



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de  
instituciones educativas públicas, Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Minaya Quinto, Bryan Ivan (orcid.org/0000-0003-3162-5719)

**ASESORES:**

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dr. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024", cuyo autor es MINAYA QUINTO BRYAN IVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 03 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 14-08- 2024 09:46:20

Código documento Trilce: TRI - 0846073



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MINAYA QUINTO BRYAN IVAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MINAYA QUINTO BRYAN IVAN <b>DNI:</b> 47538880 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3162-5719	Firmado electrónicamente por: BMINAYAQ el 04-08- 2024 18:15:30

Código documento Trilce: INV - 1703169

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo en primer lugar a dios por darme la salud y estar conmigo en cada momento, también lo dedico a mi hermano y mis padres por su apoyo incondicional durante estos años de estudio.

### **Agradecimiento**

Expreso mi profundo agradecimiento a las instituciones educativas por permitirme realizar la investigación en sus instalaciones, por brindarme la información requerida para esta investigación, también darles gracias a mis asesores por su apoyo en esta etapa de investigación y a mis profesores por la enseñanza que me dieron durante toda la etapa de mi maestría universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Niveles del clima Organizacional.	16
Tabla 2	Niveles de las dimensiones del clima organizacional.	16
Tabla 3	Niveles de la satisfacción laboral.	17
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral.	17
Tabla 5	Correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral.	18
Tabla 6	Correlación entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.	19

## Resumen

La investigación tuvo como intención realizar un estudio de la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas. Así mismo está vinculada con el objetivo 4 del desarrollo sostenible que consiste en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. El tipo de investigación fue básica, bajo el alcance de una investigación correlacional, de un diseño no experimental, correlacional, trabajado con una población y muestra de 80 docentes de instituciones educativas. En la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario la escala clima organizacional co y cuestionario satisfacción laboral sl, propuesto por Palma. Los resultados de la estadística descriptiva indica que el 83.8% de docentes perciben un nivel favorable de la variable clima Organizacional y un 81.3% de nivel satisfactorio de la variable satisfacción laboral. La conclusión a que se arribó, es que existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, debido que el valor de significancia bilateral  $=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $0,05$  y de acuerdo con el resultado de Pearson  $=0,441$  indica que existe una correlación positiva media.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, ambiente laboral.



### **Abstract**

The purpose of the research was to conduct a study of the relationship between organizational climate and job satisfaction among teachers in public educational institutions. It is also linked to goal 4 of sustainable development, which is to ensure inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all. The type of research was basic, under the scope of a correlational research, of a non-experimental, correlational design, worked with a population and sample of 80 teachers from educational institutions. The data collection technique used was the survey and the questionnaire organizational climate scale co and job satisfaction questionnaire sl, proposed by Palma. The results of the descriptive statistics indicate that 83.8% of teachers perceive a favorable level of the organizational climate variable and 81.3% a satisfactory level of the job satisfaction variable. The conclusion reached is that there is a statistically significant relationship between organizational climate and job satisfaction, since the bilateral significance value =0.000 is less than the significance level 0.05 and according to the Pearson result =0.441 indicates that there is a positive correlation on average.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, work environment.

## I. INTRODUCCIÓN

En últimos periodos se ha prestado mucha consideración al vinculo encajando al clima organizacional y la satisfacción laboral en I.E. Según el Ministerio de Educación del Perú Minedu (2017), el clima organizacional es significativo porque expresa los vínculos interpersonales y de mediación de conflictos entre los actores educativos Por otro lado, Bayona et al., (2020), la satisfacción laboral es tema relevante porque afecta tanto el desempeño como la productividad. Este estudio es importante porque las variables establecen una ocupación indispensable como indicio de laboral rendimiento y desempeño ya que observaciones evidencian que impacta en la naturaleza de vida del trabajador y la función de encargos.

Esta investigación busca aportar el incremento de conocimientos existentes de ambas variables (clima organizacional y satisfacción laboral) por lo expuesta esta investigación se alinea el objetivo 4 del desarrollo sostenible que consiste en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Así mismo está en concordancia con la meta de aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

En el dominio internacional La Organización internacional del trabajo OIT (2021), En un análisis realizado en América Latina, la tasa de empleo cayó del 57,45% al 51,7%, reflejando la pérdida de 26 millones de empleos, en vista a múltiples componentes, entre ellos la falta de una buena cultura organizacional en el sector educativo. es decir que es importante ya que las interacciones laborales favorecen el desarrollo de las actividades y objetivos organizacionales, lo que influye directamente en la satisfacción laboral, ya sea de manera positiva o negativa. Todo depende de cómo se siente el empleado y de la percepción de quienes lo rodean.

Además, la OIT (2020) Las perspectivas laborales muestran que la tasa de desempleo en el sector de servicios educativos ha disminuido un 17% debido a la situación de pandemia, lo que ha provocado pérdidas de empleo. Comparado con lo dicho hasta el momento, la ausencia de diversos factores como la interacción laboral afecta la estabilidad de los empleados en el establecimiento, por lo que se es necesario crear un lugar de trabajo saludable donde los empleados se sientan cómodos y seguros. necesario para crear un ambiente. Y estamos comprometidos con las tareas que es necesario emprender para evitar un agrandamiento de la tasa de desocupación.

A dominio nacional el Ministerio de educación del Perú Minedu (2021) En su plan de acción, señala que además del 91% para integración y satisfacción laboral, se necesita un indicador de 86% o más para crear un ambiente comprometido en términos de comunicación e interacción entre los empleados en los lugares de trabajo. Ahora se ha arribado al desenlace de que los vínculos construidos dentro de una organización son extremadamente importantes para el desempeño del trabajo dentro de una unidad. Esto puede tener un impacto negativo en la planificación del trabajo de los docentes. Esto se debe a que puede afectar las tácticas de instrucción de la efectividad. Es causada por cambios negativos en el ambiente laboral, como las relaciones con superiores y colegas. De igual manera, León et al., (2021) descubrió que el clima organizacional interviene en el confort y la estimulación de los educadores. Aquellos que captaron una atmosfera firme anunciaron categorías más altas de responsabilidad, satisfacción laboral e intención de conservarse en su puesto existente.

Por otro lado, diversos factores influyen de manera negativa en las I.E del distrito de Lima, donde se realizó la investigación existe cierto descontento por parte de los docentes y administrativos hacia la administración actual ya que es claro que sientan mayores beneficios y comodidad en comparación con la administración anterior. También señalan que en el actual gobierno hay un trato preferencial para algunos docentes, el liderazgo es poco participativo, el sistema de reconocimiento económico no está socializado y falta comprensión sobre

cuándo, cómo y por qué se deben dar estos incentivos, afirma también. que no existe un cuadro claro sobre qué solicitar. Porque existe un foro para difundir la mayoría de los lineamientos que se consideran para brindar estos incentivos económicos y laborales a los docentes. Se ha observado que los profesores están menos motivados porque no se reconoce su trabajo y las horas extras afectan sus relaciones con los compañeros. Además, los educadores ven su ambiente de trabajo de manera negativa debido a razones como discordia y ansiedad entre colegas y una compensación inadecuada.

Por lo previo definido, se estimó el obstáculo global: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024? quien manifiesta los obstáculos específicos: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral: significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, y finalmente beneficios económicos?

Este estudio se sustentó en una fundamentación teórica que pretende comprender la relación entre ambas variables. Para ello, aportamos ideas y teorías sobre el clima institucional, centrándonos en las especulaciones de Likert (1967), que sustentan la indagación sobre la magnitud de variables. este afirma que el clima está intervenido por las consideraciones del asalariado causadas por el contexto organizacional y las acciones gerenciales.

En cuanto a la justificación metodológica, para realizar el desarrollo del estudio de las variables de estudio se utilizó un método hipotético-deductivo, un diseño no experimental y un grado de correlación descriptiva. De igual forma, considerando la aceptación y credibilidad de los artefactos de medición utilizados para la recogida de fundamentos para esta observación, la unidad de análisis fue el profesorado de las I.E.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio serán beneficiosos para profesores y administradores, ya que pueden utilizarse para

satisfacer las necesidades de los empleados y la satisfacción laboral y mejorar la productividad. Adicionalmente, también puede originar referencias sobre el reciente estado de relevancia de las variables expuestas dentro de la organización. Esto proporciona estimables fundamentos estimables para conquistar resoluciones apoyado en testimonios relacionadas con la diligencia privada y el desarrollo organizacional.

De lo antedicho, se propuso como objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de I.E públicas, Lima, 2024. En consecuencia, los propósitos específicos son: determinar la relación existente entre las dimensiones significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, y finalmente beneficios económicos.

En relación a los estudios previos en el contexto internacional, Condori (2022) experimento como aspiración instaurar los vínculos entre clima organizacional y satisfacción laboral, en una I.E, una observación descriptiva, diseño correlacional. Se hayo una intensidad de correlación firme entre las variables de observación, al examinar que los noventa y tres porcientos distinguen un clima de grado regular.

También, Pilaloa y Asian (2020), tuvieron como propósito determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los preceptores de una I.E, A partir de un diseño correlacional descriptivo, que es de enfoque cuantitativo, se encontró que el clima de la muestra seleccionada se enlaza significativamente con la satisfacción, y que las actividades realizadas, incluso el trabajo en equipo, contribuyen al buen clima, lo que a su vez. contribuye a la satisfacción, por lo que los resultados mostraron una alta correlación.

Además, Guerrero y Portero (2020) tuvieron como propósito determinar cómo el clima organizacional influye en la satisfacción hacia el laburo en la I.E, Este fue un estudio descriptivo correlacional que incluyó respuestas a una encuesta de 100 profesores. El resultado es un alto nivel de relaciones, gracias

a un compromiso e identidad que fomenta un buen ambiente. asimismo, los colaboradores, docentes y los directivos en su mayor extensión no conocen el plan de reconocimiento a la actividad laboral que proyectan, esto origina insatisfacción institucional.

Ahora bien, Sunarsi (2020), tuvo como aspiracion comprender la cooperatividad entre el clima institucional, con la satisfacción laboral pedagógico de la I.E desarrollando el método correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal, las residentes de observación están adaptado a cien docentes, se hayo que existe una asociación operativa y de alta significancia de las variables.

Finalmente, León et al., (2021) cuya finalidad fue determinar la diversidad en factores de clima institucional y satisfacción de educadores de I.E. El desarrollo de este estudio es no experimental, transeccional, descriptivo enfoque cuantitativo, la encuesta incluyo a once mil quinientos ochenta y dos docentes que correspondió al total de los docentes de las IE. Se hayo que el clima era pobre. Esto indica que el clima concierne con la conveniencia y motivante en los educadores.

En cuanto a las investigaciones en el contexto nacional, Ponte (2022) cuya finalidad fue establecer el vínculo entre el clima organizacional y satisfacción laboral en educadores de I.E secundaria. La naturaleza de la observacion fue básica dentro de la extensión de la exploración correlacional, un diseño correlacional no experimental realizado utilizando una población y muestra de ochenta educadores de nivel mayor. Se hayo que no ocurrió un vinculo estadístico significativo entre las variables, lo que sugiere una pequeña correlación positiva.

