoyo” de la Cultura Organizacional, así como la dimensión “Participación” perteneciente a Satisfacción Laboral obtuvieron una correlación más fuerte siendo los valores $=0,611$ (P es menor o igual a 0,001)

Encontrando que entre el Clima y la Satisfacción existe la correlación Positiva y significativamente con un valor = 0,487 ($p \leq 0,001$)” (Montoya et al.,2017).

Así mismo una investigación realizada en México llegó a la conclusión: “La Identidad, Apoyo y ambiente de afecto se encuentran correlacionadas en forma directa y significativa con la Satisfacción, contribuyendo grandemente con el bienestar aportando satisfacción a los colaboradores de las organizaciones. Se deben diseñar e implementar estrategias que aporten en la mejora y bienestar de los colaboradores” (Pedraza, 2018).

Espinoza et al.,(2023) La Actitud y el comportamiento dirigen un buen o mal ambiente laboral, Un entorno laboral debe promover una comunicación asertiva que permita ambientes de confianza, seguridad al docente para que pueda trabajar eficientemente de una forma colaborativa con su entorno, permitiendo lograr alcanzar las metas propuestas por la empresa, en Instituciones Educativas es fundamental determinar Normas y políticas claras que fomenten una buena cultura Organizacional en Estudiantes, Profesores y con el personal administrativo.

También se fundamenta con investigaciones realizadas a nivel nacional así tenemos La investigación realizada al personal administrativo de la UNAC en su mayoría (53.5%) percibieron que el Clima organizacional es bueno. Igualmente ocurre con las dimensiones de Liderazgo y Motivación, la dimensión Estructura el porcentaje es de 45.5% siendo muy alto, esto se debe a las nuevas políticas de la Universidad que redujeron la participación de los colaboradores en el gobierno de la Universidad. En cuanto a las condiciones Laborales se obtuvieron un menor porcentaje de aprobación con 49,5% (Bazalar & Choquehuanca,2020).

Estudios demuestran los resultados estadísticos según Rho Spearman evidencian el valor =0.631 con el nivel en cuanto a la Probabilidad menor a 0.01, este resultado nos muestra que cuanto mayor es el Clima Organizacional en la UNAP También en los docentes será mayor la Satisfacción en el Trabajo, esto nos demuestra que las variables se encuentran relacionadas (Ponce & Flores, 2022).

Una investigación realizada en Chilca-Perú, los resultados muestran que el Clima y la Satisfacción de los profesores y colaboradores tienen una correlación alta y positiva con un valor de (0.762), estos resultados indican que el personal Directivo Administrativo de la Institución están evaluando permanentemente al personal docente con la finalidad de mantener un alto nivel de organización-enseñanza, permitiendo que los colaboradores y profesores muestren satisfacción laboral ya que les permite obtener reconocimientos por su trabajo (Acuña & Ceras,2019).

En Perú Los resultados de un estudio Concluyo que en el Sistema estatal de Salud de Perú el Clima y la Satisfacción del personal de enfermería tienen una relación moderada Positiva y significativa con el valor de (0.760), el estudio encontró que las Relaciones Interpersonales destacaron con valores positivos alto y moderado de 0.610, La Autonomía el valor obtenido fue 0.380 es decir Regular bajo y positivo. (Bustamante y Gálvez, 2023).

Esta investigación tendrá en cuenta los fundamentos teóricos y científicos que sustentarán cada variable a investigar así tenemos las siguientes teorías:

Para Litwin y Stringer (1968). Son elementos del Clima Organizacional: (1) Estructura: Son Normas, obligaciones, reglas y políticas; son importantes para dirigir una organización (2) Responsabilidad individual: libertad para tomar iniciativas y decisiones relacionado con su trabajo. Identificando funciones de Supervisión, prestar atención en cuanto a la conducción y cumplimiento de sus obligaciones, permitiendo anticiparse a diversas circunstancias que sea necesario ser atendida en la Organización, (3). Recompensa, También consideró a (4) Normas, (5) Riesgos y Toma de decisiones, (6) Conflictos, (7) Apoyo, (8) Identidad. (9) Tolerancia.

Las organizaciones Para poder medir su Clima deben considerar en primer lugar a la Autonomía Individual, en segundo lugar, los Objetivos Institucionales y la metodología del trabajo de los Colaboradores, en tercer lugar, propone a Tipo de Recompensas relacionado con estímulos que los trabajadores reciben de sus superiores y en cuarto lugar estaría la Consideración, Agradecimiento y Apoyo. Así

mismo afirma que el Clima de las organizaciones impacta directamente en la Satisfacción y con su rendimiento Laboral que realizan los colaboradores de una empresa (Brunet, 2011).

Chiavenato (2011). Define al Clima Organizacional como una adaptación del ser humano en diversas y variadas circunstancias con la finalidad de cubrir sus exigencias y así conservar su estabilidad emocional. Estas adaptaciones están relacionadas con la pertenencia a un determinado estrato social, de afecto, admiración y desarrollo personal. Cuando no son atendidas causan dificultades en la adaptación. Estas dependen de los directivos que dirigen las Organizaciones.

Goleman (2011). Propone que es muy valioso en un líder crear sentimientos afectivos en los colaboradores y para lograrlo es importante que desarrolle su inteligencia emocional, Un gerente debe tener autoconocimiento, desarrollo personal, habilidades blandas.

Goleman (2011). Un líder utiliza la capacitación y desarrolla su talento como Fortaleza para su liderazgo. Motiva a su equipo que lidera generando un clima de aprendizaje constante, debe invertir en la Capacitación, mostrando interés de mejora de sus colaboradores. Debe fomentar estrategias de retroalimentación, Así mismo debe utilizar destrezas, estrategias, técnicas y modelos de Coaching para incentivar a sus colaboradores, debe situar al equipo en un constante aprendizaje y fomentar que el equipo cuestione la forma que realizan su trabajo Propiciando la mejora contante de sus Colaboradores.

Por su parte Robbins (1998). El Clima Organizacional es el entorno constituido de las empresas y los factores externos que podrían influenciar en su rendimiento. Algunas Organizaciones están conformados por ambientes parcialmente estáticos las cuales generan en los Directivos Administrativos menos incertidumbre que los ambientes dinámicos de las empresas; ya que estos ambientes dinámicos son una amenaza para la eficacia empresarial, Los gerentes deben tratar de reducir al minino y para lograrlo deben realizar cambios estructurales en las empresas.

Según C. Guillén (2000). La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) Las personas tienen dos tipos de necesidades. Para el en primer lugar están las necesidades de higiene relacionado con los sueldos, condiciones laborales, entorno, ambiente de trabajo. el salario justo genera satisfacción en los trabajadores. En segundo lugar, las necesidades de motivación en el trabajo se encuentran asociadas con la labor que realiza. Estas eran satisfechas con resultados, recompensas, avances, promociones y reconocimientos (motivación extrínseca al puesto) y los factores de supervisión, relación con compañeros, con sub ordinados, políticas y administración de la Organización, Seguridad laboral (motivación intrínsecos al puesto) Al no ser propicios generan descontento.

Blum y Naylor (1982). La Satisfacción Laboral está dado por todos los factores que involucran al trabajo en equipo en una Organización, relacionado con compartir las labores, las dificultades, los logros, fracasos, es reconocer que todos somos capaces de aportar en nuestras empresas, la edad suma experiencia y sirve para guiar al nuevo personal que se incorpora a los equipos, también las oportunidades y ascensos en forma equitativa y de acuerdo al mérito establecido por la empresa, todo ello propiciara trabajar con un buen Clima Laboral.

Teoría de las necesidades de Maslow: estableció una jerarquía: primero están las necesidades Fisiológicas relacionadas con el descanso, alimentación, salud, respirar; en segundo lugar, las necesidades de seguridad concernientes a la subsistencia del ser humano, estar libre de riegos, protección contra amenazas del medio externo, en tercer lugar las necesidades sociales: relacionado con dar y recibir afecto de pareja, relaciones sociales, integración a alguna agrupación en su entorno, en cuarto lugar las necesidades de reconocimiento relacionado con la autoevaluación, confianza en uno mismo, la reputación, los éxitos, triunfos, amor propio y en quinto lugar las necesidades de Autorrealización reflejadas en el empeño para lograr sus competencias y desarrollarse durante toda su vida. (Mahmoud & Lawrence, 2004)

III. METODOLOGÍA

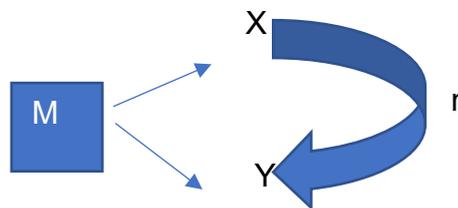
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En la elaboración de esta investigación apliqué el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional porque se ha descrito la manera en que se relacionan las variables y a partir de los resultados busca generar conocimientos. Hernández & Mendoza (2018).

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño no experimental de corte Transversal es el que se utilizó en la investigación, los estudios obtenidos en cada una de las variables no han sido manipulados y se han analizado en su ambiente natural, los datos obtenidos con la información de cada una de las variables han sido analizados y se ha determinado la relación estadística entre variables. Hernández & Mendoza (2018).



Fuente: elaboración Propia

M= 55 Trabajadores administrativos y profesores del colegio 7087 el Nazareno. San Juan de Miraflores 2023

X= Clima Organizacional

Y= Satisfacción Laboral

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Definición Conceptual

Clima Organizacional: Variable 1

Satisfacción Laboral: Variable 2

3.2.2. Definición Operacional

Comprende los procesos, métodos técnicas e instrumentos que se han utilizado para recoger la información y establecer una relación estadística entre variables a estudiar. Hernández & Mendoza (2018).

Litwin y Stringer (1968), elaboraron un instrumento conformado de 50 ítems con 9 dimensiones para medir la Variable Clima Organizacional, estos son: La Estructura, La Responsabilidad Individual, La Recompensa, Los Riesgos, Toma de Decisiones, El apoyo, La Tolerancia, Normas, Conflictos y La Identidad.

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral Tiene relación con las remuneraciones, ambientes físicos, compensaciones por el trabajo realizado., Normas y directivas de la empresa, entorno social, progreso y mejora de los trabajadores, desenvolvimiento en el trabajo, también está relacionado con la valoración que poseen los colaboradores hacia los gerentes, proviene de los vínculos emotivos delimitadas por cualidades, hechos, sucesos características del ámbito laboral como evaluación del trabajo que realiza el trabajador. Son expresivas y duraderas en relación a la satisfacción se conforman por acontecimientos están compuestos por hechos inesperados, imprevistos, casuales, circunstanciales. Palma (2004).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

55 colaboradores mujeres, hombres entre docentes y personal administrativo del colegio. 7087 el Nazareno conformaron la población. Hernández & Mendoza (2018).

3.3.2. Muestra

utilicé una muestra no probabilística porque utilicé criterios de inclusión, he tomado a los 55 colaboradores mujeres, hombres entre docentes y personal administrativo del colegio. 7087 el Nazareno es decir a todo el personal. Se consideró una misma cantidad de población como la muestra, siendo un total de 55. Permitió recoger información y conocer características de cada variable. Hernández & Mendoza (2018).

3.3.3. Unidad de Análisis

Cada una persona administrativos y profesores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta como técnica utilicé en mi investigación y cuestionario como instrumento, los cuales he tomado de (Tupiño, 2014), Así mismo ha sido adaptado mejorado y validado por expertos, conformado de 73 ítems, consta de seis dimensiones: Estructura organizacional: Ítem del 1 al 23; Responsabilidad: Ítem del 24 al 40; Riesgos: Ítem del 41 al 51; Recompensas Ítem del 52 al 57; Calor y apoyo: Ítem del 58 al 66; Conflictos Ítem del 67 al 73.

El cuestionario para recoger información de satisfacción laboral de los docentes ha sido tomado de Palma (2012), tiene alta confiabilidad por haber sido validado por expertos y ha sido utilizado en muchas investigaciones a nivel nacional e internacional, está conformado por 35 Preguntas, 7 dimensiones.

