



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una  
institución educativa pública de Bagua, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Calderon Tuesta, Ruth Matilde ([orcid.org/0009-0001-5701-6543](https://orcid.org/0009-0001-5701-6543) )

**ASESORAS:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia ([orcid.org/0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

Dra. Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel ([orcid.org/0000-0003-3961-9516](https://orcid.org/0000-0003-3961-9516))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo la reducción de brechas y carencias en la educación de todos los niveles

CHICLAYO — PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua, 2024", cuyo autor es CALDERON TUESTA RUTH MATILDE, 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.

CHICLAYO, 25 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA <b>DNI:</b> 16724772 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 02-08- 2024 13:08:19

Código documento Trilce: TRI - 0834144



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CALDERON TUESTA RUTH MATILDE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua, 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>
CALDERON TUESTA RUTH MATILDE <b>DNI:</b> 33587071 <b>ORCID:</b> 0009-0001-5701-6543	Firmado electrónicamente por: RCALDERONTU70 el 06-08-2024 10:29:01

Código documento Trilce: INV - 1679225

## **Dedicatoria**

A mis padres, Gerardo y Consuelo, por su amor incondicional y su apoyo inquebrantable a lo largo de mi vida. Gracias por inculcarme los valores y la perseverancia que me han guiado hasta aquí.

A mis hijos, Breyner, Kevin y Snayder Díaz Calderón, quienes son mi mayor inspiración y motivo. Su presencia en mi vida me impulsa a seguir adelante y a ser mejor cada día.

Ruth Matilde

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis docentes, Jannet Alicia y Mónica, por su invaluable apoyo y orientación a lo largo de este proceso. Sus conocimientos, dedicación y paciencia han sido fundamentales para la culminación de esta tesis.

A la profesora Jannet Alicia, por su incansable esfuerzo y por siempre motivarme a dar lo mejor de mí. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con la excelencia académica han dejado una huella imborrable en mi formación.

A la profesora Mónica, por su sabiduría y consejos, los cuales han sido una guía esencial en mi desarrollo académico y personal. Su enfoque detallado y su voluntad de compartir su experiencia han sido de gran ayuda en la realización de este trabajo.

Gracias a ambas por creer en mí y por ser un ejemplo de profesionalismo y dedicación.

**Ruth Matilde**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	12
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	19
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1	Nivel del Clima organizacional en los docentes de una IEP de Bagua .....	15
Tabla 2	Nivel de la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua...	15
Tabla 3	Pruebas de normalidad .....	16
Tabla 4	Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral .....	16
Tabla 5	La relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua .....	17

## Índice de figuras

Figura 1	Esquema de investigación .....	12
----------	--------------------------------	----

## Resumen

Un clima organizacional positivo favorece a que los educadores se sientan valorados, apoyados y motivados, lo que lleva a una mayor satisfacción laboral y en última instancia, a un mejor desempeño y retención del personal, en tal sentido la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, asimismo, dentro de la metodología empleó, el tipo básico, en el enfoque se usó el cuantitativo, según el diseño se empleó el no experimental, en función del diseño fue transversal o de corte transversal, teniendo en cuenta el alcance fue correlacional, los resultados determinan una significancia de 0.00 y un valor de relación igual a 0.908 considerándose este como muy alto y positivo, en conclusión, existe relación significativa entre los temas mencionados, en tal, sentido se acepta la hipótesis general de estudio. Esto sugiere que mejorar el clima organizacional puede tener un impacto positivo considerable en la satisfacción de los empleados.

**Palabras clave:** Ambiente laboral, satisfacción profesional, capacitación.

## **Abstract**

A positive organizational climate helps educators feel valued, supported and motivated, which leads to greater job satisfaction and ultimately, better performance and staff retention. In this sense, the general objective of the research was to determine the relationship of the organizational climate with job satisfaction in teachers of an IEP of Bagua, likewise, within the methodology used, the basic type, in the approach the quantitative was used, according to the design the non-experimental was used, depending on the design it was transversal or cross-sectional, taking into account the scope was correlational, the results determine a significance of 0.00 and a relationship value equal to 0.908, considering this as very high and positive, in conclusion, there is a significant relationship between the mentioned topics, in such , meaning the general study hypothesis is accepted. This suggests that improving organizational climate can have a considerable positive impact on employee satisfaction.

**Keywords:** Work environment, professional satisfaction, training.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La calidad educativa es un elemento integral que aborda las maneras en que la educación en sus distintos niveles (primaria, secundaria, superior y otras) logra satisfacer las necesidades de la comunidad relacionada a la educación, los cuales participan en ese proceso educativo (Kurdi et al., 2020). La evaluación de la calidad educativa considera diversos aspectos para garantizar que la educación ofrecida cumpla con los estándares y necesidades de todas las partes involucradas. La labor educativa es, en gran medida, un esfuerzo colaborativo de profesionales que combinan sus habilidades lo que permite desenvolverse efectivamente en su vida diaria. El clima organizacional, el cual refleja la cultura y las relaciones interpersonales, juega un papel decisivo en el éxito de la comunidad educativa, igualmente un clima organizacional positivo favorece a que los educadores se sientan valorados, apoyados y motivados, lo que lleva a una mayor satisfacción laboral y en última instancia, a un mejor desempeño y retención del personal docente (Nabella et al., 2022).

La educación está directamente relacionada con el (ODS) 4: Educación de Calidad, cuyo propósito es: Garantizar una educación inclusiva, en tal sentido el clima organizacional de tipo efectivo en una IE, motiva a los docentes a comprometerse más con su trabajo, lo que mejora la calidad de la enseñanza, igualmente la satisfacción laboral fomenta la creatividad y la innovación, permitiendo a los docentes experimentar con nuevas metodologías y tecnologías educativas (Bravo et al., 2022).