Tambien, Alcazar (2021) la aspiración de la observación fue diagnosticar el vínculo entre clima organizacional y satisfacción laboral en educadores de una I.E Este estudio fue de naturaleza básica, no experimental y de diseño transversal y correlacional. Trabajó con 100 profesores de los tres niveles. Se descubrió que existe un vínculo demostrable y moderado entre ambas variables.

Además, Guillen (2022). Tuvo como finalidad instituir el alcance de vinculación del clima institucional y el desempeño laboral de los educadores de una I.E de Secundaria; metodológicamente este estudio fue aplicado con un diseño no experimental, transversal y correlacional en el que participaron 49 docentes y se aplicó un formulario. Se hayo que existe un vínculo significativo entre ambas variables y las actividades educativas.

Asimismo, Olortegui (2020) tuvo como finalidad determinar el vinculo existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la representación de los educadores de la I.E, Se utilizó una muestra censal de 113 docentes y además se utilizaron herramientas validadas y leal como la Escala de Clima Organizacional EDCO y la Escala de Satisfacción Laboral propuesta por Melía, L. y Peiró, M, (1989). Se hayo que existe correlación positiva media entre ambas variables.

Finalmente, García (2021) tuvo como propósito primordial diagnosticar si hallarse vínculos derechamente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los educadores de la I.E. Esta observación se correlaciona con un diseño no experimental en el que se examinaron las relaciones entre variables. Se hayo que existe vínculos entre las variables de los docentes en las IE.

Sobre la primera variable clima organizacional se tiene la teoría Likert. En esta teoría Para efecto de la observación se establecerán las teorías de Likert (1967) en fundamento a las cuales se sostendrá la exploración para la disposición de las variables. Likert (1967) busca comprender y mejorar el clima intermediado por las representaciones de los auxiliares originado por las condiciones organizativas y la conducta administrativa, es decir, desde una perspectiva estructural. Asimismo, Brunet (1987) sustenta que la teoría de Likert reconoce la conducta de los auxiliares es determinada en parte por la conducta administrativa y las condiciones organizativas que estos captan, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

Tang y Lee (2021), entienden el clima como una idea que está fuertemente influenciado por el ambiente y, sobre todo, por las sensaciones de los empleados, quienes se ven incitados por componentes tanto internos como externos a la empresa. Las relaciones sociales son una de las fundamentales razones por las que la productividad puede verse obstaculizada o potenciada según la situación. Además, Díez et al., (2020), manifestaron que el clima organizacional analiza la conducta optada por los auxiliares el cual brota ante el accionar de los directivos de la entidad. Este enfoque se focaliza en la percepción que tienen los colaboradores.

Según Ponce y Gómez (2021), entienden que el clima puede entenderse como los trabajadores y empleados ven el ambiente en el que efectúan sus compromisos. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda precisa de las dimensiones y los elementos que influyen en sus vínculos interpersonales y en su desenvolvimiento laboral. Por consiguiente, Según Widyaningsih et al., (2021) comunicaron que el clima organizacional está limitado por las representaciones del ambiente interno de labor que condiciona en la eficiencia laboral de los colaboradores, los cuales actúan ante el impacto del medio interno como externo.

De manera similar, debido a que la cultura organizacional incorpora los atributos percibidos del ambiente de trabajo, las empresas que actualmente buscan mejorar continuamente su ambiente de trabajo y con ello lograr una mayor productividad de sus recursos humanos está adquiriendo suma importancia. Influir en la actuación de los asalariados. La cultura organizacional puede tener resultados tanto positivos como negativos. Los resultados positivos incluyen mayor productividad, satisfacción, adaptabilidad y menor rotación. Los efectos negativos incluyen el ausentismo y la reducción de la productividad del personal (Kawiana et al., 2021).

En cuanto a la variable del clima organizacional, se considera la contribución de Palma (2004) que enuncia cinco dimensiones, las cuales se manifiestan a transcurso. El sentido de realización personal, se entiende como la oportunidad que tienen los empleados de alcanzar sus objetivos personales, es posible si la organización brinda la oportunidad. La siguiente dimensión, el compromiso laboral, se alude al sentido de dominio de un empleado a la entidad



que le brinda oportunidades laborales, la integración en el compromiso y los valores organizacionales conduce al éxito organizacional. Otra dimensión es el Supervisión. Es una acción permanente que realiza una organización para asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales a través del seguimiento y apoyo. La siguiente dimensión, la comunicación, es la disposición de atender a los asalariados y beneficiarios con una correspondencia positiva, admiración y favorables vinculaciones comunicativas. Finalmente, en el aspecto de las condiciones de trabajo, las organizaciones necesitan idear condiciones beneficiosas para que los empleados se desentrampen convenientemente. Conciernen a las organizaciones crear incentivos para hacer el trabajo más fácil y seguro y modernizar las condiciones de existencia de sus asalariados.

Según Sánchez (2020) la realización personal implica descubrir el verdadero yo. Independientemente de los talentos individuales de cada uno, siempre que esté presente el impulso de crecimiento personal, los individuos pueden desbloquear todo su potencial. El deseo de realización personal surge de la búsqueda de aspiraciones más íntimas y del cultivo de habilidades personales, todo ello con el fin de alcanzar la satisfacción personal.

Schaufeli y Salanova (2011) define el compromiso laboral como factor clave para el éxito en las organizaciones, hace alusión a la contribución entusiasta, energética y dedicada de un empleado hacia su trabajo. Además, Cavagnaro (2019) define la supervisión como una estrategia que se utiliza para evaluar la calidad del desempeño de un proceso y verificar el progreso en el cumplimiento de los objetivos. Además, debe tener en cuenta la utilización eficiente de los recursos para alcanzar los resultados deseados, así como identificar defectos, problemas o necesidades que surjan, lo que permite realizar ajustes correctivos específicos y oportunos. De no llevar a cabo estas acciones, la institución podría enfrentar pérdidas de recursos. Finalmente, Según Chiavenato (2012), las condiciones de trabajo abarcan el entorno en el que un empleado realiza sus tareas, incluyendo los factores externos que pueden exponerlo a riesgos. Además, las empresas deben analizar cómo se adapta el trabajador al ambiente y al equipo que utiliza.

Sobre la segunda variable satisfacción laboral se tiene la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. es algunas de las más contribuyentes en la zona de la Satisfacción Laboral según Marín y Placencia (2017) está vinculada a la atmosfera que bordea a los individuos y engloba las condiciones en que ejercen su oficio; las cuales destacan: las relaciones con el jefe y sus compañeros de trabajo; y, por otro lado, los factores motivacionales que están relacionados más directamente a la satisfacción del trabajador, en sí mismo, como un estímulo positivo, reconocimiento y desarrollo profesional. Chiavenato (2017) señala que las estimulaciones para obrar precisa de dos elementos. elementos higiénicos: se alude a las condiciones que circunda a los individuos en su función y elementos motivacionales: que están vinculados con la capacidad del puesto. Igualmente, Pedraza (2020) señala que la satisfacción laboral es la postura de un empleado hacia el oficio que realiza, y es el resultado de las propias creencias y valores del empleado con respecto al desempeño del trabajo que se le asigna.

La satisfacción laboral está relacionada con la estructura en que los asalariados operan las labores que se les asignan y cómo sienten placer al realizar su trabajo. De manera similar, la satisfacción laboral expresa su relación con las particularidades del ambiente laboral, y la persona puede expresar niveles de satisfacción más o menos altos dependiendo de las tareas asignadas. (Amin et al., 2021). igualmente, Topa et al. (2022) reflexionan que esta variante es el aspecto animoso firme de los asalariados como apreciación de su destreza profesional en la entidad donde desempeñan y precisamente de eso, manifiesta lo que logran tributar a la misma.

En cuanto a Hernández (2022) reflexiona que esta variante está vinculada con el razonamiento del individuo, las razones valorativas que se estimulan y los designios y participaciones que anima una osada conducta. Igualmente para Pancasila et al., (2020) reflexiona que esta variante es una noción que se ha examinado de estilo extenso en la psicología organizativa y se alude a la postura global y el veredicto animoso de un asalariado a su oficio.

Las dimensiones de la variable satisfacción laboral, están acorde con lo planteado por Palma (2005), que considera los siguientes factores: La importancia de la tarea que figura parte de la elaboración y el juicio del trabajo a realizar, el conocimiento del puesto, las funciones a desempeñar y su relación con otras zonas, se trata de desempeño, compromiso para tomar mejor conveniencia a la organización. La siguiente dimensión es condiciones de trabajo. Este es un elemento que admite a los empleados evaluar las condiciones en las que trabajan dentro de la organización. Otra dimensión importante es el reconocimiento personal. Se debe evaluar el desempeño laboral de todos los empleados de una organización como consecuencia de una valoración individual o grupal integrada y colaborativa. Así mismo la dimensión del beneficio económico. Es responsabilidad de la organización establecer políticas de reconocimiento como remuneración, beneficios, recompensas y bonificaciones para motivar a los miembros.

Según García (2020), la relevancia de las tareas desempeñadas por los empleados afecta su motivación y compromiso. Cuando los trabajadores comprenden la importancia de su función, se sienten más conectados con los objetivos de la organización. De igual modo, Según Torres (2020), las condiciones laborales, que incluyen factores como el entorno físico y la seguridad, son esenciales para el bienestar de los empleados. Un ambiente adecuado no solo aumenta la satisfacción, sino que también disminuye el riesgo de accidentes. Asimismo, Martínez (2020) afirma que el reconocimiento de los logros individuales es fundamental para el desarrollo emocional y profesional de los empleados. Este reconocimiento no solo mejora la autoestima, sino que también fomenta un ambiente positivo en el trabajo. Finalmente, Según Ruiz (2020), ofrecer beneficios laborales, como seguros y programas de desarrollo, es crucial para atraer y retener talento. Estos beneficios no solo mejoran la calidad de vida, sino que también incrementan la lealtad hacia la empresa.

Esta investigación está enfocada en abordar una problemática que se observa constantemente en el quehacer educativo que afecta a los docentes en las instituciones tanto públicas como privadas, ya que estas instituciones deberían estar moldeadas por un conglomerado de relaciones sociales e

interpersonales de cada auxiliar para arribar a su ambición trazada, de manera que traspasen una servidumbre impecable en el interior de su atmosfera laboral.

En este caso hay serios problemas como no hallarse provechosa comunicación entre administrativos con los docentes y entre docentes exhibiendo cierta contienda en sus dictámenes. existiendo fuertes razones para la investigación. Por esta razón en este estudio se han intentado interpretar la problemática descrita desde las teorías Likert y teoría Bifactorial de Frederick Herzberg a fin de comprender las implicancias. La presencia de esta situación problemática abudara a tomar acciones para reconocer y observar las dificultades que manifiestan los docentes en el contexto a investigar.

Como hipótesis global se estableció que: existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de I.E públicas, Lima, 2024 y en las hipótesis específicas, que relación existen entre clima organizacional y las dimensiones significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, y finalmente beneficios económicos.

## II. METODOLOGÍA

Para el tipo de exploración, fue de tipo básico. Para Alvares (2020), sostiene que la investigación básica tiene lugar cuando la observación se dirige a obtener un conocimiento nuevo de manera sistemática, con el único propósito de enriquecer la comprensión de una realidad específica.