Para medir La confiabilidad de los instrumentos y consistencia 20 trabajadores resolvieron los cuestionarios, utilicé el Coeficiente Alfa CRONBACH dando como resultados Para el Clima Organizacional el Coeficiente de Confiabilidad del Cuestionario el valor de 0.962147, lo cual nos indica que es

excelente y confiable, el Coeficiente de Confiabilidad para el cuestionario de la Satisfacción Laboral el valor fue 0.9056746, lo cual nos indica que es excelente y confiable.

3.5. Procedimientos

Utilicé instrumentos que ya han sido validados por expertos tomados de J, Tupiño (2014) Así mismo ha sido adaptado y mejorado por la autora, ha sido validado por expertos, y de Palma (2012).

Se presentó la Carta de Autorización al colegio Para que me concedan el permiso para aplicar los cuestionarios, a los 15 días se obtuvo el permiso por parte del Director del Colegio y se aplicó los dos Cuestionarios a 40 trabajares en los ambientes del laboratorio el 12 de Octubre y a los 15 restantes el 16 de octubre del 2023 por motivo que trabajan en turnos diferentes, luego procedí a vaciar los datos en la plantilla Excel 2016 ordenándolos según variables con sus respectivas dimensiones, en seguida aplique la fórmula para sacar la media de cada dimensión en el programa Excel, con los resultados de la media de cada dimensión procedí a procesar los datos en el Programa SPSS IBM.V26.0. Y según los objetivos planteados en mi investigación empecé a realizar la correlación entre variables.

3.6. Método de análisis de datos

Utilicé Microsoft Office” Excel 2016 para el procesamiento de los datos, así mismo utilicé el SPSS IBM.V26.0; la información, Se empleó “estadística descriptiva inferencial”. Para obtener el nivel de la confiabilidad para los Instrumentos utilicé el Coeficiente Alfa de Cronbach y para obtener información en cuanto a 73 preguntas de opción múltiple. Se utilizó Coeficiente de Correlación Spearman para determinar la relación entre las variables. Hernández & Mendoza (2018).

3.7. Aspectos éticos

Para recoger información se aplicaron cuestionarios a 55 colaboradores del colegio 7087 el Nazareno, 2023. los cuales conformaron la población y muestra Los datos se procesaron apropiadamente respetando las respuestas y la información brindada, ya que la información es importante y se encuentra en los instrumentos que han sido aplicados. Se contó con el Permiso y consentimiento del director del Colegio para aplicar los cuestionarios, los datos de cada docente y personal encuestado se mantendrán en anonimato, se tendrá respeto, consideración sin prejuzgar a las personas encuestados.

IV. RESULTADOS

Los resultados se describen de acuerdo al análisis de la información y los Objetivos en orden generales y específicos:

Tabla 1. Resultados del Objetivo General (ver anexo página 36)

Tabla 2. Resultados del Objetivo específico (a) (ver anexo página 38)

Tabla 3. Resultados del Objetivo específico (b) (ver anexo página 40)

Tabla 4. Resultados del Objetivo específico (c) (ver anexo página 41)

Tabla 5. Resultados del Objetivo específico (d) (ver anexo página 42)

Tabla 6. Resultados del Objetivo específico (e) (ver anexo página 44)

Tabla 7. Resultados del Objetivo específico (f) (ver anexo página 46)

V. DISCUSIÓN

Se realizó el contraste así como la comparación para hallar diferencias o similitudes entre los hallazgos de la investigación con los antecedentes; además con las Teorías o Enfoques Conceptuales para establecer su validación de ellos. En la Investigación el Principal Objetivo fue: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023. Contrastando con antecedentes de esta investigación tenemos Una investigación realizada en Chilca-Perú, los resultados muestran que el Clima y la Satisfacción de los profesores y colaboradores tienen una correlación alta y positiva con un valor de (0.762), estos resultados indican que el personal Directivo Administrativo de la Institución están evaluando permanentemente al personal docente con la finalidad de mantener un alto nivel de organización-enseñanza, permitiendo que los colaboradores y profesores muestren satisfacción laboral ya que les permite obtener reconocimientos por su trabajo (Acuña & Ceras,2019). En este caso esta investigación valida a la realizada por estos Autores; ambas investigaciones destacan una alta correlación entre las variables CO y SL.

Con respecto al Enfoque conceptual Las organizaciones Para poder medir su Clima deben considerar en primer lugar a la Autonomía Individual, en segundo lugar, los Objetivos Institucionales y la metodología del trabajo de los Colaboradores, en tercer lugar, propone a Tipo de Recompensas relacionado con estímulos que los trabajadores reciben de sus superiores y en cuarto lugar estaría la Consideración, Agradecimiento y Apoyo. Así mismo afirma que el Clima de las organizaciones impacta directamente en la Satisfacción y con su rendimiento Laboral que realizan los colaboradores de una empresa (Brunet, 2011). Confirma que el CO tiene un efecto directo en la SL en el Colegio 7087 El Nazareno.

Respecto al Objetivo específico: (a) Establecer la relación entre la Estructura Organizacional y Satisfacción Laboral. contrastando con antecedentes resultados de la investigación realizada al personal administrativo de la UNAC en su mayoría (53.5%) percibieron que el Clima organizacional es bueno. Igualmente ocurre con las dimensiones de liderazgo y motivación, la dimensión estructura el porcentaje es

de 45.5% siendo muy alto, esto se debe a las nuevas políticas de la Universidad que redujeron la participación de los colaboradores en el gobierno de la Universidad. En cuanto a las condiciones Laborales se obtuvieron un menor porcentaje de aprobación con 49,5% (Bazalar & Choquehuanca,2020). En este caso la presente Investigación valida a la realizada por estos Autores; ambas investigaciones destacan que entre la Estructura y La Satisfacción Laboral hay una alta correlación.

Respecto al Enfoque conceptual por su parte Brunet afirma que: Las organizaciones Para poder medir su Clima deben considerar en primer lugar a la Autonomía Individual, en segundo lugar, los Objetivos Institucionales y la metodología del trabajo de los Colaboradores, en tercer lugar, propone a Tipo de Recompensas relacionado con estímulos que los trabajadores reciben de sus superiores y en cuarto lugar estaría la Consideración, Agradecimiento y Apoyo. Así mismo afirma que el Clima de las organizaciones impacta directamente en la Satisfacción y con su rendimiento Laboral que realizan los colaboradores de una empresa (Brunet, 2011). Se Confirma que existe un efecto directo entre la dimensión Estructura y Satisfacción en el colegio 7087 El Nazareno.

Respecto al OE (b) Establecer la relación que existe entre Responsabilidad y Satisfacción Laboral. Contrastando con el antecedente Estudios realizados a los docentes en Ecuador los resultados muestran el análisis correlacional Rho Spearman, relaciones interpersonales, liderazgo y gestión (0,176, $p < 0,05$), y las dimensiones, apoyo y recompensas (0,168, $p < 0,05$). Lo que indica que los objetivos institucionales no son claros, no están involucrando al personal y no están brindando el apoyo que necesitan los docentes (Zambrano & Zambrano.,2022). En este caso la presente Investigación valida a la realizada por estos autores; ambas investigaciones destacan la alta correlación entre las dimensiones Responsabilidad y Satisfacción Laboral. La responsabilidad está relacionada con la capacidad de liderazgo y gestión como los directivos identifican, atienden y se anticipan a tomar decisiones en bien de las Instituciones y de su personal que lideran.

Respecto al Enfoque conceptual Por su parte Litwin y Stringer. (1968) Son elementos del Clima Organizacional: (1) Estructura: Son Normas, obligaciones,

reglas y políticas; son importantes para dirigir una organización (2) Responsabilidad individual: libertad para tomar iniciativas y decisiones relacionado con su trabajo. Identificando funciones de Supervisión, prestar atención en cuanto a la conducción y cumplimiento de sus obligaciones, permitiendo anticiparse a diversas circunstancias que sea necesario ser atendida en la Organización, se confirma que la dimensión Responsabilidad tiene un efecto directo y se relaciona con la Satisfacción Laboral en el Colegio 7087 El Nazareno.

De acuerdo al Objetivo específico: (c) Establecer relación entre Riesgos y Satisfacción Laboral. Contrastando los Resultados del antecedente en una investigación realizada en Cuba, los resultados indican que el ambiente organizacional es bueno y está relacionado a la satisfacción adecuada que tienen los colaboradores, así mismo este grado de satisfacción propicia dicho clima. Se concluyó que las variables mayor y peor evaluadas en ambas empresas son el Apoyo y la Seguridad Laboral (Pupo et al.,2017). La presente investigación valida a la realizada por estos autores; ambas investigaciones destacan que los Riesgos y la Satisfacción tienen una correlación directa y baja.

De acuerdo con el Enfoque conceptual Según C. Guillén. (2000) La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) Los seres humanos tienen dos tipos de necesidades. Para el en primer lugar están las necesidades de higiene relacionado con los sueldos, condiciones laborales, entorno, ambiente de trabajo. el salario justo genera satisfacción en los trabajadores. En segundo lugar, las necesidades de motivación en el trabajo se encuentran asociadas con la labor que realiza. Estas eran satisfechas con resultados, recompensas, avances, promociones y reconocimientos (motivación extrínseca al puesto) y los factores de supervisión, relación con compañeros, con sub ordinados, políticas y administración de la Organización, Seguridad laboral (motivación intrínsecos al puesto) al no ser propicios generan descontento. Confirma que entre los Riesgos y la Satisfacción Laboral existe relación y un efecto directo en el Colegio 7087 El Nazareno.

De acuerdo con al OE: (d) Establecer la relación que existe entre las Recompensas y la Satisfacción Laboral, contrastando con el antecedente. En Ecuador los resultados del análisis correlacional Rho Spearman, relaciones

Interpersonales, liderazgo y gestión (0,176, $p < 0,05$), y las dimensiones, Apoyo y Recompensas (0,168, $p < 0,05$). Lo que indica que los objetivos institucionales no son claros, no están involucrando al personal y no están brindando el apoyo que necesitan los docentes (Zambrano & Zambrano.,2022). La presente investigación no valida a la realizada por este Autor; porque en esta investigación destacan que entre Recompensas y Satisfacción del Colegio 7087 El Nazareno existe una alta correlación.

Respecto al Enfoque conceptual Según C. Guillén (2000). La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959). Las personas tienen dos tipos de necesidades: Para el en primer lugar están las necesidades de higiene relacionado con los sueldos, condiciones laborales, entorno, ambiente de trabajo. el salario justo genera satisfacción en los trabajadores. En segundo lugar, las necesidades de motivación en el trabajo se encuentran asociadas con la labor que realiza. Estas eran satisfechas con resultados, recompensas, avances, promociones y reconocimientos (motivación extrínseca al puesto) y los factores de supervisión, relación con compañeros, con sub ordinados, políticas y administración de la Organización, Seguridad laboral (motivación intrínsecos al puesto) Al no ser propicios generan descontento. Confirma que entre las Recompensas y Satisfacción Laboral existe un efecto directo en el Colegio 7087 El Nazareno.

De acuerdo al OE: (e) Se planteo Establecer la Relación que existe entre Calor, apoyo y la Satisfacción Laboral. Contrastando con el antecedente, En Chile “Estudios muestran los resultados Referente a las correlaciones obtenidas. La dimensión “Apoyo” de la Cultura Organizacional, así como la dimensión “Participación” perteneciente a Satisfacción Laboral obtuvieron una correlación más fuerte siendo los valores $=0,611$ (P es menor o igual a 0,001) Encontrando que entre el Clima y la Satisfacción existe la correlación Positiva y significativamente con un valor $= 0,487$ ($p \leq 0,001$)” (Montoya et al.,2017).La presente investigación valida a la realizada por estos Autores; ambas investigaciones demuestran que entre el Calor, Apoyo y la Satisfacción Laboral destacan una alta correlación.