En Ecuador, Guzmán et al. (2021) explicaron que, el logro de objetivos en una institución educativa se ve favorecido cuando toda la comunidad se identifica plenamente con la institución y se siente libre de presiones. La autonomía y la capacidad de desenvolverse plenamente son esenciales para fomentar la armonía en el cumplimiento de normas, valores, estilos de comunicación, y otros dentro de la comunidad educativa, lo mencionado contribuye significativamente a un clima laboral positivo, a la satisfacción de los trabajadores y al éxito general de los objetivos educativos; sin embargo, en el estudio se ha identificado que, según un 38.76% las relaciones interpersonales son desfavorables, un 29.79% dice que la opinión que aporta la IE no es tomada en cuenta, un 38.75% mencionó que existe

poco compañerismo entre colaboradores, un 56% indica sentirse insatisfecho en su trabajo ya que pasa largas horas en el, incluyendo tiempo dedicado a la preparación de clases, corrección de trabajos y reuniones fuera del horario escolar, que llevan a la fatiga y el agotamiento.

En Perú, un clima institucional efectivo en el ámbito educativo se basa en relaciones humanas sólidas entre profesores, personal administrativo y directivos los mismos que tienen un papel decisivo en el logro de los objetivos educativos, por ende clima de trabajo positivo contribuye a la satisfacción de la comunidad educativa y al éxito global de la institución, sin embargo, en la IE analizada en Lima se ha identificado que según el 54.4% el clima que se desarrolla no es saludable debido a factores como estilo autoritario de liderazgo, comunicación poco fluida, factores de motivación inadecuados, estos inconvenientes han ocasionado: la impuntualidad de personal o ausencia constante de este, falta de motivación que puede llevar a una disminución del compromiso y entusiasmo por parte de los docentes, afectando la calidad de la enseñanza, igualmente un 32% de los docentes dicen sentirse insatisfechos en el trabajo que desarrollan debido a factores como: La falta de materiales didácticos, tecnología poco adecuada y otros recursos esenciales insuficientes que están dificultando la enseñanza efectiva y al mismo tiempo están aumentando el estrés laboral (Vargas, 2022).

La investigación se efectuó en una IE pública de Bagua, tanto de nivel inicial, primario como secundario, en la cual se ha podido apreciar que, la institución cuenta con documentos de gestión como el MOF y el ROF, sin embargo, estos no han sido socializados con los docentes, debido a la poca comunicación director – docente, cabe señalar que la autoridad educativa en el presente año solo se ha preocupado por enviar directivas a los docentes y padres de familia sin efectuar reunión alguna de trabajo, en la que se pueda coordinar las actividades de la institución lo cual viene originando, insatisfacción y poco compromiso en los trabajadores, por otro lado, en lo que respecta a los permisos, faltas y justificaciones, se ha podido apreciar que el director muestra poca empatía ya que pocas veces los otorga permisos y cuando el personal falta al centro de labores solo se puede justificar esta por razones de salud; finalmente se ha visto que las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es poca, ya que cada colaborador solo

se encarga de realizar sus labores, mostrando poca: coordinación, comunicación, empatía y solidaridad, esto ha traído como consecuencias un ambiente de trabajo negativo generando desmotivación, apatía e insatisfacción en los docentes, lo que afecta su compromiso con la institución y su desempeño profesional; otra de las consecuencias es el estrés y burnout entre los docentes, con graves consecuencias para su salud mental y bienestar; además está afectando negativamente la autoestima y la autoeficacia de los docentes, lo que puede llevar a una disminución en su confianza en sus propias capacidades, por otro lado, la situación identificada está impactando negativamente a los estudiantes ya que la desmotivación y el bajo rendimiento de los docentes afecta negativamente la calidad de la educación, finalmente este mal clima organizacional ha dañado la imagen de la institución; ante lo observado se formula como problema general ¿Cómo es la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua?

En este contexto, la justificación teórica, se centró en la generación de reflexiones y debates académicos. El propósito no fue solo recopilar datos, sino también contribuir al cuerpo existente de conocimiento mediante la reflexión crítica sobre teorías existentes. La justificación metodológica, se volvió crucial debido a que se ha creado un nuevo instrumento para recolectar datos, por otro lado, aunque existen investigaciones sobre el tema en el ámbito educativo, estas fueron limitadas específicamente en instituciones educativas públicas de la localidad. Por lo tanto, la investigación contribuirá también a llenar ese vacío. Justificación Práctica, debido a que, se mejorará del rendimiento académico, numerosos estudios han demostrado que un clima positivo y la satisfacción están correlacionados con un mejor rendimiento académico de los estudiantes. Esto se debe a que los docentes motivados y comprometidos tienden a desempeñarse mejor en el aula, esto impacta en los resultados educativos. Justificación Social, ya que se formará de ciudadanos responsables, críticos y comprometidos con el bien común. Una investigación sobre los temas podría explorar cómo estos factores influyen en la capacidad de los educadores para fomentar valores sociales y cívicos en sus estudiantes.

El objetivo general fue: Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, como objetivos específicos: señalar el nivel del Clima organizacional en los docentes de una IEP de Bagua,

identificar es el nivel de la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua y establecer la relación de las dimensiones del Clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua.

La hipótesis general fue el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, 2023, como hipótesis específicas: la estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, 2023; las políticas administrativas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, 2023; la supervisión y control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, 2023 y las relaciones sociales se relaciona significativamente con la satisfacción Laboral en Docentes de una IEP de Bagua, 2023.