Así mismo para el diseño de investigación, fue no experimental y de corte transversal. Para Hernández et al., (2017), confirman que este diseño se limita a observar variables en el entorno sin inmiscuirse conscientemente. igualmente, recopila testimonios para su análisis en intervalos de momento predefinidos.

Con respecto al nivel de investigación, fue descriptivo correlacional. Hernández et al., (2014), afirman este tipo de exploración tiene como intención diagnosticar la correlación entre las variables.

Así mismo la exploración estuvo bajo un enfoque cuantitativo. Según Polanía et al. (2020), confirman que esta clase de investigación recopila testimonios, los analiza mediante estadísticas, gráficos y tablas, y desarrolla un estudio inferencial para verificar la hipótesis de la exploración.

Así mismo se empleó el hipotético deductivo. Según Flores (2019), consiste en generar una hipótesis iniciando de dos premisas: primordial premisa universal (teorías demostradas) igualmente una premisa empírica (hechos observables la cual generan el problema y motivan la investigación), para luego contraponer empíricamente la hipótesis que consiste en llevar a cabo.

Así mismo para la definición conceptual para la inicial variable de estudio (clima organizacional), De acuerdo con Ponce y Gómez (2021), entienden que el clima puede entenderse como los trabajadores ven el ámbito en el que ejecutan sus cometidos. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda precisa de las magnitudes y los factores que repercute en sus vínculos interpersonales y en su manejo laboral.

Para la variable (satisfacción laboral), La satisfacción está relacionada con la imagen en que los asalariados efectúan las labores que se les asignan y cómo sienten placer al realizar su trabajo. De manera similar, la satisfacción laboral expresa su relación con las particularidades del ambiente laboral, y la persona puede expresar niveles de satisfacción más o menos altos dependiendo de las tareas asignadas. (Amin et al., 2021).

Con respecto a población, según Martínez (2019), la población es la agrupación de elementos (individuo) que son objeto de observación. Una población debe estar perfectamente delimitada para lo cual se considera las características de contenido, de lugar y de momento. En esta observación, la población fue constituida de 100 educadores de I.E.

En cuanto a la muestra, para Martínez (2019) es un subconjunto representativo de la población, lo que implica que la muestra debe tener las mismas características que tiene la población. En esta observación, se compendia una muestra constituida por ochenta docentes de instituciones educativas, la cual se dedujo con un método y se alcanzó como demostración, que no coincide ochenta educadores de instituciones educativas.

En cuanto al muestreo, de acuerdo con Hernández y Carpio (2019) es el suceso de elegir un subconjunto de individuos de una comunidad más extensa para su inclusión en una observación. El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple para este estudio. Hernández y Mendoza (2018), entienden que esta clase de muestreo, todos los elementos señalados poseen una posibilidad similar de ser seleccionados. Así mismo la unidad de análisis serán los 80 docentes de unas instituciones educativas.

En cuando a técnica fue la encuesta. Para Falcon (2019) esta técnica es aprovechada en la exploración académica, como herramienta para la planificación de acciones, o simplemente como herramienta de investigación para el análisis de acontecimientos sociales.

Además, en cuanto al instrumento se hizo uso del cuestionario. Meneses (2016), afirma que es la herramienta que aplicamos para la recolecta de testimonios durante la labor de campo de unas exploraciones cuantitativas, primordialmente, las que se llevan a cabo encuestas.

Según Hernández et al., (2014), sostienen que la validez de un estudio se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir. En el caso del estudio llevado a cabo, se precisó el dictamen de cuatro sabios docentes que calibraron los instrumentos considerando su claridad, coherencia y relevancia.

Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se determina a través de varias técnicas, y se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados consistentes. En esta investigación, la confiabilidad se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, que mide la fiabilidad del instrumento utilizando una escala de valores de fiabilidad. Se realizó una prueba piloto con 10 docentes y se determinó que los instrumentos eran muy confiables, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.67 para la variable clima organizacional y 0.61 para la variable satisfacción de los docentes.

En cuanto al procedimiento, primeramente, se diseñó la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron acreditados a mediante el veredicto de especialistas y la prueba de credibilidad. Luego, se obtuvo el consentimiento indispensable de las I.E para la ejecución y el uso de los instrumentos. Con ello, se recopiló los datos estimando la apreciación de las variables de ochenta educadores. Una vez juntado los testimonios, se organizaron en Excel y seguidamente se analizarán manejando la programación SPSS.

Para el análisis estadístico se utilizó estadísticas descriptivas e inferenciales para examinar la información. Primero, se generó tablas de frecuencia y gráficas para determinar las variables en ambos casos para cada aspecto. Luego se realizó un análisis de hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman el mismo que se utiliza cuando las variables son cualitativas y son

medidas en escala ordinal para reconocer probables correlaciones entre las variables. Cuando estuvo establecido la asociación, midió la fuerza de asociación mediante el coeficiente, tras lo cual se determina una estimación de significancia de 0,05, siendo los valores más bajos los que respaldan las hipótesis generales y específicas del estudio. Esta estadística fue utilizada porque es una medición no paramétrica.

En relación con los aspectos éticos, el diseño y esquema del proyecto de exploración se basaron en los lineamientos de la Norma APA, séptima edición, y en lo estipulado en la RVI N° 081–2024-VI-UCV, Guía de elaboración de trabajos para grados y títulos de la universidad. Se utilizaron las ideas de varios autores, parafraseándolas y citándolas en las referencias, acatando así la autoría y derechos intelectuales. Para evitar el plagio, se utilizó Turnitin. Además, se obtuvieron documentos de autorización de las I.E para llevar a cabo la investigación. Los datos examinados son verificaciones reales copiladas de los instructores de las I.E de Lima, garantizando la intimidad de la población estudiada.



### III.RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

Tablón 1

Grados del clima Organizacional

	N	F	P
Válido	Malo	2	2,5%
	Regular	67	83,8%
	Bueno	11	13,8%
T	80	100,0%	

Se aprecia que el 2,5% de los concursantes examinó que el clima organizacional como malo, el 83,8% aseguró que era regular y el 13,8% apreció que era bueno. De estas referencias se puede inferir que CO se localiza en grados regulares.

Tablón 2

Grados de dimensiones del clima organizacional

N	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	00	00,0%	2	2,5%	3	3,8%	4	5,0%	13	16,3%
Regular	59	73,8%	57	71,3%	51	63,7%	56	70,0%	57	71,3%
Bueno	21	26,3%	21	26,3%	26	32,5%	20	25,0%	10	12,5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

El análisis muestra que, en términos de realización personal, ninguno de los entrevistados lo juzgaron como mala, el 73,8% la contemplo regular y el 26,3% la apreció como buena. Para el involucramiento laboral, el 2,5% lo calificó como malo, el 71,3% lo percibió como regular y el 26,3% lo consideró bueno. En cuanto a la supervisión, el 3,8% la evaluó como mala, el 63,7% regular y el 32,5% buena. Respecto a la comunicación, el 5,0% de los entrevistados indicó como mala, el 70,0% la contemplo regular y el 25,0% lo apreció bueno. En términos de condiciones laborales, el 16,3% las calificó como malas, el 71,3% como regulares y el 12,5% como buenas. Estos resultados sugieren que los aspectos de dimensiones se encuentran en grados mayormente regulares.

Tablón 3  
Grados de satisfacción laboral

	N	F	P
Válido	Bajo	00	0,00%
	Medio	65	81,3%
	Alto	15	18,8%
T	80	100,0%	

Se puede intuir que un 00,0% de los concursantes examinó su satisfacción laboral como baja, entre tanto un 81,3% la juzga en un grado medio y 18,8% la capta como alta. Estos descubrimientos proponen que SL se asienta en grados medios.

Tabla 4  
Grados de dimensiones de la satisfacción laboral

N	Significancia de la Tarea		Condiciones de Trabajo		Reconocimiento Personal		Beneficios Económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1,3%	00	00,0%	9	11,3%	9	11,3%
Medio	71	88,8%	66	82,5%	58	72,5%	54	67,5%
Alto	8	10,0%	14	17,5%	13	16,3%	17	21,3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Según el tablón 4, los encuestados indicaron que la significancia de la tarea se localiza en un grado bajo para el 1,3%, en un grado medio para el 88,8%, y en un grado alto para el 10,0%. En cuanto a las condiciones de trabajo, ningún educador señaló que estén en un grado bajo, el 82,5% las percibió en un grado medio y el 17,5% en un grado alto. Respecto al reconocimiento personal, el 11,3% lo evaluó como bajo, el 72,5% como medio y el 16,3% como alto. En términos de beneficios económicos, el 11,3% de los educadores indicó niveles bajos, el 67,5% niveles medios y el 21,3% niveles altos. Estos resultados sugieren que las dimensiones se encuentran predominantemente en grados intermedios.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general

Ho: No hallarse vínculos entre clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes I.E Públicas, Lima, 2024.

Ha: Hallarse vínculos entre clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de I.E Públicas, Lima, 2024.

Tablón 5

Correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral

			C O	S L
Rho Spearman	Clima Organizacional	R	1,000	,441**
		Sig	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	R	,441**	1,000
		Sig	,000	.
		N	80	80

En este análisis se testimonian las correlaciones entre ambas variables, donde se exhibe grados positivos medios ( $R=0,441$ ) y significativos de 0,000, que está por debajo de 0,05. Correspondiente con ello, se ha denegado la hipótesis nula y se acoge alternativa, constatando la hipótesis de exploración.

### Hipótesis específicas

Ho: No hallarse vínculos significativa entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de I.E Publicas, Lima, 2024.

Ha: hallarse vínculos significativa entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de I.E Publicas, Lima, 2024.

**Tablón 6**

Correlación entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral

		C O
Rho		R
	Significancia de la Tarea	Sig
		N
Spearman		R
	Condiciones de Trabajo	Sig
		N
		R
	Reconocimiento Personal	Sig
		N
		R
	Beneficios Económicos	Sig
		N

Se evidencia que, hallarse correlación significativa entre clima organizacional con todas las dimensiones de satisfacción laboral de 0,000, 0,001 y 0,003 < 0, 05. Además, se testimonia una intensidad de relación positiva media, en desenlace, se desestima la hipótesis nula y por lo tanto se aprueba la alterna en totalidad de las dimensiones.

#### IV. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo principal identificar el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las I.E analizadas. Los descubrimientos descriptivos exponen que el clima organizacional está en un grado medio con un 83,8%, indicando que algunos docentes tienen problemas de colaboración en grupo, lo cual reprime el trueque de ideas, estrategias y recursos, afectando la productividad impulsada por los directivos. Estos hallazgos coinciden con Olortegui (2020), quien también encontró niveles medios con un 80,5%, sugiriendo problemas interpersonales entre directivos y docentes. Se observa un vínculo positivo significativo entre ambas variables de estudio, implicando que un buen clima organizacional en los maestros de un centro de estudio se traduce en una alta satisfacción laboral reflejada en sus actividades.

Los resultados sobre las dimensiones del clima organizacional revelan que la dimensión de realización personal tiene un 73,8%, indicando que algunos educadores se sienten poco identificados con la institución respecto a las oportunidades de progreso, lo que afecta su desempeño en las actividades curriculares. Estos resultados muestran similitud a los de Ponte (2022), quien reportó un 60,8% y sugirió innovar en el progreso de los educadores para regenerar su satisfacción laboral. Al respecto de estas evidencias Guillen (2022) encontró que la realización personal estaba en un nivel alto, destacando la importancia de las oportunidades de formación profesional para un desempeño eficaz y el éxito de metas de la I.E.