Respecto al Enfoque conceptual Así también Brunet. (2011) Las organizaciones Para poder medir su Clima deben considerar en primer lugar a la

Autonomía Individual, en segundo lugar, los Objetivos Institucionales y la metodología del trabajo de los Colaboradores, en tercer lugar, propone a Tipo de Recompensas relacionado con estímulos que los trabajadores reciben de sus superiores y en cuarto lugar estaría la Consideración, Agradecimiento y Apoyo. Así mismo afirma el Clima de las organizaciones impacta directamente en la Satisfacción y con su rendimiento Laboral que realizan los colaboradores de una empresa (Brunet, 2011). Confirma que, entre el Calor, Apoyo y el Clima Organizacional hay un efecto directo y se relacionan de manera significativa en el Colegio I.E. 7087 El Nazareno.

Respecto al Objetivo específico: (f) Establecer relación entre relación que los conflictos y Satisfacción Laboral Contrastando con los antecedentes. En Ecuador Los resultados del Análisis correlacional Rho Spearman, relaciones Interpersonales, liderazgo y gestión (0,176, $p < 0,05$), y las dimensiones, apoyo y recompensas (0,168, $p < 0,05$). Lo que indica que los objetivos institucionales no son claros, no están involucrando al personal y no están brindando el apoyo que necesitan los docentes. (Zambrano & Zambrano.,2022). La presente Investigación valida a la realizada por estos Autores; ambas investigaciones destacan que entre los Conflictos y la Satisfacción existe una correlación alta.

Respecto al Enfoque conceptual Goleman. (2011) Propone que es muy valioso en un líder crear sentimientos afectivos en los colaboradores y para lograrlo es importante que desarrolle su inteligencia emocional, Un gerente debe contar debe tener autoconocimiento, desarrollo personal, habilidades blandas. Confirma que entre Conflictos y Satisfacción Laboral existe un efecto directo en el Colegio I.E. 7087 El Nazareno.

VI.CONCLUSIONES

1. De acuerdo al Objetivo general el Rho Spearman es 0.551 y $\alpha= 0.001$, nos permite inferir que el Clima Organizacional tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores. 2023.Por tal razón se acepta la Hipótesis “Existe una Relación Positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.

2. Según el primer Objetivo específico el Rho Spearman es 0.435 y $\alpha= 0.001$, nos permite inferir que la dimensión Estructura Organizacional tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Por tal razón se acepta la Hipótesis Planteada.

3. Según el Segundo Objetivo específico el Rho Spearman es 0.518 y $\alpha= 0.001$, nos permite inferir que la dimensión Responsabilidad tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Lo cual permite aceptar la Hipótesis planteada.

4. Según el tercer Objetivo específico: El Rho Spearman es 0.369 y $\alpha= 0.001$, nos permite inferir que la dimensión Riesgos tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Lo cual permite aceptar la Hipótesis planteada.

5. Según el Cuarto Objetivo específico el Rho Spearman es 0.583 y $\alpha= 0.001$, nos permite inferir que la dimensión Recompensas tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Lo cual permite aceptar la Hipótesis planteada

6.Según el Quinto Objetivo específico el Rho Spearman es 0.543 y $\alpha= 0.001$, nos permite inferir que la dimensión Calor y Apoyo tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Por tal razón se acepta la Hipostasis planteada.

7.Se recomienda a los directivos administrativos mantener la relación alta de la dimensión Conflictos ya que tiene un vínculo directo y significativo con la

Satisfacción Laboral. Mantener un alto nivel en los Directivos para la solución de los conflictos ya que es importante para que los docentes y trabajadores del Colegio 7087 Nazareno tengan una satisfacción laboral buena.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de la investigación según la guía metodológica responden a los hallazgos o conclusiones de la misma; todo lo mencionado en relación a los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno San Juan de Miraflores. 2023.

1. Se recomienda a los directivos administrativos mantener el Clima Organizacional en una relación moderada, ya que existe un vínculo directo, significativo en relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores. 2023.

2. Se recomienda a los directivos administrativos mejorar los reglamentos, procedimientos, autoridad y especialización para incrementar la dimensión Estructura Organizacional ya que tiene una relación baja y un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Una mayor inversión en Estructura Organizacional.

3. Se recomienda a los directivos administrativos conservar los estándares de Responsabilidad de la I.E, mantener la relación moderada de la dimensión Responsabilidad.

4. Se recomienda a los directivos administrativos mejorar el plan de trabajo de protección civil, mejorar el plan de emergencia escolar, realizar el mantenimiento de la infraestructura de las aulas, patios y espacios de recreación, invertir en compra de materiales para enfrentar posibles desastres naturales, para incrementar la dimensión Riesgos ya que tiene una relación baja y un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. una mayor inversión en riesgo implica menor riesgo para los trabajadores en la I.E. Se podría impactar en la Satisfacción Laboral.

5. Se recomienda a los directivos administrativos mantener la relación moderada de la dimensión Recompensas ya que tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Mantener los estímulos y motivación en los docentes para conservar una Satisfacción Laboral adecuada.

6. Se recomienda a los directivos administrativos mantener la relación moderada de la dimensión Calor y Apoyo tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Mantener la Ayuda y las buenas relaciones de los directivos con los Docentes ya que permiten una satisfacción Laboral adecuada en la I.E.

7. Se recomienda a los directivos administrativos mantener la relación alta de la dimensión Conflictos ya que tiene un vínculo directo y significativo con la Satisfacción Laboral. Mantener un alto nivel en los Directivos para la solución de los conflictos ya que es importante para que los docentes y trabajadores del Colegio 7087 Nazareno tengan una satisfacción laboral buena.

REFERENCIAS

- Acuña, M. & Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru*.
- Andrade, K., & Zuñiga, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22. Recuperado en 29 de noviembre de 2023, de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
- Alvarez, I. & Pereira, J. (2017). *Clima organizacional como determinante en el desempeño laboral en las empresas colombiana*, Universidad Militar-Facultad de Ciencias Economicas, Colombia,
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?*. *Industrial Data*, 21(2), 81–90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Arteaga, G. (2022). *Investigación correlacional*. TestSiteForMe, 24 Septiembre [En línea]. Available: <https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/>.
- Asio, M., & Jimenez, E. (2020). "Professional Development, Organizational Climate, Supervisory Rapport and Overall Satisfaction of Employees: An Attitudinal Study", *Mendeley Data*, V2, doi: 10.17632/szckgpyrd3.2
- Bazalar, M. Á., & Choquehuanca, C. A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao*. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C & Espinosa, E. (2018). *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano*. *Espacios*. <http://hdl.handle.net/11323/3312>.
- Blum M. y Naylor J. (1982). *Psicología industrial Sus fundamentos teóricos y Sociales*. (Editorial Trillas). Obtenido de

<http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>

Bry, A., & Wigert, H. (2022). *Clima organizacional e interacciones interpersonales entre enfermeras registradas en una unidad de cuidados intensivos neonatales: un estudio cualitativo*. *Revista de Gestión de Enfermería*, 30(6), 2031–2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*, Trillas, Mexico.

Chiang, M & Martín, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, S.L, Madrid.

Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional. Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill. Pág. 72.

Goleman, D. (2013). *Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional*. by Daniel Goleman. Ediciones B, S. A., Consell de Cent, 425-427

Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Newstrom, D.K., & W. John. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (McGraw- Hill)

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. (Alfaomega).

Fleishman, E. (1953). *Leadership Climate and human relations training*, (Personal Psychology), nº 6, pp. 205-222,

El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. (2022). *Rev. innova educ*. Vol. 4 Núm. 4 págs. 28. *Revista Innova Educación* Ed. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. www.revistainnovaeducacion.com.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>

- Ehrhart, M. G., & Kuenzi, M. (2017). *El impacto del clima organizacional y la cultura de la rotación de empleados*. En H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, & C. Semedo (Eds.). *El manual de Wiley Blackwell de La psicología del reclutamiento, la selección y la retención de empleados* (págs.494–512). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch23>
- Lawler, E., & Mohrman, S. (1976). *Participación en la toma de decisiones: Una revisión y una propuesta para la investigación futura*, *Revisión anual de psicología*, vol. 27, nº 1, pp. 211-239,
- Espinoza, A. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094*. Independencia-Perú.
- Espinoza, S. A. ., Silva, R. ., Seminario, M.V., Villalta, S. R., Arévalo, M. E. ., & Lujan, P. E. . (2023). *Clima Organizacional: Caracterización desde la Perspectiva de los Estudiantes Senati* - Perú. REVISIÓN HUMANA. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades, 21(1), 47–54. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v21.5030>
- Herzberg, F. B. Mausner & Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar*, John Wiley y Sons.
- Fiedler, F. (1967). *Una teoría de la efectividad del liderazgo*, McGraw-Hill-
- Forehand, G & Gilmer, B (1964). *Environmental variation in studies of organizational behaviour*, *Psychological Bulletin*, nº 67, pp. 361-382,
- Hackman, J & Oldham, G. (1976). *La motivación a través del diseño del trabajo: Ensayo de una teoría*, *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, vol. 16, nº 2, pp. 250-279.
- Hernández, E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, (Editorial Mc Graw Hill Education), ISBN: 978.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Mcgraw-hill).
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1977). *Gestión del comportamiento organizacional: Utilización de los recursos humanos*, Prentice Hall,
- Hackman, J. & Oldham, G. (1976). La motivación a través del diseño del trabajo: Ensayo de una teoría, *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, vol. 16, nº 2, pp. 250-279.
- Guillén, C., & Guill, R. (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales Mc Graw-Hill Interamericana*. España.
- Gremberg, J. (1990). *Justicia organizacional: ayer, hoy y mañana*, De gestión, vol. 16, nº 2, pp. 399-432,
- Journal of Educational Research and Innovation Open Access Volumen (2021)*, Número 16, Páginas 55 - 73 1 diciembre 2021 © 2021, Universidad Pablo de Olavide. DOI 10.46661/ijeri.4803
- Lewin, K.R.L., & White, R. (1939). *Patrones de comportamiento agresivo en climas sociales creados experimentalmente*, *Psicología social*, vol. 10, nº 2, pp. 271-299,
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley Nº27658) del 29 de enero del 2002.
- Loitegui, J. (1990). *Determinación de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Tesis doctoral inédita, Facultad de psicología*, Universidad Complutense de Madrid, Navarra,
- López, F. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente*. (20)-12.-Ecuador. E-mail: Idzambrano@espam.edu.ec
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8056-480>

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard U., Graduate School of Busi.
- Macías, G. E. K., & Vanga, A. M. G. (2021). Organizational climate and work motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mahmoud, A.W., & Lawrence, G. (2004). *Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory*. Tesis Doctoral, University of New York, USA.
- Marquez, M. (2001). *Importancia de la satisfacción laboral en las entidades, Mexico D.F*, Centro editorial pacifico, Mexico,
- Martínez, P.G. M; Franco, F; Ortega, R; Marynor, E. (2021). El clima organizacional en la Escuela Maya de Estudios Agrícolas de la Universidad Autónoma de Chiapas en México y su impacto en el Sistema Institucional de Gestión de la Calidad. *Journal of Educacional Research and Innovation*, Volumen, 16(12), 55 - 73. DOI 10.46661/ijeri.4803.
- Maslow, A.H., *Una teoría de motivación humana*, *Revisión psicológica* , vol. 50, nº 4, pp. 370-396, 1943.
- Medina, C & Zanoni, K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín-Perú*.
- Meza, B. E. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. *Comuni@cción* [online]. vol.8, n.2, pp.148-158. ISSN 2219-7168.
- Montoya, C.P., Beiiio, E.N., Bermúdez, J.N., Burgos, R.F., Fuentealba, S. M., & Padilla, P.A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718->