En el estudio se describieron otras investigaciones cuyas variables guardan relación con las analizadas en esta investigación en el ámbito internacional, en Ecuador se toma en cuenta a Ponce et al. (2023) quienes analizaron la relación del clima organizacional y la satisfacción en los trabajadores, por consiguiente, en el aspecto metodológico se empleó el tipo descriptivo, no experimental, asimismo, usando dos cuestionarios se analizó a la muestra de 150 profesores, se halló que, según el 27% el clima organizacional es desfavorable y según el 73% este es favorable, igualmente según el 4% el personal se encuentra insatisfecho y según un 96% este se encuentra satisfecho; se identificó que las variables analizadas muestran una correlación de 0.841  $p=0.00$ ; se concluyó que la mayor parte de los trabajadores perciben un nivel óptimo en ambas variables, igualmente estas se corresponden de manera significativa, positiva y moderada.

Se ha identificado en Ecuador el estudio de Macias y Arteaga (2023) quienes analizaron el objetivo fue analizar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la facultad de una universidad; utilizándose como tipo de estudio el descriptivo, de carácter no experimental, asimismo, se analizó el total de trabajadores siendo estos 26, para lo cual se usó el cuestionario, los hallazgos muestran que ambas variables son aceptables, sin embargo existe inconvenientes, en las relaciones interpersonales, comunicación y logro de objetivos ya que en esas preguntas se identifica con valores bajos, por otro lado, se halló como valor de

relación 0.623 y  $p=0.00$ , se concluyó que las variables tienen asociación regular, de nivel alto y de tipo positivo, entonces es importante seguir mejorando los factores identificados en niveles bajos para impulsar el crecimiento de la satisfacción de los trabajadores.

En India, se encuentra el estudio de Rashmi y Manoj (2023) siendo el objetivo analizar el papel del clima organizacional en la satisfacción y comportamiento de los trabajadores; bajo esta línea se usó el tipo descriptivo correlacional de estudio, igualmente se encuestó a 357 trabajadores docentes, los resultados indicaron que, el clima de trabajo se identifica en un nivel regular según el 42% de los colaboradores igualmente, la satisfacción de trabajo se percibe según el 66% de los encuestados en un nivel regular, asimismo se halló un valor  $Rho= 0.611$ , se concluyó que la satisfacción del trabajador se ve afectada por el clima laboral que este percibe cuando desarrolla sus funciones, en tal sentido para mejorar dicha situación es conveniente implementar políticas de liderazgo, motivación, recompensas y otras que mejoren la percepción de los trabajadores sobre dicha variable.

En la India, se identificó el estudio de Sen et al. (2023) quienes propusieron como objetivo fue analizar el clima organizacional y satisfacción laboral en una escuela secundaria, en ese contexto se usó el tipo descriptivo correlacional examinando una muestra de 400 docentes, con un cuestionario de encuesta los resultados indicaron que el clima de trabajo en la institución es de nivel regular según el 42% de los colaboradores igualmente, la satisfacción percibida con las funciones desarrolladas se encuentra según el 66% de los encuestados en un nivel regular, se identificó además un valor de  $Rho: 0.812$ , siendo alto; se concluyó que las variables presentan una fuerza de correlación alta, en tal sentido para seguir sosteniendo valores de satisfacción adecuados con el trabajo es necesario mantener estrategias convenientes de clima organizacional.

En Venezuela, está el estudio de Sirait et al. (2022) quienes analizaron la relación del liderazgo, clima organizacional y la satisfacción laboral en una escuela pública, en cuanto a la metodología, se empleó el análisis descriptivo, correlacional y no experimental, la población estudiada incluyó a todos los profesores de la escuela, totalizando 85 personas, y se utilizó la técnica de encuesta; los hallazgos indican

que el clima de trabajo en la institución es de nivel regular según el 51% de los colaboradores igualmente, la satisfacción percibida con las funciones desarrolladas se encuentra según el 52% en un nivel regular, se identificó también que los valores de relación son: 0.632, 0.599 y 0.621, se concluyó que, el estilo de liderazgo, la motivación laboral y el clima organizacional tienen un impacto positivo y significativo en la satisfacción de los docentes.

En el ámbito nacional, en Lima, se logró identificar a Cortez (2023) quien analizó la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en IE, en tal sentido se usó el tipo descriptivo, con una muestra de nueve artículos analizados mediante la guía de análisis documental, los hallazgos muestran que en los artículos revisados las variables se relacionan de manera significativa, también se ha identificado que, la percepción de los docentes sobre estos temas es baja, se concluyó que, en los estudios analizados las variables se corresponden y al encontrarse estas en niveles bajos, los directivos deben esforzarse en mejorar el clima organizacional.

En Lima, Cayupe et al. (2023) investigaron la relación del compromiso y clima organizacional como factores de la satisfacción del docente, bajo esta perspectiva se utilizó el estudio descriptivo correlacional, analizado la muestra de 300 docentes con tres cuestionarios de encuestas, los resultados indican que las variables se percibe por los docentes en niveles regulares, además en la correlación de compromiso y satisfacción se hallan el valor de 0.332 y en la de clima y satisfacción se identifica el valor de 0.688, se concluyó que ambas variables compromiso y clima organización tiene impacto en la satisfacción del docente en el desarrollo de las actividades, pero que es necesarios acoplar a la institución estrategias para las variables analizadas que estas se ubican en niveles bajos.

En La Libertad se identificó el estudio de Rabanal et al. (2021) analizaron la relación del clima y la satisfacción de los docentes en una IE, bajo esa perspectivas se tomó en cuenta la metodología descriptiva correlacional, no experimental, asimismo, se analizó una muestra de 372 docentes, con el empleo de dos cuestionarios de encuesta, se halló como resultados que el 58.1% percibe el clima en un nivel regular y un 50.5% dice que la satisfacción que perciben es regular, igualmente se identificó un valor de relación 0.235, se concluyó que la satisfacción de los docentes depende del clima de trabajo que estos perciban.