En cuanto a dimensión involucramiento laboral, se observa un 71,3% en nivel medio, indicando que algunos docentes no se sienten identificados con la institución ni consideran su rol crucial para el éxito institucional. Estos resultados muestran similitud a los de Ponte (2022) reportó un nivel favorable, sugiriendo la necesidad de transmitir a los docentes su importancia para la institución y fomentar su participación en eventos, mejorando su satisfacción. Al respecto de estas evidencias Guillen (2022) calificó esta dimensión en un nivel positivo, enfatizando la importancia del compromiso de los docentes con la institución y la comunidad educativa.

Además, se puede observar la dimensión supervisión es la que tiene 63,7% acreditado en grado medio manifestando, que unos pocos educadores se perciben poco simpatizantes con la I.E por parte de la supervisión en cuanto a el desempeño de metas por medio del seguimiento y escoltas. Estos resultados muestran similitud con Ponte (2022) quienes manifestaron grados favorables en 64,6% dando a entender que a pesar que es favorable se sugiere en innovar en la supervisión para garantizar la productividad y la gestión eficaz del tiempo. Al respecto de estas evidencias Alcázar (2021) quien calificó la supervisión en un nivel bajo dando a entender que es importante contar con un sistema de control rígido de parte de los coordinadores de área, al momento de supervisar a los docentes si están ejecutando su trabajo en el horario respectivo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos.

Además, en la dimensión comunicación se contempla un 70.0% grado intermedio lo que implica que, aunque algunos docentes no se perciben simpatizantes con la I.E, debido a que no hay mucha relación armoniosa con los grupos de trabajo, en el caso de canales de comunicación como WhatsApp no son muy utilizados frecuentemente por lo que algunos no están al pendiente de las noticias dentro de la institución. Estos resultados muestran similitud con Ponte (2022) quien la estimo en un grado favorable, dando a entender que a pesar que es favorable se sugiere en innovar en el uso diario de los canales de comunicación para llevar los reportes de todo lo que pasa en la institución a los docentes e innovar la relación entre los docentes. Al respecto de estas evidencias Alcázar (2021) quien calificó la comunicación en un nivel bajo debido que la comunicación no es clara ni fluida de parte de la institución educativa como entre los mismos docentes presentando problemas al instante de informar.

Además, en la dimensión condiciones laborales se contempla un 71,3% grado intermedio lo que implica, que unos pocos educadores no se perciben simpatizantes con la I.E por parte de las condiciones laboral en cuanto a la mejora para que sus docentes se ejerzan oportunamente, le concierne a la I.E dar las disposiciones. Estos resultados muestran similitud con Ponte (2022) quienes manifestaron grados favorables en 62,0% dando a entender que a pesar

que es favorable se sugiere en innovar en condiciones laborales mejorando la tecnología que cuentan para facilitar y realizar mejores trabajos.

En los grados de la 2 variable satisfacción laboral, se intuye que 81,3% objetiva a un grado medio, 18,8% alto y 00,0% bajo, se trasluce que se localiza en grado medio. Estos resultados muestran similitud con Ponte (2022) con un porcentaje de 65,8% en un nivel satisfecho, debido a que algunos docentes no se sienten muy motivados a realizar sus labores y su vínculo con el ambiente profesional de la I.E, dando a entender que la satisfacción laboral no solo mejora la experiencia del docente, sino que también contribuye a la invención de un clima profesional válido. Al respecto de estas evidencias Olortegui (2020) quien juzga esta variable en un nivel regular debido que es importante que los educadores manifiesten satisfacción con la ocupación que consuman ello se ve plasmado en el esfuerzo en que efectúan sus labores en la institución.

En los resultados alcanzados referente de las dimensiones de satisfacción laboral se puede contemplar la significancia de la tarea es la que tiene 88,8% grado intermedio de cual se puede atestiguar, que algunos docentes no se perciben simpatizantes con la I.E, debido a que no si sienten muy simpatizados por su labor y responsabilidad para servir mejor. Estos resultados muestran similitud con Ponte (2022) quienes evidenciaron grados muy satisfechos en 88,1% dando a entender que a pesar que es favorable se sugiere en innovar en el progreso de los docentes dándoles el conocimiento necesario de su labor a desempeñar.

Además, en la dimensión condiciones de trabajo se examina un 82.5% en grado intermedio lo que implica que, algunos docentes no se perciben simpatizantes con la I.E, debido a que el ambiente de trabajo no es muy confortable para realizar las tareas. Estos efectos muestran afinidad con la indagación de Ponte (2022) quien juzga las condiciones laborales en un grado muy satisfecho, dando a entender que a pesar que es promedio se sugiere en innovar el ambiente de trabajo donde los docentes realizan sus labores. Al respecto de estas evidencias Olortegui (2020) quien calificó esta dimensión en un nivel alto debido que los docentes cuentan con un ambiente óptimo para

realizar su labor en la institución.

Además, en la dimensión reconocimiento personal es la ostenta de 72,57% juzgando en un grado intermedio manifestando, que algunos docentes no se perciben simpatizantes con la I.E debido a que no se valora mucho el esfuerzo que ponen los educadores en su trabajo y demostrarles su importancia. Estos efectos muestran similitud con la exploración de Ponte (2022) quien evidencio grado promedio en 21,5% dando a entender que a pesar que es promedio se sugiere en innovar el reconocimiento personal haciendo notar a los educadores que la institución los estima y a sus participaciones en la I.E.

Además, en la dimensión beneficios económicos se examina un 67.5% en grado intermedio lo que implica que, que algunos docentes no se perciben simpatizantes con la I.E, debido a que no el sueldo no es muy aceptable y no cubre sus expectativas para la labor que realizan diariamente. Estos efectos tienen afinidad con la exploración de Ponte (2022) el cual juzgo el involucramiento laboral en un grado promedio, dando a entender que a pesar que es promedio se sugiere en innovar beneficios económicos para que el docente genere un rendimiento positivo de servicio. Al respecto de estas evidencias Alcázar (2021) quien calificó los beneficios económicos en un nivel positivo debido que es importante que los educadores perciban congratulaciones por su profesión, eso repercute para que los educadores ejerzan mejor desenvolvimiento en la institución.

En cuanto a los resultados inferenciales, el estudio presenta descubrimientos significativos sobre las variables analizadas, así como la relación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable en las I.E.

El objetivo general del estudio era examinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, y los resultados mostraron una correlación de grado medio positivo. Esto sugiere que los educadores experimentan una satisfacción laboral moderada cuando perciben un clima organizacional también moderado. Estos hallazgos coinciden con los de Ponte (2022), quien también



identificó un vínculo positivo entre el CO y la SL en el círculo educativo. Según Ponte (2022), encontró una correlación positiva perfecta, indicando que un buen clima organizacional es crucial para la sostenibilidad de una institución y debe recibir la debida atención tanto a nivel institucional como entre los docentes. Un clima organizacional favorable impacta positivamente en la satisfacción laboral de los educadores. El vínculo entre estas dos variables es esencial en el entorno laboral, ya que se complementan y refuerzan mutuamente mediante una colaboración efectiva. Además, García (2021) también observó una correlación positiva considerable, concluyendo que un buen vínculo entre ambas variables se refleja en el desempeño y bienestar de los educadores.

El primer objetivo específico buscaba establecer la relación entre el clima organizacional y la significancia de la tarea, encontrando una relación positiva media. Este hallazgo es similar al de Ponte (2022), quien también identificó una correlación media positiva, señalando que algunos docentes no aprecian su propia identidad en el trabajo. Esto resalta la necesidad de reforzar el valor y la utilidad de las tareas, promoviendo el orgullo en lo que hacen y en la institución a la que pertenecen. En las instituciones educativas encuestadas, esta dimensión fue evaluada en un nivel medio por los educadores, quienes estiman que su labor es valiosa y útil, lo que fortalece su satisfacción laboral. Asimismo, García (2020) apoya esta perspectiva, afirmando que la relevancia de las tareas desempeñadas por los empleados influye en su motivación y compromiso. Cuando los trabajadores entienden la importancia de su rol, se sienten más conectados con los objetivos de la entidad.

En relación con el segundo objetivo específico, que buscaba examinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo, se encontró una correlación positiva media entre estas variables. Esto indica que las condiciones laborales en las instituciones educativas tienen un impacto significativo en la forma en que los docentes realizan su trabajo. Los resultados son similares a los de Ponte (2022), quien reportó una correlación positiva baja, sugiriendo que es crucial mejorar aspectos como ambientes de trabajo cómodos, horarios y distribución del espacio. Además, Guillen (2022) encontró una

correlación positiva, destacando que las condiciones laborales comprenden varios factores que afectan el comportamiento y la satisfacción de los empleados. En conclusión, un buen clima organizacional puede promover un mayor compromiso y productividad. Asimismo, Torres (2020) refuerza esta idea al señalar que las condiciones laborales, que incluyen el entorno físico y la seguridad, son fundamentales para el bienestar de los empleados, mejorando su satisfacción y reduciendo el riesgo de accidentes.

En cuanto al tercer objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal, se encontró una correlación positiva media. Esto se debe a que algunos educadores se sienten desmotivados en su labor, aunque otros sí están motivados para desempeñarse bien. Estos resultados son similitudinos a los de Ponte (2022), quien también localizó una correlación media positiva y explicó que todos los docentes necesitan ser valorados por sus conocimientos y habilidades, y que se les considere útiles en sus labores según el principio de meritocracia. Asimismo, García (2021) también halló una correlación positiva media, concluyendo que cuando los educadores reciben felicitaciones y reconocimiento por su trabajo, su desempeño mejora, aumentando su satisfacción laboral y ayudándolos a cumplir tanto sus objetivos personales como los de la institución educativa. Según Martínez (2020) sostiene que el reconocimiento de los logros individuales es crucial para el desarrollo emocional y profesional de los empleados, mejorando la autoestima y fomentando un ambiente de trabajo positivo.

En relación con el cuarto objetivo específico, que buscaba determinar la conexión entre el clima organizacional y los beneficios económicos, se encontró una correlación positiva media. Esto sugiere que algunos educadores experimentan baja motivación debido a que sienten que sus ingresos no cumplen con sus expectativas económicas. Estos resultados son coherentes con la exploración de Ponte (2022), quien encontró una correlación baja, indicando que los educadores están insatisfechos con los beneficios económicos ofrecidos por la institución. Por lo tanto, se recomienda que los directivos de las instituciones educativas trabajen en fomentar el aprecio por la carrera docente más allá de los

aspectos financieros, enfatizando el servicio, la satisfacción y el desarrollo profesional. Asimismo, Ruiz (2020) señala que ofrecer beneficios laborales, como programas de desarrollo, es esencial para atraer y retener talento, ya que no solo mejora la calidad de vida, sino que también fortalece la lealtad hacia la organización.

En resumen, los hallazgos inferenciales confirman los vínculos entre ambas variables de observación en las instituciones educativas. Ambas variables son fundamentales en el ámbito educativo y se complementan mutuamente. La labor de equipo puede mejorar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de los educadores, aumentando su eficacia y eficiencia.