24492017000100007

- Morillo, I.(2006).*Nivel de satisfaccion del personal academico del Instituto pedagogico de Miranda Jose Manuel Siso Martinez en relacion con el estilo de liderazgo del jefe de departamento*, Sapiens, vol. 001, nº 7, pp. 43-57.
- Osejo, S.; Obando, E. y García, M. (2017). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con el desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Ciencias Agrarias y veterinarias de la UNAN-*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- OIT. (2023). *Trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_900906/lang--es/index.htm
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL–SPC*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/34147856/pr_ueba_escala-climalaboral.pdf.
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Materiales, 13-56.
- Palma Carrillo, S. (2012). *Escala del clima laboral CL-SPC*.
- Pariona, L.R. B., Rivero, P. Z. Y., González,R. R. C., & Hinojosa, B. R. A. (2021). Organizational climate and administrative professional performance: A study from a Peruvian state university. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Pedraza, M.N.A.(2018).*El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Universidad Autónoma de Tamaulipas,Mexico.napedraza@docentes.uat.edu.mx
DOI: [10.22507/ri.v15n1a9](https://doi.org/10.22507/ri.v15n1a9)
- Peiro,J.(1984).*Psicología cognitiva organizacional: Nuevas aproximaciones al estudio de la conducta organizacional*,Papeles del Psicologo, vol. 6, nº 21, pp. 27-34,

- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Prieto, R., Estrada L, H., Palacios, A. A., & Paz, M. A. (2018). Factors of organizational change. Keys to success in the management of companies in the oil sector. *Revista De Ciencias Sociales*, 24(1), 85-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i1.24936>.
- DOI:** <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i1.24936>
- Pupo, B., Velázquez, R., Tamayo, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción Laboral en empresas holguíneas*. *Ciencias Holguín*, 23 (4), pp. 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional Teoría y Práctica*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, D. C. (2017). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar 2016*. México: Universidad de Montemorelos.
- Rodríguez, A. L. & Raga, R. V. (2021). *Relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Spreitzer, G., M. K & Nason, S. (1997). *Un análisis dimensional de la relación entre el empoderamiento psicológico y la eficacia, la satisfacción y la tensión*, *De gestion*, vol. 23, nº 5, pp. 679-704,
- Stephen, R.P., & Judge, A.T. (2009). *Comportamiento organizacional*, Pearson Educación, México,
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional, el perfil de las empresas*, Cincel Ltda
- Tupiño, J. (2014). [Tesis “Estilo de liderazgo y el clima organizacional de las

instituciones educativas de la Red 08 UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, Lima”.Perú].

Zambrano, G.P., & Zambrano, L.D. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente*. Podium, 42, 151–168
doi:10.31095/podium.2022.42.9

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8769296>

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfaccion laboral del trabajo en la empresa Minera Texas de Colombia*[Tesis de Maestria para gestion social empresarial de la Facultad de ciencias sociales y humanas de la Universidad Externado de Colombia, Bogota].

ANEXOS

1. Objetivo General: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

Tabla 1

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman. Colegio 7087 EL Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.551**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es alta; la intensidad está medida por 0.551. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.551 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad.

Procedimiento de contrastación: Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor al 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la Hipótesis (H_0) “Existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente

de Spearman. El valor de este coeficiente es de 0.551. Paso 4. Se acepta se rechaza la hipótesis o se rechaza la hipótesis planteada. De acuerdo a los en este caso resultados se acepta la Hipótesis planteada.

2.En función al Objetivo específico: (a) Establecer la relación entre Estructura Organizacional y La Satisfacción Laboral.

Tabla 1

Relación entre Estructura Organizacional y la Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman. Colegio 7087 EL Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

			Correlaciones	
			Estructura Organizacional	Clima Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.435**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.435**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que la relación entre la dimensión Estructura Organizacional y la Satisfacción Laboral es alta; vale decir que su intensidad es medida por 0.435. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.435 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Procedimiento de contrastación de las variables: Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor al 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la Hipótesis (a) “Existe un alta “Existe una alta Relación entre la Estructura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente de Spearman. El valor de este

coeficiente es de 0.435. Paso 4. Se acepta o Se rechaza la hipótesis planteada. De acuerdo a los resultados en este caso se acepta la Hipótesis planteada.

3. En función al Objetivo específico: b) Establecer la relación que existe entre la Responsabilidad del Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral.

Tabla 2

Relación entre Responsabilidad y Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman. Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores. 2023.

		Correlaciones		
			Responsabilidad	Clima Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	.518**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.518**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que la relación entre la dimensión Responsabilidad y la Satisfacción Laboral es alta; vale decir que su intensidad es medida por 0.518. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.518 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Procedimiento de contratación de las Variables: Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor a 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la hipótesis (b) “Existe una alta Relación entre la Responsabilidad y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores. 2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente de Spearman. El valor de este coeficiente es de 0.518. Paso 4. Se acepta o se rechaza la hipótesis planteada. De acuerdo a los resultados en este caso se acepta la Hipótesis planteada.

4. En función al Objetivo específico: (c) Establecer la relación entre los Riesgos y la Satisfacción Laboral.

Tabla 3

Relación entre los Riesgos y la Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman. Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

		Correlaciones	
		Riesgos	Clima Laboral
Rho de Spearman	Riesgos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.369**
		N	55
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.369**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que la relación entre la dimensión Riesgos y la Satisfacción Laboral es alta; vale decir que su intensidad es medida por 0.369. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.369 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Procedimiento de contrastación de las variables: Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor a 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la hipótesis: (c) “Existe una alta Relación entre los Riesgos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente de Spearman. El valor de este coeficiente es de 0. 369.Paso 4. Se acepta o se rechaza la Hipótesis planteada. De acuerdo a los resultados en este caso se acepta la Hipótesis planteada.

5. En función al Objetivo específico: (d) Establecer la relación que existe entre las Recompensas y la Satisfacción Laboral.

Tabla 4

Relación entre y las Recompensas y la Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman. Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

Correlaciones

		Recompensas	Clima Laboral
Rho de Spearman	Recompensas	1.000	.583**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	55	55
Clima Laboral	Recompensas	.583**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	55	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que existe una relación alta entre la dimensión Recompensas y la Satisfacción Laboral; vale decir que su intensidad es medida por 0.583. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.583 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Procedimiento de contrastación de las variables Recompensas y la Satisfacción. Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor a 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la hipótesis: (d) “Existe una alta Relación entre las Recompensas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente de Spearman. El valor de este

coeficiente es de 0. 583.Paso 4. Se acepta o se rechaza la hipótesis planteada. De acuerdo a los resultados en este caso se acepta la Hipótesis planteada.

6. En función al Objetivo específico: al Objetivo específico: (e) Establecer la relación entre Calor y Apoyo y la Satisfacción Laboral.

Tabla 5

Relación entre el Calor y Apoyo del Clima organizacional y la Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman. Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

			Apoyo	Clima Laboral
Rho de Spearman	Apoyo	Coeficiente de correlación	1.000	.543**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.543**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que existe una alta relación entre la dimensión Calor, Apoyo y la Satisfacción Laboral; vale decir que su intensidad es medida por 0.543. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.543 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Procedimiento de contrastación de las Variables Calor y Apoyo y Satisfacción Laboral. Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor a 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la hipótesis: (e) “Existe una Alta Relación entre Calor y Apoyo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente de Spearman. El valor de este

coeficiente es de 0.543. Paso 4. Se acepta o se rechaza la Hipótesis planteada. De acuerdo a los resultados en este caso se acepta la Hipótesis planteada.

7. En función al Objetivo específico: (f) Establecer la relación entre los Conflictos y la Satisfacción Laboral.

Tabla 6

Relación entre Los Conflictos y la Satisfacción Laboral según el Coeficiente de Spearman Coeficiente. Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.

		Correlaciones	
		Conflictos	Clima Laboral
Rho de Spearman	Conflictos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.609**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	55

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

Nota: Según programa SPSS; con un nivel de error o significancia de 0.01; Se entiende que existe una alta relación entre los *Conflictos* y la Satisfacción Laboral; vale decir que su intensidad es medida por 0.609. También su dirección es positiva; vale decir que, si una variable incrementa, la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.609 entre ambas variables se hace con un grado de error menor al 1%; o también con un 99% de confiabilidad.

Procedimiento de contrastación de variables: Paso 1. Establecer el nivel de error (α). Para aceptar la Hipótesis planteada es igual o menor a 1%. Resulta que el error indicado en la tabla es de 0.001, por lo tanto; cumple con el paso 1. Paso 2. Establecer la Hipótesis (f) “Existe una alta relación entre Conflictos y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores.2023.” Paso 3. Elegir el estadístico de correlación. Es el Coeficiente de Spearman. El valor de este coeficiente es de 0. 609.Paso 4. Se acepta o se rechaza

la hipótesis planteada. De acuerdo a los resultados en este caso se acepta la Hipótesis planteada.

Anexo: Tabla de Operacionalización de Variables

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Aplicada básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. tipo aplicada no experimental con diseño correlacional de enfoque cuantitativo, de	55 trabajadores entre docentes y personal administrativo del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023	Variable 1: Clima Organizacional		“Microsoft Office” Excel 2016 y el SPSS 26.0 Coeficiente Alfa de Cronbach, Coeficiente de correlación de Spearman para determinar grado de relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral
		Técnica	Encuesta	
		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	Cuestionario del Clima organizacional (Tupiño, 2014) Modificado y mejorado por la Autora: Susy M, Quijano Sánchez.	

corte trasversal		Tipo	de respuesta múltiple según escala tipo Likert	“Microsoft Office” Excel 2016 y el SPSS 26.0
		Variable 2: Satisfacción Laboral		
		Técnica	Encuesta	
		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	Escala de Satisfacción laboral (Palma, 2012)	
		Tipo	35 ítems bajo las indicaciones de la técnica Likert	

Anexo: Tabla Matriz de Consistencia

Título: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023. / Autores: Quijano, Susy

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos
<p>¿En qué medida el Clima Organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023?</p> <p>Problemas Específicos: (a) ¿Existe relación entre la Estructura Organizacional y la Satisfacción laboral?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima Organizacional y la satisfacción laboral de los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023.</p> <p>Objetivos Específicos: (a) Establecer la relación entre Estructura Organizacional y la Satisfacción laboral.</p>	<p>hipótesis general: (H0) Ho: “Existe una Relación Positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023” H1: “No existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la</p>	<p>Litwin y Stringer (1968) (a)Estructura Organizacion al (b)Responsa bilidad</p>	1.Reglame ntos	1 al 8	<p>1 = Nunca 2=Casi nunca 3=Algun as Veces</p>	<p>Deficie nte (126 - 146) Regular (147 - 167) Bueno</p>
				2.Procedimi ento	9 al 15		
				3.Autoridad	16 al 20		
				4.Especiali zación	21 al 23		
				5.Identifica	24 al 30		
				6.Atiende	31 al 37		

(b) ¿Qué relación existe entre la responsabilidad del clima organizacional y la Satisfacción laboral?	(b) Establecer la relación que existe entre la responsabilidad del clima organizacional y la Satisfacción laboral.	Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.”			38 al 40	4=Casi siempre	(168 – 188)
(c) ¿Existe relación entre los riesgos y la Satisfacción laboral?	(c) Establecer la relación entre los riesgos y la Satisfacción laboral.	Hipótesis Específicos:	(c) Riesgos	7.Anticipa	41 al 45	5= Siempre	(189 – 209)
(d) ¿Existe relación entre las Recompensas y la Satisfacción laboral?	(d) Establecer la relación que existente entre las Recompensas y la Satisfacción laboral.	(a) Existe una alta relación entre la Estructura Organizacional y la Satisfacción laboral.		8.Amenazas	46 al 51		Excele nte
(e) ¿Qué relación existe entre el calor y apoyo del clima organizacional y la Satisfacción laboral?	(e) Establecer la relación que existe entre el calor y apoyo del clima organizacional y la Satisfacción laboral.	(b) Existe una alta relación entre la responsabilidad del clima organizacional y la Satisfacción laboral.	(d)Recompe nsas	9.Supervive ncia.	52 al 54		
(f) ¿Existe relación entre los conflictos y la Satisfacción laboral?;	(f) Establecer la relación que existe entre los			10.Incentivos	55 al 57		