En Lima se identificó a Mas y Morey (2021) quienes analizaron el objetivo relación de la gestión del talento humano y desempeño del docente, bajo esta perspectiva se tomó en cuenta el tipo descriptivo correlacional, analizado la muestra de 245 docentes con dos cuestionarios de encuestas, los resultados indican que las variables se perciben por los docentes en niveles regulares, además en la correlación se hallan el valor de 0.875 se concluyó que el clima organización tiene impacto en la satisfacción del docente, pero que es necesarios acoplar a la institución estrategias para las variables analizadas.

En Tumbes, Escobedo et al. (2020) los autores analizaron el objetivo relación del clima organizacional y satisfacción del docente, se utilizó el tipo descriptivo correlacional de investigación, analizando a la muestra de 110 docentes con dos cuestionarios de encuesta, los hallazgos indican que según el 36.4% de los colaboradores el clima organizacional es malo, y según un 33.6% la satisfacción en el trabajo es regular, se identificó también un valor de correlación de 0.874, se concluyó que las variables se asocian de forma alta, por lo que es necesario mejorar el clima de institucional con las estrategias de trabajo en equipo, liderazgo, recompensas, lo que impactará positivamente, en la satisfacción del docente.

Teorías de clima organizacional, se toma en cuenta la teoría de Likert, esta afirma que el proceder de los trabajadores depende de la percepción que estos tengan de factores como el desempeño de los directivos, la infraestructura y organización de la institución, se identificó tres variables que impactan en la percepción del clima, estas son a) Variables causales: Estas variables dirigen el crecimiento de la organización y abarcan elementos como la estructura organizativa y administrativa. b) Variables intermedias: Estas variables residen en un nivel intermedio y evalúan el bienestar interno de una empresa. Incluyen la motivación, el rendimiento y la comunicación. c) Variables de resultado: Estas variables surgen de la influencia de las variables causales e intermedias y se alinean con los logros y resultados tangibles de la organización, como la productividad, las ganancias o las pérdidas (Coricho et al., 2023).

Se encuentra también la teoría de Chain, quien sugiere una conexión directa entre la motivación, lealtad de los empleados y los resultados financieros de la empresa. Según esta teoría, los empleados que están motivados son leales y productivos

generan un valor que se transmite a los clientes. A su vez, los clientes que perciben este valor se convierten en compradores leales, en defensores o embajadores de la empresa. Esta relación positiva entre la satisfacción y productividad de los empleados, la lealtad del cliente y los resultados financieros se traduce en un ciclo continuo. Cuando la organización logra resultados financieros excelentes, tiene la capacidad de recompensar y vincular aún más a sus empleados, cerrando el círculo virtuoso. En resumen, la teoría del "Value Profit Chain" resalta la importancia de cultivar un entorno laboral que motive a los empleados, ya que esto no solo beneficia directamente a la empresa en términos de productividad, sino que también influye positivamente en la relación con los clientes y, en última instancia, en los resultados financieros (Prasad et al., 2020).

Definiciones teóricas de Clima organizacional, es la percepción que los trabajadores tienen de una institución en lo concerniente al ambiente de trabajo (estilo de liderazgo, tipos de reconocimientos, estructura organizativa) en el cual están desarrollando sus funciones, cabe señalar que esta percepción sobre el clima es subjetiva predisponiendo a los trabajadores a un determinado comportamiento (Pongton y Suntrayuth, 2019). Litwin y Stringer (1968) como se citó Díaz (2019) nos dice que es una percepción que comparten los miembros de una institución sobre las características del ambiente de trabajo, la cual es resultado de la interacción entre empleados y la estructura organizacional.

El clima organizacional en una IE se encuentra relacionado con el comportamiento de los docentes, con la gestión del director, con la colaboración y el respeto, siendo esto fundamental para cultivar un entorno positivo que favorezca el bienestar de todos los involucrados (West y Sacramento, 2023).

Las dimensiones del clima organizacional permiten describir y evaluar el ambiente laboral de una organización. Según Litwin y Stringer (1968), junto con aportes de otros autores: Estructura: Se refiere al grado de formalización y rigidez de las normas, procedimientos y estructuras jerárquicas dentro de la organización. Un clima con alta estructura se caracteriza por reglas claras, líneas de autoridad definidas y poca flexibilidad en la toma de decisiones, los indicadores son: las normas, procedimientos y niveles jerárquicos establecidos dentro de la organización. Responsabilidad: es el grado de autonomía que tienen los

trabajadores para tomar decisiones relacionadas con sus labores un clima con alta responsabilidad se caracteriza por los colaboradores que se sienten comprometidos con su trabajo y que asumen la responsabilidad de sus resultados, los indicadores son empoderamiento, autocontrol, discrecionalidad (West y Sacramento, 2023).

Se encuentra también la dimensión recompensas es la percepción que tienen los trabajadores sobre los incentivos, reconocimientos y sanciones que reciben por su desempeño. Desafío: es el grado en que el trabajo estimula a los trabajadores a poner a prueba sus habilidades y a aprender cosas nuevas, los indicadores son: toma de decisiones y riesgo. Relaciones: Se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales entre los empleados, los gerentes y los líderes de la organización. Un clima con buenas relaciones se caracteriza por un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y de apoyo mutuo, los indicadores son ambiente de trabajo y apoyo (Barboza et al., 2021).

Finalmente, está la dimensión cooperación: es la disposición de los colaboradores para trabajar juntos en equipo y apoyarse mutuamente para alcanzar objetivos comunes, se caracteriza por el trabajo en equipo, y solidaridad. Estándares: es el nivel de exigencia y expectativas de desempeño que la organización establece para sus trabajadores, caracteriza por: Claridad y retroalimentación. Conflictos: es la manera en que se manejan los desacuerdos y las tensiones entre los trabajadores y entre estos y sus superiores, se caracteriza por los mecanismos de resolución de conflictos y tolerancia. Identidad: es el grado en que los trabajadores se sienten identificados con los valores, objetivos y misión de la organización, se caracteriza por el sentido de pertenencia y el orgullo (Barboza et al., 2021).