## V. CONCLUSIONES

Primera, se dispone hallarse vínculo entre las 2 variables de observación, con una sig menor 0.05 y intensidad de 0,441 de R estando intermedio valido. Asimismo, se localizó que el 83,8% de educadores contempla en grado medio el clima organizacional y la satisfacción laboral (81,3%).

Segunda, se dispone hallarse vínculo entre clima organizacional y significancia de la tarea con Sig menor 0,05 y 0,329 de R. Asimismo, según los educadores este vínculo se localiza en un grado intermedio (88,8%).

Tercera, se dispone hallarse vínculo entre clima organizacional y condiciones de trabajo, con Sig menor a 0.05 y 0,368 de R. Asimismo, según los educadores este vínculo se localiza en un grado intermedio (82,5%).

Cuarta, se dispone hallarse vínculo entre clima organizacional y reconocimiento personal, con una Sig menor a 0.05 y 0,427 de R de 0,427. Asimismo, según los educadores este vínculo se localiza en un grado intermedio (72,5%).

Quinta, se dispone hallarse vínculo entre clima organizacional y beneficios económicos, con una Sig menor a 0.05 y 0,365 de R de 0,365. Asimismo, según los educadores este vínculo se localiza en un grado intermedio (67,5%).

## VI. RECOMENDACIONES

Según Ponce y Gómez (2021), entienden que el clima puede entenderse como los trabajadores ven el ámbito en el que ejecutan sus cometidos. Puede que estén contentos o no con ello. Asimismo, La satisfacción laboral está relacionada con la imagen en que los asalariados efectúan las labores que se les asignan y cómo sienten placer al realizar su trabajo. De manera similar, la satisfacción laboral expresa su relación con las particularidades del ambiente laboral, y la persona puede expresar niveles de satisfacción más o menos altos dependiendo de las tareas asignadas. (Amin et al., 2021). En este sentido se plantean las siguientes recomendaciones:

Primera, se propone a los dirigentes de las I.E llevar a cabo parámetros alcanzables y organizados para la inspección de las obligaciones que ejercen los docentes, incorporar a los educadores al mando de programas de eventos o obras y proporcionar diversos estímulos, dándoles gracias por su labor, los aportes que brindan en los eventos y así puedan mostrar actitud más positiva a la institución.

Segunda, se propone a los dirigentes de las I.E, desarrollar capacitaciones a los educadores para que vean los beneficios y la importancia que tiene su labor aportada a la institución educativa.

Tercera, se propone a los dirigentes de las I.E, implantar estrategias tácticas que regeneren las condiciones de trabajo docente: optar por unas buenas instalaciones y equipos para mejorar la gestión documental de la I.E. y dando la oportunidad a escoger sus horarios disponibles.

Cuarta, se propone a los dirigentes de las I.E, implementar un programa de reconocimiento personal anual a la labor que realizan los educadores, es de vital importancia hacer reconocer la función que realizan.

## REFERENCIAS

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima.

Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N. y Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), 1-9. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E04829>

Alcázar, Y. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar\\_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Amin, F., Mokhtar, N., Binti, F. y Nordin, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmater/article/view/6737>

Bauce, G., Cordova, M., y Avila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2), 43-50. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>

Bayona, J., Caballer, A. y Peiró, J. (2020). The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/SU12062336>

Casiano, H. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Estatal "Micaela Bastidas", San Juan de Lurigancho, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104469/Casiano\\_PHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104469/Casiano_PHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Díez, F., Villa, A., López, A. y Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6(4), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>
- Flores, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- García, R. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N.º 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69769/Cuadra\\_GFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69769/Cuadra_GFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerrero, C. y Portero, L. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica De Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31325/1/73%20GTH.pdf>
- Harlet, N., Guerrero, L., Enríquez, L., Urbina, J., Flores, F. y Valdez, J. (2017). *Participación y clima institucional*. Ministerio de Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill
- Hernández, R. (2022). *La gestión turística del patrimonio: una visión multidisciplinar*. Aranzadi.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *FUNDAMENTOS DE INVESTIGACION*. Mc Graw Hill Education.

- Hernández, A. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Kawiana, I., Dewi, L., Hartati, P., Setini, M. y Asih, D. (2021). Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 1051-1062. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202100569474375.page>
- León, H., Navarro, E., Meléndez, L., Salazar, T., Yuncor, N. y María, E. (2021). Job Satisfaction Factors in Secondary School Teachers, Public and Private Institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 1-12. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1321618.pdf>
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and value*. New York: McGraw – Hill.
- Martinez, C. (2019). *Estadística básica aplicada* (5.a ed.). Ecoe
- Marin, H. y Placencia, M. (2 de diciembre de 2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. USMP. <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/688>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>



Ministerio de Educación. (2021). *Informe del plan de acción del clima organizacional 2021 del programa nacional de infraestructura educativa*. Plataforma del Estado Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>

Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42604>

Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*. Recuperado el 15 de junio de 2024. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Olortegui, E. (2020). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa Rosa Agustina Donayre De Morey, Iquitos-2019*. [Tesis de Licenciatura, De San Martín De Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui\\_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Organización internacional del trabajo. (9 de abril de 2021). *La región perdió 26 millones de empleos en un año de pandemia*. OIT. <https://stakeholders.com.pe/politicas-publicas/agenda-2030/la-region-perdio-26-millones-de-empleos-en-un-ano-de-pandemia/>

Organización internacional del trabajo. (17 de diciembre de 2020). *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2020-america-latina-y-el-caribe>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú.  
Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pancasila, I., Haryono, S. y Sulisty, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Koreascience*, 7(6), 387–397.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Ponce, L. y Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Marabí. *Revista científica dominio de Ciencias*, 7(2), 1129-1154.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231811>

Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Salazar, O. y Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*.  
<https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>

Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022*. [ Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99572/Quispe\\_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99572/Quispe_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarmiento, M., Tamayo, J. y Asian, H. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *IGOBERNANZA*, 3(12), 209–230.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>

- Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del Biobío Chile*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://hdl.handle.net/10803/667444>
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Tang, H, y Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *Sage Journals*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Topa, G. y Aranda, M. (2022). Job crafting in nursing: mediation between work engagement and job performance in a multisampling study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 1-11. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/19/12711/pdf>
- Widyaningsih, H., Darmawan, R., y Pelana, R. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance of physical education teachers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(4), 2408–2412. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s4323>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

AUTOR: MINAYA QUINTO BRYAN IVAN

TITULO DE ESTUDIO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PUBLICAS, LIMA, 2024

### Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	De acuerdo con Ponce y Gómez (2021), entienden que el clima puede entenderse como los trabajadores ven el ámbito en el que ejecutan sus cometidos. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda precisa de las magnitudes y los factores que repercute en sus vínculos interpersonales y en su manejo laboral.	En cuanto a la variable del clima organizacional, se considera la contribución de Palma (2004) que enuncia cinco dimensiones, las cuales se manifiestan a transcurso. El sentido de realización personal, se entiende como la oportunidad que tienen los empleados de alcanzar sus objetivos personales, es posible si la organización brinda la oportunidad. La siguiente dimensión, el compromiso laboral, se alude al sentido de dominio de un empleado a la entidad que le brinda oportunidades laborales, la integración en el compromiso y los valores organizacionales conduce al éxito organizacional. Otra dimensión es el Supervisión. Es una acción permanente que realiza una organización para asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales a través del seguimiento y apoyo. La siguiente dimensión, la comunicación, es la disposición de atender a los asalariados y beneficiarios con una correspondencia positiva, admiración y favorables vinculaciones comunicativas. Finalmente, en el aspecto de las condiciones de trabajo, las organizaciones necesitan	Realización Personal  Involucramiento laboral  Supervisión  Comunicación  Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal.</li> <li>• Posibilidad de desarrollo.</li> <li>✚ Compromiso por la institución.</li> <li>✚ Se considera factor clave para el éxito.</li> <li>✚ Demuestra compromiso institucional.</li> <li>✚ Se cumple con las tareas diarias.</li> <li>❖ Apoyo para superar obstáculos.</li> <li>❖ Plan de seguimiento y monitoreo.</li> <li>❖ Orientación y guía de trabajo.</li> <li>✓ Relación armoniosa en grupo.</li> <li>✓ Canal de comunicación adecuada.</li> <li>✓ Interacción con la jerarquía.</li> <li>✓ Capacidad de escucha por el superior.</li> <li>➤ Hay compañerismo y trabajo cooperativo.</li> <li>➤ Oportunidad de toma de decisiones.</li> <li>➤ Libertad de decisión para trabajar.</li> <li>➤ Administración de los recursos.</li> <li>➤ Tecnología a disposición.</li> </ul>	<p>Escala tipo Likert</p> <p>Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

		<p>idear condiciones beneficiosas para que los empleados se desentrampen convenientemente. Concierno a las organizaciones crear incentivos para hacer el trabajo más fácil y seguro y modernizar las condiciones de existencia de sus asalariados.</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

### Matriz de operacionalizacion de la variable Satisfacción Laboral

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medicion
Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral está relacionada con la estructura en que los asalariados operan las labores que se les asignan y cómo sienten placer al realizar su trabajo. De manera similar, la satisfacción laboral expresa su relación con las particularidades del ambiente laboral, y la persona puede expresar niveles de satisfacción más o menos altos dependiendo de las tareas asignadas. (Amin et al., 2021).</p>	<p>Las dimensiones de la variable satisfacción laboral, están acorde con lo planteado por Palma (2005), que considera los siguientes factores: La importancia de la tarea que figura parte de la elaboración y el juicio del trabajo a realizar, el conocimiento del puesto, las funciones a desempeñar y su relación con otras zonas, se trata de desempeño, compromiso para tomar mejor conveniencia a la organización. La siguiente dimensión es condiciones de trabajo. Este es un elemento que admite a los empleados evaluar las condiciones en las que trabajan dentro de la organización. Otra dimensión importante es el reconocimiento personal. Se debe evaluar el desempeño laboral de todos los empleados de una organización como consecuencia de una valoración individual o grupal integrada y colaborativa. Así mismo la dimensión del beneficio económico. Es responsabilidad de la organización establecer políticas de reconocimiento como remuneración, beneficios, recompensas y bonificaciones para motivar a los miembros.</p>	<p>Significancia de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal</p> <p>Beneficios económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Trabajo justo.</li> <li>✚ Tarea valiosa.</li> <li>✚ Utilidad de la labor.</li> <li>✚ Satisfacción con los resultados.</li> <li>✚ Gusto por la actividad.</li> <li>✓ Distribución física.</li> <li>✓ Ambiente confortable.</li> <li>✓ Conformidad con el horario.</li> <li>• Valoración al esfuerzo.</li> <li>• Importancia de tareas.</li> <li>❖ Sueldo aceptable.</li> <li>❖ Cubrir expectativas económicas.</li> </ul>	<p>Escala tipo Likert</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Instrumentos de recolección de datos

#### Variable 1: Clima organizacional

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar el clima organizacional de la Institución Educativa. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSION 1 Realización personal						
Desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.					
Posibilidad de desarrollo	Existe oportunidades de progresar en la institución educativa.					
DIMENSION 2 Involucramiento laboral						
Compromiso por la institución.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
Se considera factor clave para el éxito	considera que usted es un factor clave para el éxito de la organización.					
Demuestra compromiso institucional.	Me siento comprometido con la institución.					
Se cumple con las tareas diarias	Participo activamente en las comisiones					
DIMENSION 3 Supervisión						
Apoyo para superar obstáculos	Siento que se me brinda acompañamiento para superar obstáculos					
Plan de seguimiento y monitoreo.	Hay un programa que me incluye para el monitoreo y asesoramiento.					
Orientaciones y guía de trabajo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo para su orientación.					
DIMENSION 4 Comunicación						
Relación armoniosa en grupo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					

Canal de comunicación adecuada	Existen suficientes canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.					
Interacción con la jerarquía	Cuando tengo alguna dificultad o problema soy atendido oportunamente por las autoridades.					
Capacidad de escucha por el superior	Soy escuchado cuando tengo algún proyecto.					
DIMENSION 5 Condiciones laborales						
Hay compañerismo y trabajo cooperativo.	Recibo ayuda cuando estoy en el trabajo					
Oportunidad de toma de decisiones.	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
Libertad de decisión para trabajar.	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
Administración de los recursos.	Existe buena administración de los recursos.					
Tecnología a disposición	Dispone de tecnología que facilite el trabajo.					