<p>Todo lo anterior referido a los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023</p>	<p>conflictos y la Satisfacción laboral; Todo lo anterior referido a los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023</p>	<p>(c) Existe una alta relación entre los riesgos y la Satisfacción laboral.</p> <p>(d) Existe una alta relación entre las Recompensas y la Satisfacción laboral.</p> <p>(e)Existe una alta relación entre el calor y apoyo del clima organizacional y la Satisfacción Laboral,</p> <p>(f) Existe una alta relación entre los conflictos y la Satisfacción Laboral; Todo ello</p>	<p>(e) Calor y apoyo</p> <p>(f)Conflictos</p>	11.Motivación	<p>58 al 61</p> <p>62 al 66</p> <p>67 al 73</p>		
				12.Ayuda			
				13.Relaciones			
				14.Solución			
Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles			
Fuente: Sonia Palma	1.Elementos de infraestruct	1, 2, 3,4, 5	de Medición	o Rangos			

		referido a los a los Trabajadores en el colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023.	Carrillo (2012) a) Condiciones Físicas o materiales b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos c)Políticas administrativas	ura en los que se produce la labor cotidiana, y se constituye en un facilitador de esta. 2.Grado de acuerdo en relación a la remuneración por el trabajo realizado. 3.Grado de acuerdo frente a los			Totalmente de acuerdo (TA), 5 pts. De acuerdo (DA), 4 pts. Indeciso (I), 3 pts. En desacuerdo (ED), 2 pts. Totalmente en	Alta satisfacción laboral (136-175 pts.) Parcial satisfacción laboral (91-135 pts.) Parcial insatisfacción laboral (46-90 pts.) Alta
--	--	--	--	---	--	--	--	---

			(d)Relaciones Interpersonales	lineamientos administrativos.		desacuerdo (TD), 1 punto	insatisfacción laboral (1-45 pts.)
			(e)Desarrollo del Personal	4.Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización.	16,17, 18,19, 20		
			(f)Desarrollo de tareas	5.Oportunidad que tiene el trabajador de	21, 22, 23, 24, 25		

			(g)Relación con la Autoridad	<p>realizar actividades significativas para su autorrealización</p> <p>6.La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.</p> <p>7.La apreciación</p>	<p>26,</p> <p>27,</p> <p>28,</p> <p>29, 30</p> <p>31,</p> <p>32,</p> <p>33,</p> <p>34, 35</p>		
--	--	--	------------------------------	--	---	--	--

				valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.			
--	--	--	--	---	--	--	--

Anexo

Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario para aplicar a los docentes sobre el Clima Organizacional (Tupiño, 2014), modificado y mejorado por la Autora.

El propósito de este cuestionario es conocer sobre el clima organizacional del Colegio 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
1	2	3	4	5			
Indicadores	ITEMS			1	2	3	4
N°	DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
Reglamentos	1	El director se preocupa por cumplir con las leyes, para realizar una buena administración.					
	2	El director se preocupa por cumplir con los, reglamentos para realizar una buena administración.					
	3	El director se preocupa por cumplir con las directivas para realizar una buena administración.					
	4	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.					
	5	Los instrumentos de gestión son revisados para su aplicación.					
	6	Los instrumentos de gestión son Actualizados para su aplicación.					
	7	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.					
	8	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los docentes.					
Procedimiento	9	Promueve el buen clima institucional, entre los Alumnos.					

	10	Promueve el buen clima institucional, entre los docentes.				
	11	Promueve el buen clima institucional, entre el personal administrativo				
	12	Promueve el buen clima institucional, entre los Padres de familia.				
	13	Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.				
	14	Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.				
	15	Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.				
Autoridad	16	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.				
	17	Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.				
	18	Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.				
	19	Los docentes califican como aceptable la comunicación que tienen con su director.				
	20	Los docentes califican como aceptable el trato que tienen con su director.				
Especialización	21	El director participa permanentemente en Capacitaciones.				
	22	El director organiza capacitaciones para su personal docente				

Identifi ca	23	El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.				
	DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD					
	24	El director identifica los problemas existentes en la institución Educativa.				
	25	El director soluciona los problemas existentes de manera diplomática.				
	26	El director reconoce el desempeño de sus docentes.				
	27	El director otorga estímulos a sus docentes.				
	28	El director demuestra amabilidad con la comunidad educativa.				
	29	El director brinda confianza a la comunidad educativa.				
Atien de	30	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa				
	31	El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los profesores.				
	32	El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los profesores.				
	33	El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los alumnos.				
	34	El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los alumnos.				
	35	El director demuestra una atención de igualdad de oportunidad para todos.				
	36	Existe una atención permanente en la institución educativa				
	37	Existe una atención descentralizada en la institución educativa.				

Anticipa	38	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.				
	39	El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.				
	40	El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.				
Amenaza supervivencia		DIMENSIONES: RIESGO				
	41	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil.				
	42	La institución educativa cuenta con un plan de emergencia escolar.				
	43	La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.				
	44	La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.				
	45	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar.				
	46	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores.				
	47	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por administrativos.				
	48	La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.				
	49	La institución educativa cuenta con los equipos contra Incendios.				
50	La institución educativa cuenta con los equipos contra sismos.					
51	La institución educativa cuenta con los equipos contra otros fenómenos naturales.					

		DIMENSIONES: RECOMPENSAS			
	52	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.			
	53	El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.			
	54	El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.			
	55	Se siente Ud. motivado por su director de la institución			
	56	En esta institución educativa mostramos interés por el Trabajo que realizamos.			
	57	En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.			
		DIMENSIONES: CALOR Y APOYO			
Ay ud a	58	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la Colaboración del director			
	59	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la colaboración de mis colegas.			
	60	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.			
	61	En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar Nuestras competencias			
Rel acio nes	62	Existe una buena comunicación entre el director y los Profesores.			
	63	Existe una buena comunicación entre el director y los Alumnos.			
	64	Existe una buena comunicación entre el director y los padres de familia.			
	65	La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.			
	66	Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.			

		DIMENSIONES: CONFLICTOS			
Solución	67	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.			
	68	El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.			
	69	El director se preocupa por mantener un clima de Respeto.			
	70	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores.			
	71	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los alumnos			
	72	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los padres de familia.			
	73	El director organiza eventos sociales para confraternizar con los integrantes de la comunidad Educativa.			

Cuestionario para aplicar a los docentes sobre escala de Satisfacción Laboral

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: El propósito de este cuestionario es conocer sobre La Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Colegio 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.

A continuación, Te presentamos una serie de opiniones vinculadas al trabajo y actividades de la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa en la columna que describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS (X). Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

LEYENDA: Totalmente de acuerdo = TA 5 De acuerdo = DA 4 Indeciso = I 3

En desacuerdo = ED 2 Total desacuerdo = TD 1

Indicadores	Nº	Ítem	TA = 5	DA = 4	I = 3	ED = 2	TD = 1
1.Elementos de infraestructura en los que se produce la labor cotidiana, y se constituye en un facilitador de esta.	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
	4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
	5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
2.Grado de acuerdo	6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo					
	7	Me siento bien con lo que gano.					

en relación a la remuneración por el trabajo realizado.	8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
	9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.					
3.Grado de acuerdo frente a los lineamientos administrativos.	11	Siento que recibo de parte de mi Institución un buen trato.					
	12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.					
	13	No me disgusta mi horario.					
	14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.					
	15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
4.Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización.	16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.					
	18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores					
	20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho.					
5.Oportunidad que tiene el	21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	22	Mi trabajo me permite desarrollarme					

trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización		personalmente					
	23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
	24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
	25	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
6.La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.	26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante					
	28	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
	29	Mi trabajo no me aburre					
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
7.La apreciación valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo y respecto a	31	Los jefes son comprensivos.					
	32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal.					
	33	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
	34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza.					
	35	La relación entre los jefes es de lo mejor.					

sus actividade s cotidianas								
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo

Validez de los Instrumentos de Recolección de Datos

Evaluación por juicio de expertos cuestionario para aplicar a los docentes sobre el clima organizacional: evaluador 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para aplicar a los docentes sobre el clima organizacional (Tupiño, 2014)**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y apellidos del juez:	Omar Bullón Solís
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión empresarial
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para aplicar a los docentes sobre el clima organizacional
Autora:	(Tupiño, 2014), Modificado y mejorado por Susy Mariley Quijano Sánchez
Administración:	Escuela de Administración
Tiempo de aplicación:	75 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.
Significación:	El propósito de este cuestionario es conocer sobre CLIMA ORGANIZACIONAL de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS. LEYENDA: NUNCA=1 CASI NUNCA=2 ALGUNAS VECES=3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Litwin y Stringer (1968) (a) Estructura Organizacional (b) Responsabilidad (c) Riesgos (d) Recompensas (e) Calor y apoyo (f) Conflictos	Litwin y Stringer (1968) Litwin y Stringer (1968), diseñaron un cuestionario instrumento para medir el Clima Organizacional; constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones (1) Estructura, (2) Responsabilidad, (3) Recompensa, castigo, (4) Riesgo, (5) Calidez, (6) Apoyo, (7) Normas, (8) Conflicto, (9) Identidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL** elaborado por J. Tupiño (2014). Modificado y mejorado por Susy Mariley Quijano Sánchez De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
(Tupiño, 2014)

El propósito de este cuestionario es conocer sobre el clima organizacional de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS: NUNCA=1, CASI NUNCA=2, ALGUNAS VECES=3, CASI SIEMPRE=4, SIEMPRE=5

Indicadores	N°	ÍTEMS	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamentos	1	El director se preocupa por cumplir con las leyes, para realizar una buena administración.	3	3	3	-
	2	El director se preocupa por cumplir con los, reglamentos para realizar un buena administración.	3	3	3	-
	3	El director se preocupa por cumplir con las directivas para realizar una buena administración.				
	4	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	3	3	3	-
	5	Los instrumentos de gestión son revisados para su aplicación.				
	6	Los instrumentos de gestión son Actualizados para su aplicación.	3	3	3	-
	7	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.				
	8	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los docentes.	3	3	3	-
Procedimiento	9	Promueve el buen clima institucional, entre los Alumnos.	3	3	3	-
	10	Promueve el buen clima institucional, entre los docentes.	3	3	3	-
	11	Promueve el buen clima institucional, entre el personal administrativo				
	12	Promueve el buen clima institucional, entre los Padres de familia.	3	3	3	-
	13	Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.	3	3	3	-
	14	Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.				
	15	Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	3	3	3	-
Autoridad	16	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.	3	3	3	-
	17	Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.				
	18	Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	3	3	3	-
	19	Los docentes califican como aceptable la comunicación que tienen con su director.	3	3	3	-
	20	Los docentes califican como aceptable el trato que tienen con su director.	3	3	3	-
	21	El director participa permanentemente en Capacitaciones.				

Especialización	22	El director organiza capacitaciones para su personal docente	3	3	3	-
------------------------	----	--	---	---	---	---

Identifica	23	El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.	3	3	3	-
	DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD					
	24	El director identifica los problemas existentes en la institución Educativa.	3	3	3	-
	25	El director soluciona los problemas existentes de manera diplomática.	3	3	3	-
	26	El director reconoce el desempeño de sus docentes.				
	27	El director otorga estímulos a sus docentes.	3	3	3	-
	28	El director demuestra amabilidad con la comunidad educativa.	3	3	3	-
	29	El director brinda confianza a la comunidad educativa.	3	3	3	-
30	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa	3	3	3	-	
Atiende	31	El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los profesores.				
	32	El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los profesores.	3	3	3	-
	33	El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los alumnos.				
	34	El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los alumnos.	3	3	3	-
	35	El director demuestra una atención de igualdad de oportunidad para todos.				
	36	Existe una atención permanente en la institución educativa	3	3	3	-
	37	Existe una atención descentralizada en la institución educativa.				
Anticipa	38	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	3	3	3	-
	39	El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.				
	40	El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	3	3	3	-
Amenaza supervivencia	DIMENSIONES: RIESGO					
	41	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil.	3	3	3	-
	42	La institución educativa cuenta con un plan de emergencia escolar.				
	43	La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.	3	3	3	-
	44	La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.				
	45	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar.	3	3	3	-
	46	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores.	3	3	3	-
	47	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por administrativos.				