Teorías de satisfacción laboral, está la teoría de las necesidades humanas, desarrollada por Maslow, manifiesta que existe cinco categorías de necesidades que son capaces de motivar el actuar de las personas, en la teoría también se ha identificado a que a medida que se satisfacen unas necesidades surgen otras. Las necesidades se categorizan en fisiológicas, son aquellas necesarias para la supervivencia de los individuos como: respirar, alimentarse y otras; seguridad, son las destinadas a proteger y dar estabilidad a las personas: seguridad física, de trabajo y otras; afecto, satisfechas las dos anteriores surge las necesidades de

filiación, ya que el individuo anhela ser parte de un determinado grupo en la sociedad y estima, relacionadas con el reconocimiento de las personas, Maslow menciona que esta necesidad se sub divide en dos: la inferior, en la que se encuentra el respeto hacia los demás, la fama y la superior en la que se ubica el respecto a uno mismo como la confianza.

Finalmente esta la autorrealización, entendida como el cumplimiento del máximo potencial de una persona y cumplir con lo que Maslow llama "ser y hacer lo que la persona nació para hacer". Se tiene también la Teoría del Intercambio Social, esta sugiere que las relaciones laborales se basan en un intercambio de beneficios. Si los empleados perciben que la organización les ofrece un buen clima organizacional, responderán con un mayor compromiso y satisfacción. Por consiguiente, los empleados que se sienten bien tratados y valorados están más inclinados a reciprocidad con lealtad y alto rendimiento (Yunita et al., 2020). Finalmente, se citó la Teoría de la Equidad de Adams, según esta los empleados comparan lo que aportan al trabajo con lo que reciben a cambio y comparan esta relación con la de otros empleados. Un clima organizacional justo y equitativo puede influir positivamente en la satisfacción laboral, ya que los empleados perciben que son tratados de manera justa y equitativa (Yunita et al., 2020).

Definiciones conceptuales de la satisfacción laboral, según Sunarsi (2019) esta une tres aspectos afectivos, con las emociones y sentimientos hacia el trabajo, ya que la satisfacción laboral puede despertar emociones positivas o negativas, las que influyen en la percepción general de la calidad de la vida laboral. Actitudinal: incluye la disposición general hacia las tareas laborales. Cognitivo: Implica la evaluación cognitiva y perceptiva de la vida laboral.

Palma (2006) es la evaluación subjetiva que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, manifestada a través de sus sentimientos, emociones, comportamientos y opiniones respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y el significado del trabajo en sí mismo. Según Graziera y Perera (2019) la interrelación de estos tres ámbitos (afectivo, actitud y cognición) destaca la complejidad de la satisfacción laboral. Las emociones pueden influir en las actitudes, y las evaluaciones cognitivas pueden afectar tanto las emociones como

las actitudes. La comprensión completa de la satisfacción laboral implica considerar estos aspectos de manera integrada para obtener una imagen más precisa y holística de la experiencia laboral de una persona.

Según Yunita et al. (2020) es la actitud general que presenta un individuo hacia el trabajo que se encuentra desarrollando, esta predisposición muestra el nivel en que una persona ha experimentado emociones de tipo positiva o negativas en lo concerniente al empleo, por consiguiente se puede obtener niveles altos de satisfacción cuando la actitud hacia el trabajo es de carácter positivo, ya que el colaborador disfruta las tareas o responsabilidades asignadas y siente que en su entorno de trabajo es valorado, por otro lado, existe también la insatisfacción laboral, esto sucede cuando las personas presentan actitudes negativas hacia el trabajo debido a que en este no existe reconocimiento laboral, condiciones de trabajo desfavorables, falta de desarrollo profesional, entre otros.

La importancia de la satisfacción laboral en docentes según Zarnuji, (2023) se refiere al grado en que los profesores se sienten satisfechos con su trabajo, tanto a nivel personal como profesional. Esta tiene un impacto significativo en el desempeño y calidad educativa ya que tienden a ser más comprometidos y dedicados en su labor, lo que se traduce en una mejor calidad de enseñanza y rendimiento académico. Además, contribuye a la retención de los docentes más talentosos y experimentados, para lo cual un trabajador satisfecho en su trabajo no busca oportunidades laborales en otros lugares.

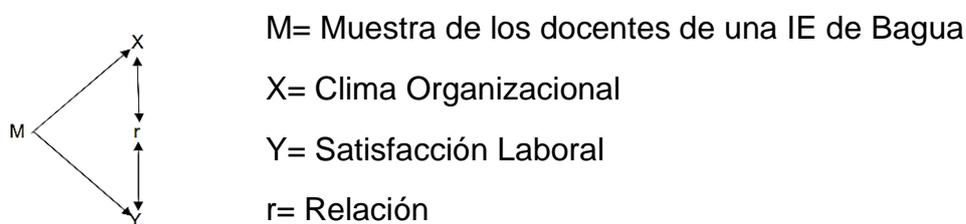
Dimensiones de la satisfacción laboral; se tomó las de Sonia Palma estas son: Significación de tareas, aseveran Bautista y Uriarte (2019) es la disposición a trabajar que presentan los docentes en relación a las labores que se le encomiendan y el esfuerzo que realizan para ejecutarlas. Condiciones de trabajo, es la valoración que los docentes efectúan a las IE donde laboran para lo cual se toma en cuenta las políticas de trabajo, el reglamento y otros documentos de gestión. Reconocimiento del personal, es la valoración que el empleador efectúa las gestiones realizadas por los docentes para lo cual se tiene en cuenta los objetivos de la IE. Finalmente, beneficios económicos, son los estímulos económicos que el empleador entrega a los colaboradores por alcanzar las metas (Baluyos et al., 2019).