## Instrumentos de recolección de datos

### Variable 2: Satisfacción Laboral

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar la satisfacción laboral de la Institución Educativa. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítem	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1 significancia de la tarea</b>						
Trabajo justo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Tarea valiosa	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
Utilidad de la labor.	Me siento útil con la labor que cumpla					
Satisfacción con los resultados	Me complace los resultados de mi trabajo					
Gusto por la actividad	Me gusta la actividad que realizo.					
<b>DIMENSION 2 condiciones de trabajo</b>						
Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis Obligaciones					
Ambiente confortable	El ambiente donde trabajo es confortable.					
conformidad con el horario	Estoy conforme con mi horario.					
<b>DIMENSION 3 reconocimiento personal</b>						
Valoración al esfuerzo	Se valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
importancia de tareas.	Pienso que las tareas que realizo tienen mucha importancia.					
<b>DIMENSION 4 beneficios económicos</b>						
Sueldo aceptable	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Cubrir expectativas económicas	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.					

## Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) Mg. MARIZOL CASTRO ROJAS

#### Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

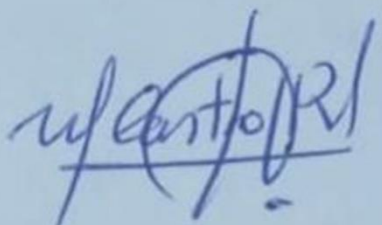
### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Definición de la variable:** Según Ponce y Gómez (2023), entiende que el clima puede entenderse como los trabajadores y empleados ven el entorno en el que cumplen con sus responsabilidades. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda depende de las dimensiones y los factores que influyen en sus relaciones interpersonales y en su desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	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	Observación
Realización personal	Desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Posibilidad de desarrollo	Existe oportunidades de progresar en la institución educativa.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Compromiso por la institución.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	1	1	1	1	
	Se considera factor clave para el éxito	considera que usted es un factor clave para el éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Demuestra compromiso institucional.	Me siento comprometido con la institución.	1	1	1	1	
	Se cumple con las tareas diarias	Participó activamente en las comisiones.	1	1	1	1	
Supervisión	Apoyo para superar obstáculos.	Siento que se me brinda acompañamiento para superar obstáculos.	1	1	1	1	
	Plan de seguimiento y monitoreo.	Hay un programa que me incluye para el monitoreo y asesoramiento.	1	1	1	1	
	Orientaciones y guía de trabajo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo para su orientación.	1	1	1	1	

Comunicación	Relación armoniosa en grupo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
	Canal de comunicación adecuada	Existen suficientes canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.	1	1	1	1	
	Interacción con la jerarquía	Cuando tengo alguna dificultad o problema soy atendido oportunamente por las autoridades.	1	1	1	1	
	Capacidad de escucha por el superior	Soy escuchado cuando tengo algún proyecto.	1	1	1	1	
Condición Laboral	Hay compañerismo y trabajo cooperativo.	Recibo ayuda cuando estoy en el trabajo.	1	1	1	1	
	Oportunidad de toma de decisiones.	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	1	1	1	1	
	Libertad de decisión para trabajar.	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	1	1	1	
	Administración de los recursos.	Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
	Tecnología a disposición	Dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	MARIZOL CASTRO ROJAS
Documento de identidad	09545734
Años de experiencia en el área	15 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E N°2025 CARABAYLLO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	986320811
Firma	
Fecha	28 de Mayo de 2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) Mg. MARIZOL CASTRO ROJAS  
**Presente**

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

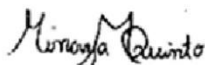
El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



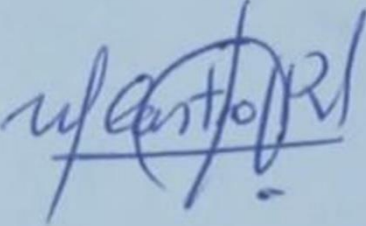
### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

**Definición de la variable:** La satisfacción laboral se encuentra vinculado a la forma en la que un trabajador se encuentra dispuesto para llevar a cabo las responsabilidades encomendadas, experimentando un efecto de placer al momento de ejecutar su trabajo. Igualmente, la satisfacción laboral presenta un nexo hacia las particularidades propias del ambiente de trabajo, donde la persona puede llegar a exteriorizar mayor o menor nivel de satisfacción, lo cual estará sujeto a la tarea asignada (Amin, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	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	Observación
significancia de la tarea	Trabajo justo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
	Tarea valiosa	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
	Utilidad de la labor.	Me siento útil con la labor que cumpla.	1	1	1	1	
	Satisfacción con los resultados	Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Gusto por la actividad	Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
condiciones de trabajo	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis obligaciones.	1	1	1	1	
	Ambiente confortable	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
	conformidad con el horario	Estoy conforme con mi horario.	1	1	1	1	
reconocimiento personal	Valoración al esfuerzo	Se valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	1	1	1	

	importancia de tareas.	Pienso que las tareas que realizo tienen mucha importancia.	1	1	1	1	
beneficios económicos	Sueldo aceptable	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	1	1	1	
	Cubrir expectativas económicas	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	MARIZOL CASTRO ROJAS
Documento de identidad	09545734
Años de experiencia en el área	15 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E N°2025 CARABAYLLO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	986320811
Firma	
Fecha	28 de Mayo de 2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) Mg. CARMEN JULIO HUAMANI HUAMANI  
**Presente**

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

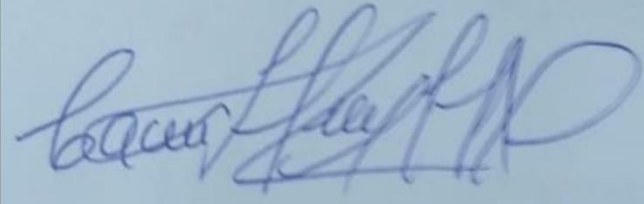
### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Definición de la variable:** Según Ponce y Gómez (2023), entiende que el clima puede entenderse como los trabajadores y empleados ven el entorno en el que cumplen con sus responsabilidades. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda depende de las dimensiones y los factores que influyen en sus relaciones interpersonales y en su desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	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	Observación
Realización personal	Desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Posibilidad de desarrollo	Existe oportunidades de progresar en la institución educativa.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Compromiso por la institución.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	1	1	1	1	
	Se considera factor clave para el éxito	considera que usted es un factor clave para el éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Demuestra compromiso institucional.	Me siento comprometido con la institución.	1	1	1	1	
	Se cumple con las tareas diarias	Participó activamente en las comisiones.	1	1	1	1	
Supervisión	Apoyo para superar obstáculos.	Siento que se me brinda acompañamiento para superar obstáculos.	1	1	1	1	
	Plan de seguimiento y monitoreo.	Hay un programa que me incluye para el monitoreo y asesoramiento.	1	1	1	1	
	Orientaciones y guía de trabajo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo para su orientación.	1	1	1	1	

Comunicación	Relación armoniosa en grupo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
	Canal de comunicación adecuada	Existen suficientes canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.	1	1	1	1	
	Interacción con la jerarquía	Cuando tengo alguna dificultad o problema soy atendido oportunamente por las autoridades.	1	1	1	1	
	Capacidad de escucha por el superior	Soy escuchado cuando tengo algún proyecto.	1	1	1	1	
Condición Laboral	Hay compañerismo y trabajo cooperativo.	Recibo ayuda cuando estoy en el trabajo.	1	1	1	1	
	Oportunidad de toma de decisiones.	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	1	1	1	1	
	Libertad de decisión para trabajar.	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	1	1	1	
	Administración de los recursos.	Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
	Tecnología a disposición	Dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	CARMEN JULIO HUAMANI HUAMANI
Documento de identidad	40250283
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E N°2028
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	980784415
Firma	
Fecha	28 de Mayo de 2024



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) Mg. CARMEN JULIO HUAMANI HUAMANI  
**Presente**

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

**Definición de la variable:** La satisfacción laboral se encuentra vinculado a la forma en la que un trabajador se encuentra dispuesto para llevar a cabo las responsabilidades encomendadas, experimentando un efecto de placer al momento de ejecutar su trabajo. Igualmente, la satisfacción laboral presenta un nexo hacia las particularidades propias del ambiente de trabajo, donde la persona puede llegar a exteriorizar mayor o menor nivel de satisfacción, lo cual estará sujeto a la tarea asignada (Amin, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	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	Observación
significancia de la tarea	Trabajo justo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
	Tarea valiosa	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
	Utilidad de la labor.	Me siento útil con la labor que cumpla.	1	1	1	1	
	Satisfacción con los resultados	Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Gusto por la actividad	Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
condiciones de trabajo	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis obligaciones.	1	1	1	1	
	Ambiente confortable	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
	conformidad con el horario	Estoy conforme con mi horario.	1	1	1	1	
reconocimiento personal	Valoración al esfuerzo	Se valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	1	1	1	

	importancia de tareas.	Pienso que las tareas que realizo tienen mucha importancia.	1	1	1	1	
beneficios económicos	Sueldo aceptable	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	1	1	1	
	Cubrir expectativas económicas	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	CARMEN JULIO HUAMANI HUAMANI
Documento de identidad	40250283
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E N°2028
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	980784415
Firma	
Fecha	28 de Mayo de 2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)Mg. PATRICIA JUDITH LOMBARDI ASCENSIO

### Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

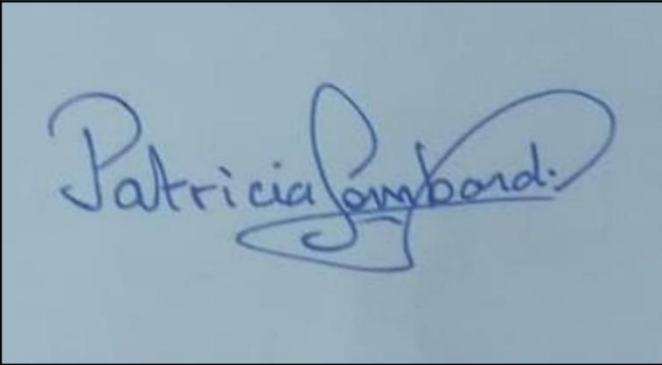
**Definición de la variable:** Según Ponce y Gómez (2023), entiende que el clima puede entenderse como los trabajadores y empleados ven el entorno en el que cumplen con sus responsabilidades. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda depende de las dimensiones y los factores que influyen en sus relaciones interpersonales y en su desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	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	Observación
Realización personal	Desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Posibilidad de desarrollo	Existe oportunidades de progresar en la institución educativa.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Compromiso por la institución.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	1	1	1	1	
	Se considera factor clave para el éxito	considera que usted es un factor clave para el éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Demuestra compromiso institucional.	Me siento comprometido con la institución.	1	1	1	1	
	Se cumple con las tareas diarias	Participó activamente en las comisiones.	1	1	1	1	
Supervisión	Apoyo para superar obstáculos.	Siento que se me brinda acompañamiento para superar obstáculos.	1	1	1	1	
	Plan de seguimiento y monitoreo.	Hay un programa que me incluye para el monitoreo y asesoramiento.	1	1	1	1	
	Orientaciones y guía de trabajo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo para su orientación.	1	1	1	1	



Comunicación	Relación armoniosa en grupo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
	Canal de comunicación adecuada	Existen suficientes canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.	1	1	1	1	
	Interacción con la jerarquía	Cuando tengo alguna dificultad o problema soy atendido oportunamente por las autoridades.	1	1	1	1	
	Capacidad de escucha por el superior	Soy escuchado cuando tengo algún proyecto.	1	1	1	1	
Condición Laboral	Hay compañerismo y trabajo cooperativo.	Recibo ayuda cuando estoy en el trabajo.	1	1	1	1	
	Oportunidad de toma de decisiones.	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	1	1	1	1	
	Libertad de decisión para trabajar.	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	1	1	1	
	Administración de los recursos.	Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
	Tecnología a disposición	Dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	PATRICIA JUDITH LOMBARDI ASCENSIO
Documento de identidad	10295048
Años de experiencia en el área	12 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E °8185 JESUS EL NAZARENO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	924516826
Firma	
Fecha	28 de Mayo de 2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)Mg. PATRICIA JUDITH LOMBARDI ASCENSIO  
**Presente**

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

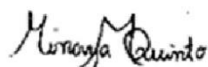
El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

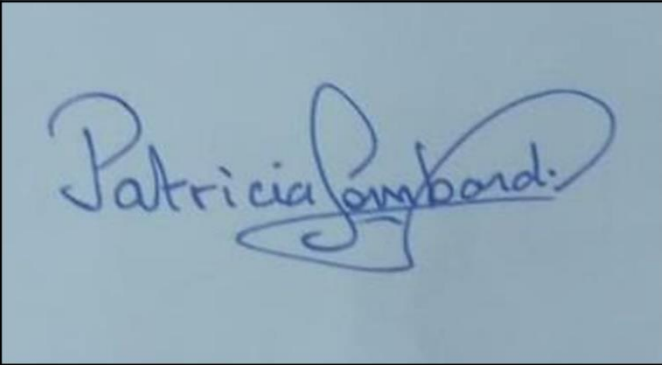
### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

**Definición de la variable:** La satisfacción laboral se encuentra vinculado a la forma en la que un trabajador se encuentra dispuesto para llevar a cabo las responsabilidades encomendadas, experimentando un efecto de placer al momento de ejecutar su trabajo. Igualmente, la satisfacción laboral presenta un nexo hacia las particularidades propias del ambiente de trabajo, donde la persona puede llegar a exteriorizar mayor o menor nivel de satisfacción, lo cual estará sujeto a la tarea asignada (Amin, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	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	Observación
significancia de la tarea	Trabajo justo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
	Tarea valiosa	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
	Utilidad de la labor.	Me siento útil con la labor que cumpla.	1	1	1	1	
	Satisfacción con los resultados	Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Gusto por la actividad	Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
condiciones de trabajo	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis obligaciones.	1	1	1	1	
	Ambiente confortable	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
	conformidad con el horario	Estoy conforme con mi horario.	1	1	1	1	
reconocimiento personal	Valoración al esfuerzo	Se valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	1	1	1	

	importancia de tareas.	Pienso que las tareas que realizo tienen mucha importancia.	1	1	1	1	
beneficios económicos	Sueldo aceptable	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	1	1	1	
	Cubrir expectativas económicas	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	PATRICIA JUDITH LOMBARDI ASCENSIO
Documento de identidad	10295048
Años de experiencia en el área	12 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E °8185 JESUS EL NAZARENO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	924516826
Firma	
Fecha	28 de Mayo de 2024

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)Mg. JANET NOEMI ALEGRIA POMA  
**Presente**

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.


El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880



## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Definición de la variable:** Según Ponce y Gómez (2023), entiende que el clima puede entenderse como los trabajadores y empleados ven el entorno en el que cumplen con sus responsabilidades. Puede que estén contentos o no con ello. Que esto suceda depende de las dimensiones y los factores que influyen en sus relaciones interpersonales y en su desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S	C	C	R	Observación
			u	l	o	e	
			f	a	h	l	
			i	r	e	e	
			c	i	r	v	
			i	d	e	a	
			e	a	n	n	
			n	d	c	c	
			c	i	i	a	
			i	a	a		
			a				
Realización personal	Desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.					
	Posibilidad de desarrollo	Existe oportunidades de progresar en la institución educativa.					
Involucramiento laboral	Compromiso por la institución.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
	Se considera factor clave para el éxito	considera que usted es un factor clave para el éxito de la organización.					
	Demuestra compromiso institucional.	Me siento comprometido con la institución.					

	Se cumple con las tareas diarias	Participó activamente en las comisiones.						
Supervisión	Apoyo para superar obstáculos.	Siento que se me brinda acompañamiento para superar obstáculos.						
	Plan de seguimiento y monitoreo.	Hay un programa que me incluye para el monitoreo y asesoramiento.						
	Orientaciones y guía de trabajo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo para su orientación.						
Comunicación	Relación armoniosa en grupo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.						
	Canal de comunicación adecuada	Existen suficientes canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.						
	Interacción con la jerarquía	Cuando tengo alguna dificultad o problema soy atendido oportunamente por las autoridades.						
	Capacidad de escucha por el superior	Soy escuchado cuando tengo algún proyecto.						
Condición Laboral	Hay compañerismo y trabajo cooperativo.	Recibo ayuda cuando estoy en el trabajo.						
	Oportunidad de toma de decisiones.	Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.						
	Libertad de decisión para trabajar.	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
	Administración de los recursos.	Existe buena administración de los recursos.						
	Tecnología a disposición	Dispone de tecnología que facilite el trabajo.						

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	JANET NOEMI ALEGRIA POMA
Documento de identidad	42530666
Años de experiencia en el área	12 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E N° 8185 JESUS EL NAZARENO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	966734516
Firma	
Fecha	

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)Mg. JANET NOEMI ALEGRIA POMA  
**Presente**

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MINAYA QUINTO BRYAN IVAN**  
D.N.I 47538880

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criteria	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

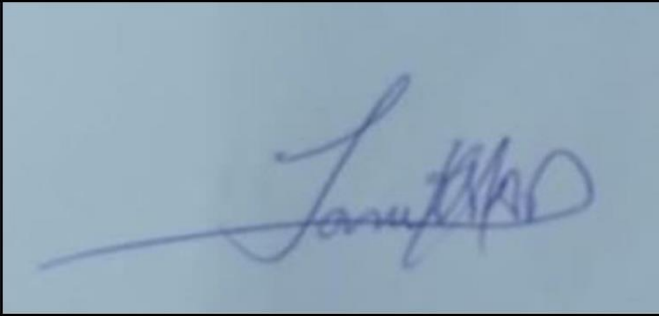
**Definición de la variable:** La satisfacción laboral se encuentra vinculado a la forma en la que un trabajador se encuentra dispuesto para llevar a cabo las responsabilidades encomendadas, experimentando un efecto de placer al momento de ejecutar su trabajo. Igualmente, la satisfacción laboral presenta un nexo hacia las particularidades propias del ambiente de trabajo, donde la persona puede llegar a exteriorizar mayor o menor nivel de satisfacción, lo cual estará sujeto a la tarea asignada (Amin, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n d c i a	C l i r i d e a n d c i a	C o h e r e n c i a	R e v e n d i c i o	Observación
significancia de la tarea	Trabajo justo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	Tarea valiosa	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	Utilidad de la labor.	Me siento útil con la labor que cumpla.					
	Satisfacción con los resultados	Me complace los resultados de mi trabajo.					
	Gusto por la actividad	Me gusta la actividad que realizo.					
condiciones de	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis obligaciones.					

trabajo	Ambiente cómodo	El ambiente donde trabajo es cómodo.					
	conformidad con el horario	Estoy conforme con mi horario.					
reconocimiento personal	Valoración al esfuerzo	Se valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	importancia de tareas.	Pienso que las tareas que realizo tienen mucha importancia.					
beneficios económicos	Sueldo aceptable	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
	Cubrir expectativas económicas	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.					



### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo.
Nombres y apellidos del experto	JANET NOEMI ALEGRIA POMA
Documento de identidad	42530666
Años de experiencia en el área	12 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E N° 8185 JESUS EL NAZARENO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	966734516
Firma	
Fecha	

## Anexo 4. Resultados de análisis de consistencia interna

### Prueba piloto de confiabilidad variable clima organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1		CLIMA ORGANIZACIONAL																			
2	Nº	Reazilicaion personal		Involucramiento laboral				Supervision			Comunicación				Condiciones laborales						
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	SUMA	
4																					
5	E1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	64
6	E2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
7	E3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
8	E4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
9	E5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
10	E6	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62
11	E7	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
12	E8	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	61
13	E9	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
14	E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
15	VARIANZA	0.16	0.16	0.21	0.24	0.24	0.21	0.21	0.21	0.21	0.16	0.24	0.16	0.16	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09		
16	SUMATORIA DE VARIANZAS	3.02																			
17	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	8.24																			

18																					
19	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	$\alpha$ coeficiente de confiabilidad del cuestionario $K$ número de items del instrumento $\sum S_i^2$ sumatoria de las varianzas de los items $S_T^2$ varianza total del instrumento	0.67	nuestro instrumento es muy confiable																	
20			18																		
21			3.02																		
22			8.24																		
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					
28																					
29																					
30																					
31																					
32																					
33																					

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	confiabilidad nula
0.54 a 0.59	confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0.99	excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

Prueba piloto de confiabilidad variable satisfacción laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	
1	Nº	SATISFACCION LABORAL														
2		Significancia de la Tarea					Condiciones de Trabajo			Reconocimiento Personal		Beneficios Económicos				
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUMA		
4																
5	E1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	41		
6	E2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40		
7	E3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	40		
8	E4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	38		
9	E5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	42		
10	E6	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	43		
11	E7	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	40		
12	E8	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	43		
13	E9	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	43		
14	E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47		
15	VARIANZA	0.21	0.24	0.21	0.16	0.09	0.21	0.21	0.21	0.25	0.21	0.21	0.24			
16	SUMATORIA DE VARIANZAS	2.45														
17	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	5.61														

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

$\alpha$  coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $K$  numero de items del instrumento  
 $\sum S_i^2$  sumatoria de las varianzas de los items  
 $S_T^2$  varianza total del instrumento

0.61

nuestro instrumento es confiable

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	confiabilidad nula
0.54 a 0.59	confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0.99	excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

## **Anexo 5. Consentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024.

**Investigador:** Bryan Ivan Minaya Quinto

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas de Lima. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones educativas públicas del distrito de Carabayllo.