	48	La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.	3	3	3	-
	49	La institución educativa cuenta con los equipos contra Incendios.				
	50	La institución educativa cuenta con los equipos contra sismos.	3	3	3	-
	51	La institución educativa cuenta con los equipos contra otros fenómenos naturales.	3	3	3	-
DIMENSIONES: RECOMPENSAS						
	52	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	3	3	3	-
	53	El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	3	3	3	-
	54	El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	3	3	3	-
	55	Se siente Ud. motivado por su director de la institución	3	3	3	-
	56	En esta institución educativa mostramos interés por el Trabajo que realizamos.	3	3	3	-
	57	En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.	3	3	3	-
DIMENSIONES: CALOR Y APOYO						
Ayuda	58	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la Colaboración del director	3	3	3	-
	59	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la colaboración de mis colegas.	3	3	3	-
	60	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.	3	3	3	-
	61	En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar Nuestras competencias	3	3	3	-
Relaciones	62	Existe una buena comunicación entre el director y los Profesores.	3	3	3	-
	63	Existe una buena comunicación entre el director y los Alumnos.	3	3	3	-
	64	Existe una buena comunicación entre el director y los padres de familia.	3	3	3	-
	65	La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.	3	3	3	-
	66	Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.	3	3	3	-
DIMENSIONES: CONFLICTOS						
Solución	67	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.	3	3	3	-
	68	El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.	3	3	3	-
	69	El director se preocupa por mantener un clima de Respeto.	3	3	3	-
	70	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores.	3	3	3	-
	71	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los alumnos	3	3	3	-
	72	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los padres de familia.	3	3	3	-
	73	El director organiza eventos sociales para confraternizar con los integrantes de la comunidad Educativa.	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente para ser aplicado.*

Opinión de aplicabilidad: *Aplicable [X]* Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Bullón Solís Omar*

Especialidad del evaluador: *Administrador, Maestro en Dirección Estratégica y Doctor en*

Educación



18 de noviembre de 2023

Firma del evaluador

DNI 43674409

Evaluación por juicio de expertos cuestionario para aplicar a los docentes sobre el
Clima Organizacional: evaluador 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**. (Tupiño, 2014)
La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y apellidos del juez:	DIEGO LA ROSA INJICQUE	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
Institución donde labora:	FUNDACIÓN PEDRO Y ANGÉLICA DE OSMA E.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Autora:	(Tupiño, 2014), Modificado y mejorado por Susy Mariley Quijano Sánchez
Procedencia:	J. Tupiño (2014). Tesis "Estilo de liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas de la Red 08 UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, Lima". Perú.
Administración:	Escuela de Administración
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.
Significación:	El propósito de este cuestionario es conocer sobre CLIMA ORGANIZACIONAL de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS . LEYENDA: NUNCA=1 CASI NUNCA=2 ALGUNAS VECES=3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Litwin y Stringer (1968) (a) Estructura Organizacional (b) Responsabilidad (c) Riesgos (d) Recompensas (e) Calor y apoyo (f) Conflictos	Litwin y Stringer (1968) Litwin y Stringer (1968), diseñaron un cuestionario instrumento para medir el Clima Organizacional; constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones (1) Estructura, (2) Responsabilidad, (3) Recompensa, castigo, (4) Riesgo, (5) Calidez, (6) Apoyo, (7) Normas, (8) Conflicto, (9) Identidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL** elaborado por J. Tupiño (2014). Modificado y mejorado por Susy Mariley Quijano Sánchez De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

(Tupíño, 2014)

El propósito de este cuestionario es conocer sobre el clima organizacional de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS: NUNCA=1, CASI NUNCA=2, ALGUNAS VECES=3, CASI SIEMPRE=4, SIEMPRE=5

Indicadores	ITEMS			C L A R I D A D	C D E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones/ Recomendaciones
	N°	DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
Reglamentos	1	El director se preocupa por cumplir con las leyes, para realizar una buena administración.		4	4	4	
	2	El director se preocupa por cumplir con los reglamentos para realizar un buena administración.		4	4	4	
	3	El director se preocupa por cumplir con las directivas para realizar una buena administración.		4	4	4	
	4	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.		4	4	4	
	5	Los instrumentos de gestión son revisados para su aplicación.		4	4	4	
	6	Los instrumentos de gestión son Actualizados para su aplicación.		4	4	4	
	7	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.		4	4	4	
	8	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los docentes.		4	4	4	
Procedimiento	9	Promueve el buen clima institucional, entre los Alumnos.		4	4	4	
	10	Promueve el buen clima institucional, entre los docentes.		4	4	4	
	11	Promueve el buen clima institucional, entre el personal administrativo					
	12	Promueve el buen clima institucional, entre los Padres de familia.		4	4	4	
	13	Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.		4	4	4	
	14	Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.		4	4	4	
	15	Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.		4	4	4	
Autoridad	16	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.		4	4	4	
	17	Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.		4	4	4	
	18	Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.		4	4	4	
	19	Los docentes califican como aceptable la comunicación que tienen con su director.		4	4	4	
	20	Los docentes califican como aceptable el trato que tienen con su director.		4	4	4	
Especialización	21	El director participa permanentemente en Capacitaciones.		4	4	4	
	22	El director organiza capacitaciones para su personal docente		4	4	4	

Identifica	23	El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes.	4	4	4		
	DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD						
	24	El director identifica los problemas existentes en la institución Educativa.	4	4	4		
	25	El director soluciona los problemas existentes de manera diplomática.	4	4	4		
	26	El director reconoce el desempeño de sus docentes.	4	4	4		
	27	El director otorga estímulos a sus docentes.	4	4	4		
	28	El director demuestra amabilidad con la comunidad educativa.	4	4	4		
	29	El director brinda confianza a la comunidad educativa.	4	4	4		
	30	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.	4	4	4		
	Atiende	31	El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los profesores.	4	4	4	
32		El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los profesores.	4	4	4		
33		El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los alumnos.	4	4	4		
34		El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los alumnos.	4	4	4		
35		El director demuestra una atención de igualdad de oportunidad para todos.	4	4	4		
36		Existe una atención permanente en la institución educativa.	4	4	4		
37		Existe una atención descentralizada en la institución educativa.	4	4	4		
Anticipa	38	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	4	4	4		
	39	El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	4	4	4		
	40	El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	4	4	4		
Amenaza	DIMENSIONES: RIESGO						
	41	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil.	4	4	4		
	42	La institución educativa cuenta con un plan de emergencia escolar.					
	43	La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.	4	4	4		
supervivencia	44	La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.	4	4	4		
	45	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar.	4	4	4		
	46	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores.	4	4	4		
	47	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por administrativos.	4	4	4		

	48	La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.			
	49	La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios.	4	4	4
	50	La institución educativa cuenta con los equipos contra sismos.	4	4	4
	51	La institución educativa cuenta con los equipos contra otros fenómenos naturales.	4	4	4
DIMENSIONES: RECOMPENSAS					
	52	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	4	4	4
	53	El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.			
	54	El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	4	4	4
	55	Se siente Ud. motivado por su director de la institución	4	4	4
	56	En esta institución educativa mostramos interés por el Trabajo que realizamos.	4	4	4
	57	En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.	4	4	4
DIMENSIONES: CALOR Y APOYO					
Ayuda	58	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la Colaboración del director	4	4	4
	59	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la colaboración de mis colegas.	4	4	4
	60	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.	4	4	4
	61	En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar Nuestras competencias	4	4	4
Relaciones	62	Existe una buena comunicación entre el director y los Profesores.	4	4	4
	63	Existe una buena comunicación entre el director y los Alumnos.	4	4	4
	64	Existe una buena comunicación entre el director y los padres de familia.	4	4	4
	65	La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.			
	66	Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.	4	4	4
DIMENSIONES: CONFLICTOS					
Solución	67	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.	4	4	4
	68	El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.			
	69	El director se preocupa por mantener un clima de Respeto.	4	4	4
	70	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores.	4	4	4
	71	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los alumnos	4	4	4
	72	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los padres de familia.	4	4	4
	73	El director organiza eventos sociales para confraternizar con los integrantes de la comunidad Educativa.	4	4	4

[Firma manuscrita]

Firma/ sello del evaluador

DNI: 90868320

Especialidad: MDA EN FINANZAS

		otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.			
DIMENSIONES: CONFLICTOS					
Solución	67	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.	4	4	4
	68	El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.			
	69	El director se preocupa por mantener un clima de Respeto.	4	4	4
	70	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores.	4	4	4
	71	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los alumnos	4	4	4
	72	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los padres de familia.	4	4	4
	73	El director organiza eventos sociales para confraternizar con los integrantes de la comunidad Educativa.	4	4	4

[Firma manuscrita]

Institución Educativa y Angélica de Ocho O

Grupo La Rosa

Firma/ sello del evaluador

DNI: 90868320

Especialidad: MDA EN FINANZAS

Evaluación por juicio de expertos cuestionario para aplicar a los docentes sobre el
Clima Organizacional: evaluador 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**. (Tupiño, 2014) adaptado y mejorado por la autora.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y apellidos del juez:	Mg. Díaz Torres William Ricardo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado. "Gestión y el desarrollo organizacional"

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Autora:	(Tupiño, 2014), Modificado y mejorado por Susy Mariley Quijano Sánchez
Procedencia:	J. Tupiño (2014). Tesis "Estilo de liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas de la Red 08 UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, Lima". Perú.
Administración:	Escuela de Administración
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.
Significación:	El propósito de este cuestionario es conocer sobre CLIMA ORGANIZACIONAL del Colegio 7087 El Nazareno 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS . LEYENDA: NUNCA=1 CASI NUNCA=2 ALGUNAS VECES=3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Litwin y Stringer (1968) (a) Estructura Organizacional (b) Responsabilidad (c) Riesgos (d) Recompensas (e) Calor y apoyo (f) Conflictos	Litwin y Stringer (1968) Litwin y Stringer (1968), diseñaron un cuestionario instrumento para medir el Clima Organizacional; constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones (1) Estructura, (2) Responsabilidad, (3) Recompensa, castigo, (4) Riesgo, (5) Calidez, (6) Apoyo, (7) Normas, (8) Conflicto, (9) Identidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL elaborado por **Sonia Palma Carrillo** en el año 2012 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

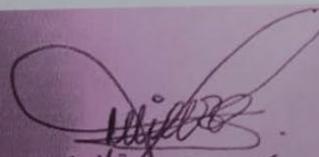
CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL (Tupíño, 2014)

El propósito de este cuestionario es conocer sobre el clima organizacional de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS: NUNCA=1, CASI NUNCA=2, ALGUNAS VECES=3, CASI SIEMPRE=4, SIEMPRE=5

Indicadores	ITEMS				Observaciones/ Recomendaciones		
	Nº	DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A		R E L E V A N C I A	
Reglamentos	1	El director se preocupa por cumplir con las leyes, para realizar una buena administración.	4	4	4		
	2.	El director se preocupa por cumplir con los, reglamentos para realizar un buena administración.	4	4	4		
	3.	El director se preocupa por cumplir con las directivas para realizar una buena administración.	4	4	4		
	4.	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	4	4	4		
	5.	Los instrumentos de gestión son revisados para su aplicación.	4	4	4		
	6.	Los instrumentos de gestión son Actualizados para su aplicación.	4	4	4		
	7.	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4		
	8.	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los docentes.	4	4	4		
Procedimiento	9	Promueve el buen clima institucional, entre los Alumnos.		4	4	4	
	10.	Promueve el buen clima institucional, entre los docentes.		4	4	4	
	11.	Promueve el buen clima institucional, entre el personal administrativo		4	4	4	
	12.	Promueve el buen clima institucional, entre los Padres de familia.		4	4	4	
	13.	Controla la asistencia y puntualidad del personal docente y auxiliar de Educación.		4	4	4	
	14.	Vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.		4	4	4	
	15.	Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.		4	4	4	
Autoridad	16.	El director es percibido como persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.		4	4	4	
	17.	Recibes el apoyo del director para que puedas realizar el trabajo que le corresponde.		4	4	4	
	18.	Le comentas a tu director los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.		4	4	4	
	19.	Los docentes califican como aceptable la comunicación que tienen con su director.		4	4	4	
	20.	Los docentes califican como aceptable el trato que tienen con su director.		4	4	4	
	21	El director participa permanentemente en Capacitaciones.		4	4	4	