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básica, esta se enfoca en comprender los aspectos fundamentales de los fenómenos, hechos observables o relaciones entre entidades para obtener un conocimiento más completo y profundo, esta forma de investigación busca descubrir nuevos conocimientos y teorías que contribuyan al entendimiento general de un campo específico (Álvarez, 2020). Según el enfoque se usó la investigación cuantitativa, se basa en el análisis de datos numéricos para probar hipótesis, establecer patrones, identificar relaciones y obtener conclusiones (Gamboa, 2018). Según el diseño se empleó el no experimental, este se caracterizó por no intervenir ni manipular variables por parte del investigador (Guevara et al., 2020). Dentro de los diseños no experimentales, uno de los más comunes es el diseño transversal o de corte transversal, en este tipo de diseño, se recopilan datos de una muestra en un solo punto en el tiempo (Gamboa, 2018). Según el alcance la investigación fue correlacional, esta se centra en identificar la relación entre variables, por consiguiente, su objetivo fue entender cómo cambia una variable cuando otra variable cambia (Álvarez, 2020).

### Figura 1

#### *Esquema de investigación*



Teniendo en cuenta la operacionalización de las variables, la definición conceptual del clima organizacional se tomó de: Litwin y Stringer (1968) como se citó Díaz (2019) nos dice que el clima organizacional es una percepción compartida por los miembros de una organización sobre las características del ambiente de trabajo, la cual es resultado de la interacción entre las características personales de los empleados y la estructura organizacional. Esta percepción tuvo un impacto significativo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los empleados. Por otro lado, en la definición operacional se entendió que la variable clima organizacional se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: identidad,

cooperación, estructura, desafío, responsabilidad, relaciones, estándares, recompensa y conflictos. Bajo la misma línea se usó la escala ordinal, en la cual los datos se organizan en un orden secuencial, pero no se puede asumir una diferencia uniforme entre los valores.

Agregando a lo anterior, la definición conceptual de la variable satisfacción laboral Según Palma (2006) es la evaluación subjetiva que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, manifestada a través de sus sentimientos, emociones, comportamientos y opiniones respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y el significado del trabajo en sí mismo. En la misma línea se tiene como definición operacional de la variable satisfacción laboral a significación de tareas condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y beneficios económicos. Se usó la escala ordinal, implica clasificar o medir variables en categorías ordenadas, donde existe un orden específico, pero no se establecen las distancias entre las categorías.

La población, según Mucha et al. (2021) es el total de elementos que comparten una característica específica y sobre los cuales se quiere obtener conclusiones, en este estudio se toma como población el total de docentes de la IE de Bagua siendo estos 58. Los criterios de inclusión, son las características o condiciones que deben cumplir los elementos para ser considerados como parte del estudio, en este caso son los docentes que se encuentran activamente laborando por un periodo mayor a un año y que voluntariamente decidieron ser encuestados. Los criterios de exclusión, no formaron parte del estudio los docentes que se encuentran activamente laborando por un periodo menor a un año, o aquellos que por cualquier motivo no deseen ser analizados. Según Mucha et al. (2021) la muestra fue una porción de la población total que se estudió en una investigación, en tal sentido esta fue elegida cuidadosamente para representar de manera precisa las características y la diversidad de la población, para este caso se formó la totalidad de la población, por lo que se considera muestra censal. Igualmente se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se utilizó el criterio del investigador para seleccionar la muestra (Salgado, 2019).

La técnica seleccionada fue la encuesta, esta es una técnica de investigación cuantitativa en la que se recopila información utilizando un cuestionario diseñado previamente (Feria et al., 2020). El instrumento, fue una herramienta que contiene un conjunto de preguntas en este caso cerradas y diseñadas de manera coherente y estructurada por variables, dimensiones e indicadores, para recopilar información específica (Feria et al., 2020). Validez, estuvo referida a la capacidad que tiene un instrumento para medir con precisión aquello que está destinado a medir; en este caso los instrumentos fueron validados utilizando el juicio de expertos, para lo cual se solicitó el apoyo de tres peritos. Fiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia y estabilidad de las mediciones que realiza, ya que se busca asegurar que, al utilizar un instrumento para medir variables.

El análisis de los datos se efectuó desde dos ángulos, primero se elaboró la base de datos para con ella efectuar el análisis descriptivo de las dimensiones y variables en función de las cantidades y porcentajes, en segundo lugar, se elaboró el análisis inferencial en el cual se describió las pruebas de normalidad y las correlaciones con el propósito de corroborar las hipótesis.

En el proceso de la investigación se tomaron en cuenta los principios éticos descrito en la RCU N° 470-2022, como el de autonomía, ya que el docente investigado pudo aclarar las dudas que presentaba con respecto a las preguntas de la encuesta antes de aceptar formar parte de la investigación; se utilizó también el principio de no maleficencia, ya que la participación del encuestado en la investigación no le generó daño alguno, se utilizó también el principio de beneficencia, en ese sentido, se les informará a los participantes los resultados de la investigación, además serán compartidos con la institución al finalizar el estudio.

Finalmente, se emplea el principio de justicia, se refiere a tratar a los participantes de manera justa y equitativa, respetando sus derechos y evitando cualquier forma de discriminación; en ese contexto, además se asegura al encuestado que los datos recolectados serán anónimos, sin posibilidad de identificar a los participantes. Al garantizar la confidencialidad de la información proporcionada y afirmar que esta solo se utilizará para fines de investigación, se respeta el derecho a la privacidad de los participantes y se evita cualquier uso indebido.

### III. RESULTADOS

El capítulo corresponde a la descripción del análisis descriptivo de ambas variables, identificando las tendencias según los datos extraídos, siendo estas representadas en tablas y figuras, también explica las pruebas de normalidad para conocer el coeficiente de correlación y las correlaciones según los objetivos señalados.

**Tabla 1**

*Nivel del Clima organizacional en los docentes de una IEP de Bagua*

	Deficiente		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	8	13,8%	29	50,0%	21	36,2%

*Nota.* La variable se evaluó en tres niveles.