El impacto del estudio radica en que el directorio mejore el trato a todos docentes por igual con la finalidad de encontrar mayor rendimiento que pueda favorecer a la institución, que, bajo esta premisa, los trabajadores tendrían mejores condiciones laborales, económicas e inclusive incentivos. Las instituciones públicas, al ver que el clima organizacional era necesario en sus organizaciones, con la aplicación de esta variable lo que se desea es dar un mejor uso y eficiente de los recursos disponibles.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en forma virtual, mediante el cuestionario en Word, se le enviará el archivo al grupo WhatsApp para el llenado del mismo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la institución.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Bryan Ivan Minaya Quinto, email: [monokumabryan@gmail.com](mailto:monokumabryan@gmail.com) y asesor Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra, email: [colocar el e-mail].

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

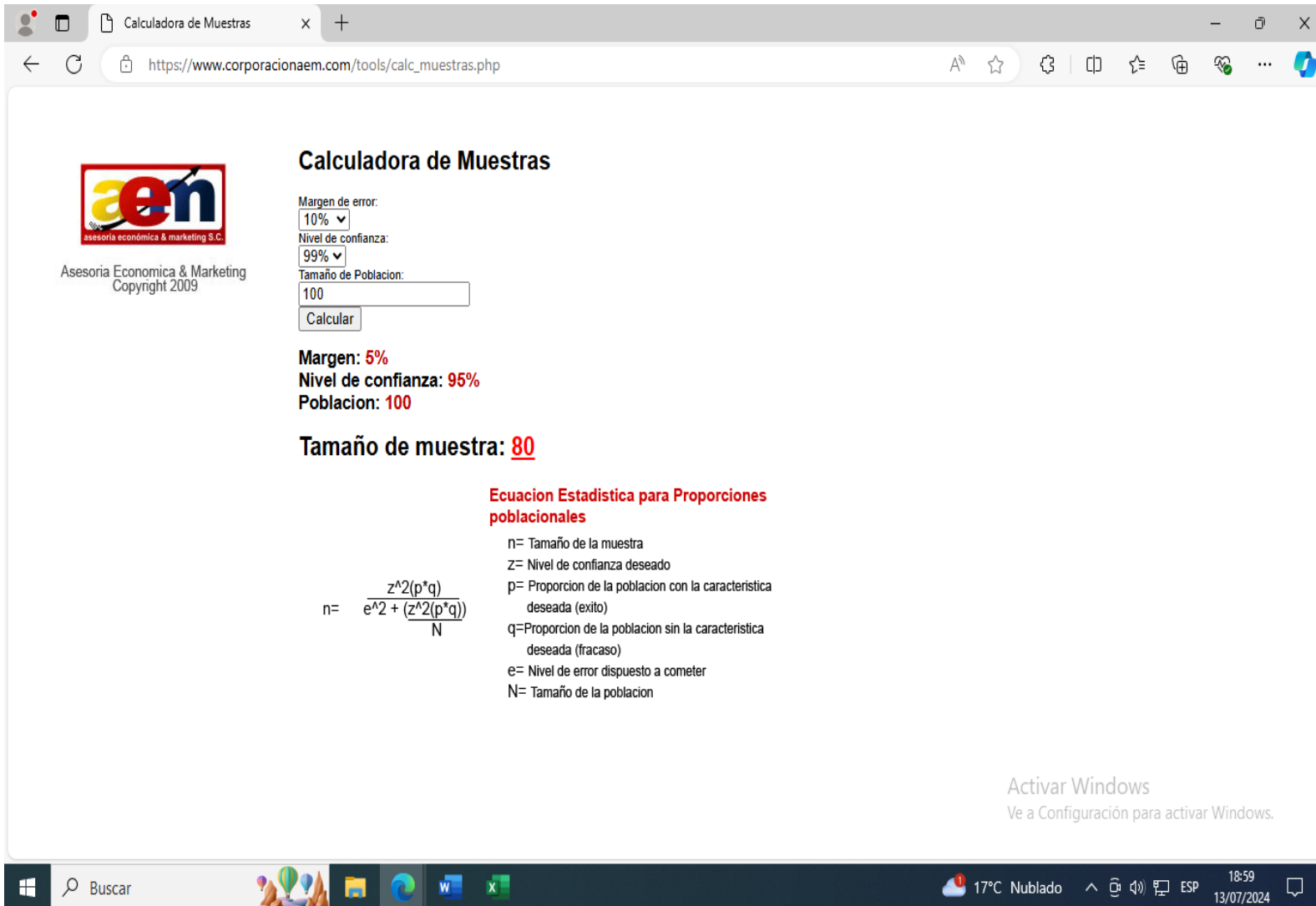
Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]

## Anexo 7. Análisis complementario

### Cálculo del tamaño de la muestra



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%  
Nivel de confianza: 99%  
Tamaño de Poblacion: 100  
Calcular

Margen: 5%  
Nivel de confianza: 95%  
Poblacion: 100

Tamaño de muestra: **80**

**Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales**

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra  
Z= Nivel de confianza deseado  
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)  
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)  
e= Nivel de error dispuesto a cometer  
N= Tamaño de la población

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



ORGANIZACIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
**N° 8190 - SOL NACIENTE**  
CUNA - INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

Sol Naciente, 13 de Junio del 2024

OFICIO NRO.0122 DIE 8190 INICIAL CUNA JARDÍN- PRIMARIA – SECUNDARIA- JEC-2024

**DRA.  
HELGA R. MAJO MARRUFO  
JEFE DE POSGRADO UCV.**

**ASUNTO:** COMUNICO OTORGAR PERMISO RECOLECCION DE DATOS DE ENCUESTA

**REFER.:** CARTA P.0418-2024-VA-EPG-F01/J

Tengo a bien de dirigirme a Ud. Con el propósito de expresar mi cordial saludo a nombre de la Institución Educativa N° 8190 Inicial Cuna Jardín, Primaria, Democracia y Libertad-Secundaria JEC ubicado en el 5to sector Parte Alta del AA.HH. Sol Naciente del distrito de Carabayllo y al mismo tiempo doy respuesta positiva al documento de la referencia.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente



Mg. Joaquín Mejía David  
CDD. MOD. 1007150977  
DIR CTOR



PERÚ

Ministerio de Educación  
**UGEL N° 04**  
Comas, Carabayllo, Puente Piedra, Ancón y Santa Rosa

INSTITUCION EDUCATIVA  
8169 - PERU - JAPON



*"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"*

Señores  
Universidad César Vallejo

Atención  
Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefa de la escuela de posgrado  
UCV Filial Lima-Campus Lima Norte

Asunto: Respuesta Carta P. 0406-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato saludarla cordialmente y dar respuesta a su carta con fecha 06 de junio del presente año.

Nuestra institución educativa, en mira de favorecer la innovación e investigación en educación acepta la solicitud de su estudiante Brayan Iván, Minaya Quinto; identificado con DNI N° 47538880 y con código de matrícula N° 6700090938. Asimismo, se otorga la autorización para que pueda aplicar los instrumentos que corresponden para el desarrollo de su trabajo de investigación denominada **"Clima Organizacional laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024"**.

Agradezco mucho el ofrecimiento de envié de los resultados del estudio a fin de recoger sugerencias y mejorar nuestra calidad educativa para mejorar el bienestar de los estudiantes y todo el personal que labora en esta casa de estudios.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración.

Carabayllo, 17 de junio del 2024

Atentamente

  
  
Luis ORIONDO GARCIA  
DIRECTOR  
CPP 0106620948





PERÚ

Ministerio de Educación  
**UGEL N° 04**

Casma, Carabayillo, Puente Piedra, Ancón y Santa Rosa

**INSTITUCION EDUCATIVA**  
**8169 - PERU - JAPON**



*"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"*

Señores  
Universidad César Vallejo

Atención  
Dra. Helga R. Majó Marrufo  
Jefa de la escuela de posgrado  
UCV Filial Lima-Campus Lima Norte

Asunto: Respuesta Carta P. 0406-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato saludarla cordialmente y dar respuesta a su carta con fecha 06 de junio del presente año.

Nuestra institución educativa, en mira de favorecer la innovación e investigación en educación acepta la solicitud de su estudiante Brayan Iván, Minaya Quinto; identificado con DNI N° 47538880 y con código de matrícula N° 6700090938. Asimismo, se otorga la autorización para que pueda aplicar los instrumentos que corresponden para el desarrollo de su trabajo de investigación denominada **"Clima Organizacional laboral en docentes de instituciones educativas públicas, Lima, 2024"**.

Agradezco mucho el ofrecimiento de envió de los resultados del estudio a fin de recoger sugerencias y mejorar nuestra calidad educativa para mejorar el bienestar de los estudiantes y todo el personal que labora en esta casa de estudios.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración.

Carabayllo, 17 de junio del 2024

Atentamente



*[Handwritten Signature]*  
JORGE LUIS ORIONDO GARCÍA  
DIRECTOR  
DPP 0106020348

# Anexo 9. Otras evidencias

## Base de datos de la variable clima organizacional y satisfacción laboral

Base datos Normalidad2 - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

B1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL																	SATISFACCION LABORAL												V1	V2										
	Reaazilizacion personal				Involucramiento laboral				Supervision			Comunicación						Condiciones laborales				Significancia de la Tarea			Condiciones de Trabajo			Reconocimiento Personal				Beneficios Económicos		Sumas V1				Sumas V2			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11			P12	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4
1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	8	14	10	12	20	18	11	6	9	64	44
2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	6	15	9	12	15	18	10	6	6	57	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	6	12	10	12	15	16	9	8	7	55	40
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	13	10	12	15	16	10	6	7	58	39	
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	8	13	9	13	15	19	9	7	10	58	45	
6	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	8	13	10	16	15	18	10	7	10	62	45	
7	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	8	13	9	13	15	17	9	7	7	58	40	
8	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	8	13	10	15	15	19	10	6	10	61	45	
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	8	12	10	14	15	18	9	8	8	59	43	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	16	12	13	15	20	12	7	8	64	47	
11	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	8	11	9	13	15	11	9	6	6	56	32	
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	6	16	10	15	17	14	9	6	6	64	35	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	8	16	12	16	20	16	8	5	5	72	34	
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	7	15	12	15	17	13	8	5	5	66	31	
15	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	7	14	11	15	18	16	8	5	5	65	34	
16	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	7	14	11	15	18	16	7	4	4	65	31	
17	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	2	7	13	11	13	19	16	8	4	4	63	32	
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	7	15	11	14	18	12	8	5	5	65	30	
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	7	13	10	14	17	15	8	5	5	61	33	
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	3	2	7	15	11	14	18	12	8	5	5	65	30		
21	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	1	7	14	10	15	17	17	9	4	4	63	34	
22	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	6	15	11	14	18	15	9	7	7	64	38	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	2	3	2	3	7	15	11	14	18	15	8	5	5	65	33		

Satisfacción - desempeño

17°C Nublado 18:49 13/07/2024