Especialización	22	El director organiza capacitaciones para su personal docente	4	4	4	
Identifica	23	El director brinda facilidades para las capacitaciones de los docentes	4	4	4	
	DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD					
	24	El director identifica los problemas existentes en la institución Educativa.	4	4	4	
	25	El director soluciona los problemas existentes de manera diplomática.	4	4	4	
	26	El director reconoce el desempeño de sus docentes.	4	4	4	
	27	El director otorga estímulos a sus docentes.	4	4	4	
	28	El director demuestra amabilidad con la comunidad educativa.	4	4	4	
	29	El director brinda confianza a la comunidad educativa.	4	4	4	
	30	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa	4	4	4	
	Atiende	31	El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los profesores.	4	4	4
32		El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los profesores.	4	4	4	
33		El director atiende de manera oportuna las necesidades básicas de los alumnos.	4	4	4	
34		El director atiende de manera eficaz las necesidades básicas de los alumnos.	4	4	4	
35		El director demuestra una atención de igualdad de oportunidad para todos.	4	4	4	
36		Existe una atención permanente en la institución educativa	4	4	4	
37		Existe una atención descentralizada en la institución educativa.	4	4	4	
Anticipa	38	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	4	4	4	
	39	El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	4	4	4	
	40	El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	4	4	4	
Amenaza	DIMENSIONES: RIESGO					
	41	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil.	4	4	4	
	42	La institución educativa cuenta con un plan de emergencia escolar.				
	43	La institución educativa se encuentra preparado para afrontar en caso ocurre un sismo de gran escala.	4	4	4	
	44	La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.	4	4	4	
	supervivencia	45	El director realiza periódicamente el mantenimiento del local escolar.	4	4	4
		46	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores.	4	4	4
		47	En la institución educativa cuentan con una comisión de infraestructura conformada por administrativos.	4	4	4
		48	La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con defensa civil y la comisión nombrada de la institución.	4	4	4
		49	La institución educativa cuenta con los equipos contra incendios.	4	4	4

	50	La institución educativa cuenta con los equipos contra sismos.	4	4	4
	51	La institución educativa cuenta con los equipos contra otros fenómenos naturales.	4	4	4
DIMENSIONES: RECOMPENSAS					
	52	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	4	4	4
	53	El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	4	4	4
	54	El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	4	4	4
	55	Se siente Ud. motivado por su director de la institución	4	4	4
	56	En esta institución educativa mostramos interés por el Trabajo que realizamos.	4	4	4
	57	En esta institución educativa nos esforzamos por desarrollar eficientemente nuestro trabajo.	4	4	4
DIMENSIONES: CALOR Y APOYO					
Ayuda	58	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la Colaboración del director	4	4	4
	59	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la colaboración de mis colegas.	4	4	4
	60	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas.	4	4	4
	61	En esta IE nos dan oportunidades para desarrollar Nuestras competencias	4	4	4
Relaciones	62	Existe una buena comunicación entre el director y los Profesores.	4	4	4
	63	Existe una buena comunicación entre el director y los Alumnos.	4	4	4
	64	Existe una buena comunicación entre el director y los padres de familia.	4	4	4
	65	La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.	4	4	4
	66	Consideras la participación de los docentes en las fiestas, paseos y otros eventos que organizan la institución educativa como bueno.	4	4	4
DIMENSIONES: CONFLICTOS					
Solución	67	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución educativa.	4	4	4
	68	El director actúa con parcialidad en la solución de conflictos.	4	4	4
	69	El director se preocupa por mantener un clima de Respeto.	4	4	4
	70	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores.	4	4	4
	71	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los alumnos	4	4	4
	72	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los padres de familia.	4	4	4
	73	El director organiza eventos sociales para confraternizar con los integrantes de la comunidad Educativa.	4	4	4


 William Díaz
 18140172

Especialidad: Administración

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL: EVALUADOR 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para aplicar a los docentes sobre escala de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y apellidos del juez:	Omar Bullón Solís	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión empresarial	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para aplicar a los docentes sobre escala de satisfacción laboral
Autora:	Sonia Palma Carrillo (2012)
Administración:	Escuela de Administración
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.
Significación:	<p>El propósito de este cuestionario es conocer sobre La Satisfacción Laboral de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.</p> <p>A continuación, Te presentamos una serie de opiniones vinculadas al trabajo y actividades de la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa en la columna que describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS (X). Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.</p> <p>LEYENDA: Totalmente de acuerdo = TA 5 De acuerdo = DA 4 Indeciso = I 3 En desacuerdo = ED 2 Total desacuerdo = TD 1</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	a) Condiciones Físicas o materiales, b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos c) Políticas administrativas (d) Relaciones Interpersonales (e) Desarrollo del Personal (f) Desarrollo de tareas	Según Palma (2004), la satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, que expresa una determinada actitud o predisposición ante el trabajo, y se basa en valores producidos durante la rutina laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2012 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Sonia Palma Carrillo (2012)

Indicadores	Nº	Ítem	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones/ Recomendaciones
1.Elementos de infraestructura en los que se produce la labor cotidiana, y se constituye en un facilitador de esta.	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	3	3	3	-
	2	El ambiente donde trabajo es confortable.	3	3	3	-
	3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	3	3	3	-
	4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	3	3	3	-
	5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	3	4	3	-
2.Grado de acuerdo en relación a la remuneración por el trabajo realizado.	6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo	4	3	3	-
	7	Me siento bien con lo que gano.	3	3	3	-
	8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	3	3	3	-
	9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	3	3	3	-
	10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.	3	3	3	-
3.Grado de acuerdo frente a los lineamientos administrativos.	11	Siento que recibo de parte de mi Institución un buen trato.	3	3	3	-
	12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.	3	3	3	-
	13	No me disgusta mi horario.	3	4	3	-
	14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.	3	3	3	-
	15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	3	3	3	-
4.Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización.	16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	3	4	3	-
	17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.	3	3	3	-
	18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	3	3	3	-
	19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores	4	3	3	-
5.Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización	20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho.	3	3	3	-
	21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	3	3	3	-
	22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	3	4	3	-
	23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	3	3	3	-
	24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	3	3	3	-
6.La valoración con la que asocia el	25	Mi trabajo me hace sentir realizado.	3	3	3	-
	26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	4	3	3	-
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante	3	3	3	-

trabajador sus tareas	28	Me siento realmente útil con la labor que hago.	3	3	3	-
cotidianas en la entidad que labora.	29	Mi trabajo no me aburre	3	3	4	-
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	3	3	3	-
7. La apreciación valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	31	Los jefes son comprensivos.	3	3	3	-
	32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal.	3	4	3	-
	33	La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	3	3	-
	34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza.	3	4	3	-
	35	La relación entre los jefes es de lo mejor.	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente para ser aplicado.*

Opinión de aplicabilidad: *Aplicable [X]* *Aplicable después de corregir []*

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Bullón Solís Omar*

Especialidad del evaluador: *Administrador, Maestro en Dirección Estratégica y Doctor en Educación.*



Firma del evaluador

DNI 43674409

18 de noviembre de 2023

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL: EVALUADOR 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y apellidos del juez:	DIEGO LA ROSA INJQUE	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
Institución donde labora:	FUNDACIÓN PEDRO Y ANGELICA DE COMA 6	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados	Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autora:	Sonia Palma Carrillo (2012)
Procedencia:	Sonia Palma Carrillo (2012)
Administración:	Escuela de Administración
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.
Significación:	<p>El propósito de este cuestionario es conocer sobre La Satisfacción Laboral de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.</p> <p>A continuación, Te presentamos una serie de opiniones vinculadas al trabajo y actividades de la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa en la columna que describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS (X). Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.</p> <p>LEYENDA: Totalmente de acuerdo = TA 5 De acuerdo = DA 4 Indeciso = I 3 En desacuerdo = ED 2 Total desacuerdo = TD 1</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
SATISFACCIÓN LABORAL	a) Condiciones Físicas o materiales, b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos c) Políticas administrativas (d) Relaciones Interpersonales (e) Desarrollo del Personal (f) Desarrollo de tareas	Según Palma (2004), la satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, que expresa una determinada actitud o predisposición ante el trabajo, y se basa en valores producidos durante la rutina laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2012 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: El propósito de este cuestionario es conocer sobre La Satisfacción Laboral de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.

A continuación, Te presentamos una serie de opiniones vinculadas al trabajo y actividades de la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa en la columna que describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS (X). Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

LEYENDA: Totalmente de acuerdo = TA 5 De acuerdo = DA 4 Indeciso = I 3
En desacuerdo = ED 2 Total desacuerdo = TD 1

Indicadores	N°	Ítem	C O R E				Observaciones/ Recomendaciones
			L A R I D A D	H E R E V A N C I A	E	A	
1.Elementos de infraestructura en los que se produce la labor cotidiana, y se constituye en un facilitador de esta.	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4		
	2	El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4		
	3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	4	4	4		
	4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	4	4	4		
	5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4		
2.Grado de acuerdo en relación a la remuneración por el trabajo realizado.	6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo	4	4	4		
	7	Me siento bien con lo que gano.	4	4	4		
	8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4		
	9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4		
	10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.	4	4	4		
3.Grado de acuerdo frente a los lineamientos administrativos.	11	Siento que recibo de parte de mi Institución un buen trato.	4	4	4		
	12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.	4	4	4		
	13	No me disgusta mi horario.	4	4	4		
	14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.	4	4	4		
	15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4		
4.Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización.	16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4		
	17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.	4	4	4		
	18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4		
	19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores	4	4	4		
	20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho.	4	4	4		

5. Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización	21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4
	22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	4	4	4
	23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4	4	4
	24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4
	25	Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4
6. La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.	26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	4	4	4
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante	4	4	4
	28	Me siento realmente útil con la labor que hago.	4	4	4
	29	Mi trabajo no me aburre	4	4	4
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4
7. La apreciación valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	31	Los jefes son comprensivos.	4	4	4
	32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal.	4	4	4
	33	La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4
	34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza.	4	4	4
	35	La relación entre los jefes es de lo mejor.	4	4	4

Dagoberto Jaque
 Asociación Fomento Agrícola S.A.C.
 Calle La Rosa 1000
 Lima, Perú

Firma/ sello del evaluador

DNI: 10868320

Especialidad: ARDA ESP. FINANZAS

autorrealización	25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4
	25	Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4
6. La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.	26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	4	4	4
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante	4	4	4
	28	Me siento realmente útil con la labor que hago.	4	4	4
	29	Mi trabajo no me aburre	4	4	4
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4
7. La apreciación valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	31	Los jefes son comprensivos.	4	4	4
	32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal.	4	4	4
	33	La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4
	34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza.	4	4	4
	35	La relación entre los jefes es de lo mejor.	4	4	4

Dagoberto Jaque

Firma/ sello del evaluador

DNI: 10868320

Especialidad: ARDA ESP. FINANZAS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES DE LA VARIABLE Satisfacción Laboral. EVALUADOR 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y apellidos del juez:	Mg. Diaz Torres William Ricardo	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado. "Gestión y el desarrollo organizacional"	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autora:	Sonia Palma Carrillo (2012)
Procedencia:	Sonia Palma Carrillo (2012)
Administración:	Escuela de Administración
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.
Significación:	<p>El propósito de este cuestionario es conocer sobre La Satisfacción Laboral de Los docentes del Colegio 7087 El Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.</p> <p>A continuación, Te presentamos una serie de opiniones vinculadas al trabajo y actividades de la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa en la columna que describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS (X). Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.</p> <p>LEYENDA: Totalmente de acuerdo = TA 5 De acuerdo = DA 4 Indeciso = I 3 En desacuerdo = ED 2 Total desacuerdo = TD 1</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
SATISFACCIÓN LABORAL	a) Condiciones Físicas o materiales, b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos c) Políticas administrativas d) Relaciones Interpersonales e) Desarrollo del Personal f) Desarrollo de tareas	Según Palma (2004), la satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, que expresa una determinada actitud o predisposición ante el trabajo, y se basa en valores producidos durante la rutina laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2012 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio, 2. Bajo Nivel, 3. Moderado nivel, 4. Alto nivel.

CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: El propósito de este cuestionario es conocer sobre La Satisfacción Laboral de la Institución Educativa 7087 el Nazareno, San Juan de Miraflores-2023.

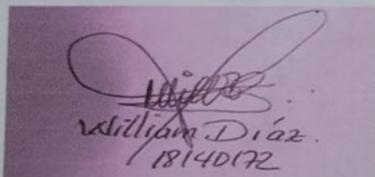
A continuación, Te presentamos una serie de opiniones vinculadas al trabajo y actividades de la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa en la columna que describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS (X). Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

LEYENDA: Totalmente de acuerdo = TA 5 De acuerdo = DA 4 Indeciso = I 3

En desacuerdo = ED 2 Total desacuerdo = TD 1

Indicadores	Nº	Ítem	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E V A N C I A	Observaciones/ Recomendaciones
1.Elementos de infraestructura en los que se produce la labor cotidiana, y se constituye en un facilitador de esta.	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	2	El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	4	4	4	
	4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	4	4	4	
	5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
2.Grado de acuerdo en relación a la remuneración por el trabajo realizado.	6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo	4	4	4	
	7	Me siento bien con lo que gano.	4	4	4	
	8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
	10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.	4	4	4	
3.Grado de acuerdo frente a los lineamientos administrativos.	11	Siento que recibo de parte de mi Institución un buen trato.	4	4	4	
	12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.	4	4	4	
	13	No me disgusta mi horario.	4	4	4	
	14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.	4	4	4	
	15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	
4.Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización.	16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
	17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	
	19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores	4	4	4	
	20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho.	4	4	4	

5. Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización	21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4
	22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	4	4	4
	23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4	4	4
	24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4
	25	Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4
6. La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.	26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	4	4	4
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante	4	4	4
	28	Me siento realmente útil con la labor que hago.	4	4	4
	29	Mi trabajo no me aburre	4	4	4
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4
7. La apreciación valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	31	Los jefes son comprensivos.	4	4	4
	32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal.	4	4	4
	33	La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4
	34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza.	4	4	4
	35	La relación entre los jefes es de lo mejor.	4	4	4



William Díaz.
18140172

Mg. Díaz Torres William Ricardo

DNI: 18140172

Especialidad: Administración

Anexo

Resultados de Similitud del Programa Turniting

Tablero de mandos de ejercicios

Entrega cargada correctamente. [Descargar recibo digital](#)

> Turnitin de fin de revisión del jurado ?

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores,2023.	28 Feb 2024 16:27 -05	--	19%

Ayuda de Blackboard
Depuración de sesión

turnitin

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: SUSY MARILEY QUIJANO SANCHEZ
Título del ejercicio: Turnitin de fin de revisión del jurado
Título de la entrega: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajado...
Nombre del archivo: TURNITING_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SATISFACCION_LAB...
Tamaño del archivo: 364.26K
Total páginas: 39
Total de palabras: 9,035
Total de caracteres: 50,109
Fecha de entrega: 28-feb.-2024 04:27p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2307283737

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo

Confiabilidad del instrumento alfa de Cronbach variable satisfacción Laboral a 20 encuestados

ENCUESTADOS	VARIABLE SATISFACCION LABORAL																																			SUMA	
	Condiciones Fisicas o					Beneficios Laborales y/o					Políticas Administrativas					Relaciones Interpersonales					Desarrollo del Personal					Desarrollo de tareas					Relación con la Autoridad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
E1	4	4	4	5	4	1	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	109
E2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	118	
E3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	140	
E4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
E5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	129	
E7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
E8	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	123	
E9	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	119	
E10	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	134	
E11	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	116	
E12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	148	
E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	112	
E14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	143	
E15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	122	
E16	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	129	
E17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	134	
E18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	135	
E19	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
E20	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	122	
VARIANZA	0.8	0.75	0.84	1.0475	0.888	0.89	0.628	0.7275	0.8875	0.48	0.3275	0.5475	0.7675	0.3275	1.248	0.7475	0.3275	0.26	0.46	0.4	0.29	0.5	0.5	0.7275	0.5275	0.5475	0.4475	0.6475	0.6475	0.6475	0.3275	0.36	0.19	0.29	0.2275		
SUMATORIA DE VARIANZA	20.2525																																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	168.4875																																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	0.9056746
NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	35
SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS	20.2525
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	168.4875

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabled nula
0.54 a 0.59	Confiabled baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiable
1	Confiable perfecta

Anexo

Carta de presentación y carta de aceptación para la recolección de datos.

 **Universidad
César Vallejo**

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Trujillo, 28 de septiembre del 2023

Señor(a)
CARLOS LEVANO SARMIENTO
DIRECTOR DE LA I.E.I.E 7087 EL NAZARENO
I.E 7087 EL NAZARENO
JIRON BELEN S/N, AA.HH. EL NAZARENO PAMPLONA ALTA LIMA, SAN JUAN DE
MIRAFLORES.

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Universidad César Vallejo y a mío propio; deseándole continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

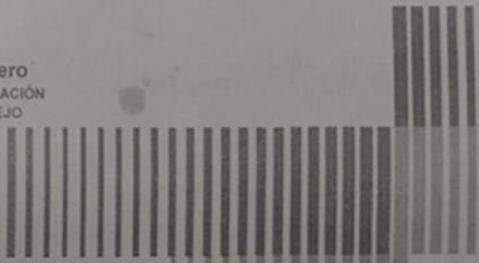
En este sentido, presento a el(la) Bachiller SUSY MARILEY QUIJANO SÁNCHEZ con DNI 80288338, que viene desarrollando la tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2023.", la cual en su título y objetivos conlleva a la utilización de datos referidos de su digna institución, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración a su persona.

Atentamente,

Mg. Hans Mejia Guerrero
JEFE DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



www.ucv.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL 01 – SJM LIMA SUR

I.E. 7087 EL NAZARENO

R.D. N° 1025-90 – Primaria y Secundaria de menores



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de La Unidad, La Paz y el Desarrollo"*

RESPUESTA AL EXPEDIENTE N° 839-2023-I.E. 7087-EL NAZARENO

SEÑOR: HANS MEJIA GUERRERO

JEFE DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

ASUNTO: RESPUESTA A LA CARTA DE PRESENTACIÓN

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo/a cordialmente, y a la vez comunicarle que manifestarle que en respuesta a la Carta de Presentación El DIRECTOR DE LA I.E. 7087-EL NAZARENO, informa que se autoriza a la Señorita Susy Mariley Quijano Sánchez Estudiante del Programa de Titulación de la Universidad César Vallejo para que pueda realizar en nuestra Institución la Aplicación de Instrumentos de Recolección de datos, Así como la Información Pertinente que se requiera para realizar la presente Investigación titulada **"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023."**

Sin Otro Particular me despido de Usted, Sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente:



CARLOS LEVANO SARMIENTO
DIRECTOR I.E. 7087

Tel. 2853822
Jr. Belén S/N
Sector El Nazareno
Pamplona Alta distrito de
San Juan de Miraflores

Anexo

Fotografías de la aplicación de los cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral al personal Docente del colegio 7087 el Nazareno. San Juan de Miraflores el 12 de octubre del 2023.

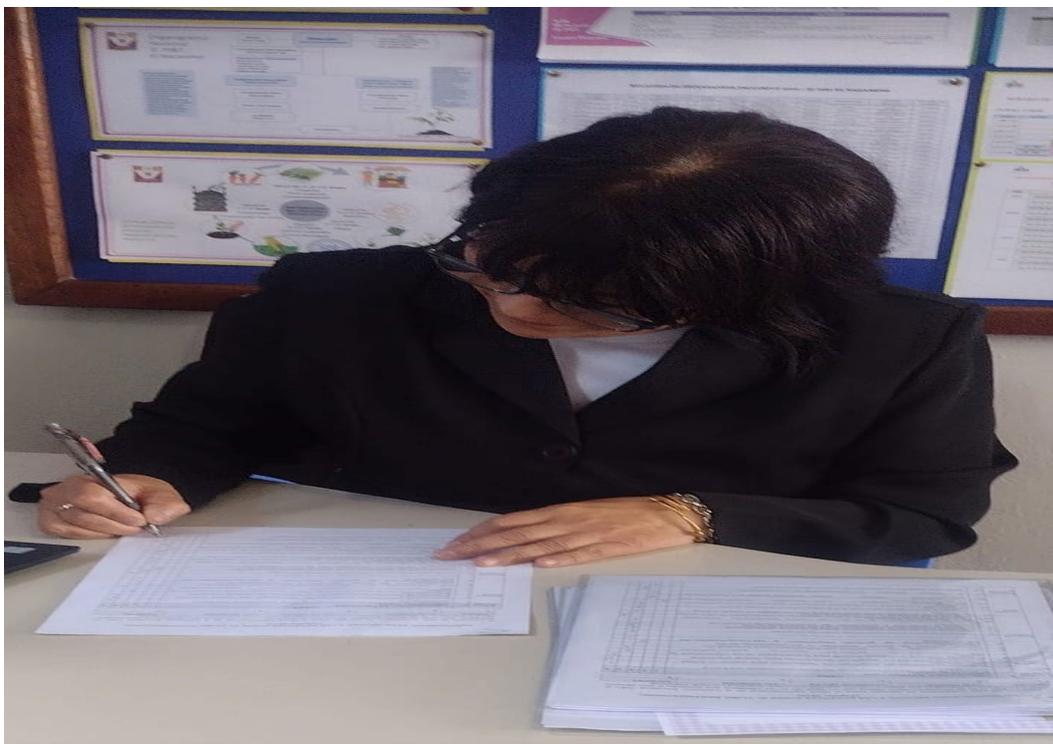








Fotografías de la aplicación de los cuestionarios Clima Organizacional y Satisfacción Laboral al personal Administrativo del colegio 7087 el Nazareno. San Juan de Miraflores el 18 de octubre del 2023



Anexo

Recepción de artículo - revista Quipukamayoc

URL: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/authorDashboard/submission/27060>

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top. The left sidebar contains navigation options: Redactar, Recibidos (358), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (3), and Más. The main content area displays an email titled "Recepción de artículo - Revista Quipukamayoc" (Externo, Recibidos x). The sender is "EDITOR DE LA REVISTA QUIPUKAMAYOC" (editorrevistaquipu.fcc@unmsm.edu.pe) dated "mar, 19 dic, 8:01 (hace 9 días)". The email body contains the following text:

Estimada autora:

Gracias por enviar su manuscrito titulado "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de trabajadores en el Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023".

Su artículo será considerado en la etapa de evaluación preliminar que comenzará en enero de 2024, en la cual se verificará que cumpla con todas las directrices de envío y se haya recibido toda la documentación obligatoria, tal y como se indica en la normas editoriales de la página web de la revista: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/about/submissions>

Le recordamos el compromiso firmado sobre la no postulación ni publicación del manuscrito antes de cualquier decisión editorial, que será comunicada por este medio.

Si tiene cualquier pregunta, puede contactarnos exclusivamente a través de: editorrevistaquipu.fcc@unmsm.edu.pe

Cordialmente,

Revista Quipukamayoc
Instituto de Investigación de Ciencias Financieras y Contables
Facultad de Ciencias Contables - UNMSM

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top. The left sidebar contains navigation options: Redactar, Recibidos (358), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (3), and Más. The main content area displays two emails. The first email is titled "[QUIPU] Envío recibido" (Externo, Recibidos x) and is from "Dr. Vladimir Rodriguez Cairo" (revistasinvestigacion@unmsm.edu.pe) dated "17 dic 2023, 15:12 (hace 11 días)". The email body contains the following text:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Organizational Climate and Job Satisfaction of workers at Colegio 7087 El Nazareno. San Juan de Miraflores, 2023.: Organizational Climate and Job Satisfaction of workers in a Public entity." a Quipukamayoc. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/authorDashboard/submission/27060>
Nombre de usuario/a: 80288338

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Dr. Vladimir Rodriguez Cairo

The second email is from "SUSY MARILEY QUIJANO SANCHEZ" (squijanos@ucvvirtual.edu.pe) dated "17 dic 2023, 15:19 (hace 11 días)" and is addressed to "WILLIAM".