Se observó en la tabla que analizó el nivel del clima organizacional según la percepción de la totalidad de la muestra de estudio que el 50% indicó encontrarse en un nivel medio, sin embargo, un 36.21% manifestó que el nivel es alto, pero un 13.79% dijo que este era bajo. Aunque la mayoría de los empleados ha percibido el clima organizacional como medio o alto (86.21% en total), hay un 13.79% que lo considera bajo. Esto sugiere que, aunque la organización tiene una buena base, hay áreas que necesitan atención y mejora para asegurar que todos los empleados puedan trabajar en un ambiente positivo y satisfactorio. Mejorar las áreas que están causando percepciones negativas del clima organizacional puede ayudar a aumentar la satisfacción laboral en general y reducir la proporción de empleados insatisfechos.

**Tabla 2**

*Nivel de la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua*

	Deficiente		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	0	0,0%	37	63,8%	21	36,2%

*Nota.* Las dimensiones de la variable se evalúan teniendo en cuenta tres niveles

Se observó en la tabla que analizó el nivel de la satisfacción laboral según la percepción de la totalidad de la muestra de estudio que el 63.73% indicó encontrarse en un nivel medio, sin embargo, un 36.21% manifestó que el nivel fue alto. Si bien la tendencia general parece positiva, es crucial realizar un análisis más profundo para comprender mejor las motivaciones detrás de estas evaluaciones y así identificar áreas de mejora. La mayoría de los docentes (63.73%) perciben su satisfacción laboral como media, lo que sugiere que, aunque no están completamente insatisfechos, hay aspectos que podrían mejorarse para aumentar su nivel de satisfacción.

**Tabla 3**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,203	58	,000
Satisfacción laboral	,169	58	,000

*Nota.* Corrección de significación

Las pruebas de normalidad fueron esenciales para determinar la idoneidad de los métodos estadísticos paramétricos. En este caso, tanto la variable clima organizacional como la satisfacción laboral no siguen una distribución normal (valor  $p = 0.00$ ), lo que sugiere que se deben considerar el uso de Rho Spearman para elaborar las correlaciones de las variables.

**Tabla 4**

*Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente	1,000	,908**
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,908**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

*Nota.* La correlación es significativa

Se observó en la tabla que analiza la relación de las variables que, empleando el Rho de Spearman, se obtuvo una significancia de 0.00 y un valor de relación igual a 0.908 considerándose este como muy alto y positivo, por consiguiente, existe relación significativa entre los temas mencionados, en tal, sentido se acepta la hipótesis general de estudio. Esto sugiere que mejorar el clima organizacional puede tener un impacto positivo considerable en la satisfacción de los empleados.

**Tabla 5**

*La relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente	,891**
		Sig.	,000
		N	58
	Responsabilidad	Coeficiente	,831**
		Sig.	,000
		N	58
	Recompensa	Coeficiente	,864**
		Sig.	,000
		N	58
	Desafío	Coeficiente	,908**
		Sig.	,000
		N	58
	Relaciones	Coeficiente	,891**
		Sig.	,000
		N	58
	Cooperaciones	Coeficiente	,897**
		Sig.	,000
		N	58
	Estándares	Coeficiente	,897**
Sig.		,000	
N		58	
Conflictos	Coeficiente	,888**	
	Sig.	,000	
	N	58	
Identidad	Coeficiente	,891**	
	Sig.	,000	
	N	58	

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01

Se observó, en la tabla que las dimensiones de la variable clima organizacional se relacionan con la satisfacción laboral como sigue: en lo respecta a la dimensión identidad el coeficiente fue 0.891, en lo referente a la dimensión cooperación el coeficiente fue 0.897, en lo referente a la dimensión estructura el coeficiente fue 0.891, en relación a la dimensión desafío el valor fue 0.908, en lo que concierne a la dimensión responsabilidad el valor fue 0.831, en lo que atañe a la dimensión relaciones el valor fue 0.891, en lo que incumbe a la dimensión estándares el valor fue 0.897, en lo referente a la dimensión recompensa el coeficiente fue 0.864, en lo concerniente a la dimensión conflictos el coeficiente fue 0.888; cabe señalar que el las relaciones mencionadas se encontraron en un nivel alto y positivo, además el valor de las significancias de las relaciones analizadas fue 0.00, lo que determina que las relaciones en estudio fueron significativas. Esto sugiere que un clima organizacional positivo, caracterizado por las nueve dimensiones evaluadas (identidad, cooperación, estructura, desafío, responsabilidad, relaciones, estándares, recompensa y conflictos), está asociado a niveles más altos de satisfacción laboral entre los empleados.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la actualidad existen una variedad de factores que afecta la satisfacción en lo laboral que puede percibir un trabajador en su ambiente de labores, uno de ellos es el clima organizacional.

En relación a lo mencionado este estudio tuvo como objetivo determinar cómo se encuentran relacionados el clima de trabajo en la IE y la satisfacción que perciben los maestros con las labores que desarrollan, frente a lo cual empleando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo una significancia de 0.00 y un valor de relación igual a 0.908 considerándose este como muy alto y positivo, por consiguiente, existe relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción en el trabajo. Esto se alinea con lo descrito por Ponce et al. (2023) en el estudio clima organizacional y la satisfacción laboral de los educadores de una IE, debido a que los autores identificaron que las variables se corresponden de manera significativa, positiva y moderada. Asimismo, el estudio resalta la importancia de mantener un buen clima organizacional para promover la satisfacción de los trabajadores en la institución educativa, lo cual podría tener un impacto positivo en su desempeño y bienestar general. La correlación positiva de las variables señalada. Los resultados se alinean también con lo señalado por Macias y Arteaga (2023) en la investigación clima organizacional y satisfacción laboral en la facultad de una universidad, ya que ellos señalaron que las variables tienen asociación regular, de nivel alto y de tipo positivo, entonces es importante seguir mejoran los factores de clima organizacional identificados en niveles bajos para impulsar el crecimiento de la satisfacción de los trabajadores. Es crucial implementar medidas para mejorar los factores mencionados, lo cual podría aumentar aún más la satisfacción laboral y la percepción positiva del clima organizacional entre los trabajadores de la facultad.

La correlación del clima organizacional y la satisfacción en el trabajo alta y positiva hallada en los resultados confirman lo sustentado en la teoría de Chain, quien sugiere una conexión directa entre la motivación y lealtad de los empleados y los resultados financieros de la empresa. Según esta teoría, los empleados que están motivados, satisfechos son leales y productivos y por ende generan un valor que se transmite a los clientes. A su vez, los clientes que perciben este valor se

convierten en compradores leales y en defensores o embajadores de la empresa. Esta relación positiva entre la satisfacción y productividad de los empleados, la lealtad del cliente y los resultados financieros se traduce en un ciclo continuo. Cuando la organización logra resultados financieros excelentes, tiene la capacidad de recompensar y vincular aún más a sus empleados, cerrando el círculo virtuoso. En resumen, la teoría del "Value Profit Chain" resalta la importancia de cultivar un entorno laboral que motive a los empleados, ya que esto no solo beneficia directamente a la empresa en términos de productividad, sino que también influye positivamente en la relación con los clientes y, en última instancia, en los resultados financieros (Prasad et al., 2020).

En tal sentido, los docentes que trabajan en un ambiente positivo suelen ser más eficaces y productivos. Un buen clima organizacional fomenta la colaboración, el intercambio de ideas y la innovación en las prácticas educativas, lo que puede traducirse en mejores resultados para los estudiantes, igualmente ayudar a retener a los docentes talentosos, por otro lado, la alta rotación de personal docente puede ser costosa y disruptiva.

En relación al objetivo específico uno, señalar el nivel del clima organizacional en los docentes de una IEP de Bagua, se halló según la percepción de la totalidad de la muestra que el 50% indicó encontrarse en un nivel medio, sin embargo, un 36.21% manifestó que el nivel es alto, pero un 13.79% dijo que este era bajo, esto concuerda con el estudio de Rashmi y Manoj (2023) quien empleando un enfoque cuantitativo y una encuesta administrada a 357 docentes, los resultados indicaron que, el clima de trabajo se identifica en un nivel regular según el 42% de los colaboradores igualmente, la satisfacción de trabajo se percibe según el 66% los encuestados en un nivel regular, en tal sentido la satisfacción del trabajador se ve afectada por el clima laboral que este percibe cuando desarrolla sus funciones, por lo tanto, para mejorar los problemas señalados es conveniente implementar políticas de liderazgo, motivación, recompensas y otras que mejoren la percepción de los trabajadores sobre dicha variable. los hallazgos concuerdan también con lo mencionado por Rabanal et al. (2021) quienes analizaron una muestra de 372 docentes, con el empleo de dos cuestionarios de encuesta, se halló como resultados que el 58.1% percibe el clima se encuentra en un nivel regular y un

50.5% dice que la satisfacción que perciben es regular, esto influye para tener en la institución un ambiente laboral negativo, caracterizado por la falta de comunicación, el reconocimiento y el apoyo, puede generar sentimientos de desánimo, frustración e impotencia en los docentes, además conducir a una disminución en su motivación, entusiasmo y compromiso con su trabajo.

En relación a lo sostenida líneas arriba los autores Litwin y Stringer (1968) argumentan que la cultura de una organización, es decir, los valores, creencias, y normas compartidas por sus miembros, afecta significativamente la motivación y el comportamiento de los empleados. En el contexto educativo, una cultura escolar positiva puede fomentar un ambiente de apoyo y colaboración entre docentes, lo cual contribuye a su satisfacción laboral. Litwin y Stringer identificaron varios factores que influyen en el clima, tales como la estructura, responsabilidad, recompensas, riesgo, calidez y apoyo. En una escuela, si los docentes perciben un clima positivo, donde hay una estructura clara, se les reconoce y recompensa su trabajo, y sienten el apoyo de sus colegas y administradores, es más probable que estén satisfechos con su trabajo, pero condiciones laborales adversas, como la sobrecarga de trabajo, la presión constante y la falta de recursos, pueden contribuir significativamente al estrés y el burnout entre los docentes.

Lo mencionado permite comprender que un entorno de trabajo bien estructurado, donde los roles y expectativas son claros, puede reducir la ambigüedad y el estrés, aumentando la satisfacción laboral. Igualmente sentirse valorado y recibir recompensas por un buen desempeño son factores clave para la satisfacción laboral. En el ámbito docente, esto puede incluir tanto recompensas monetarias como reconocimiento verbal y oportunidades de desarrollo profesional.

En lo que concierne al objetivo específico dos identificar es el nivel de la satisfacción laboral en docentes, según la percepción de la totalidad de la muestra de estudio el 63.73% indicó encontrarse en un nivel medio, sin embargo, un 36.21% manifestó que el nivel fue alto; lo mencionado se alinea a lo señalado por Sen et al. (2023) quienes aplicando un enfoque cuantitativo y dos encuesta a la muestra de 400 docentes hallaron la satisfacción percibida con las funciones desarrolladas se encuentra en un según el 66% de los encuestados en un nivel regular, en tal sentido en tal sentido para seguir sosteniendo altos valores de satisfacción con el

trabajo es necesario mantener estrategias adecuadas de clima organizacional. el hallazgo igualmente coincide con los sostenido por Sirait et al. (2022) quienes aplicando un enfoque cuantitativo y dos cuestionarios hallaron que la satisfacción percibida con las funciones desarrolladas se encuentra en un según el 52% en un nivel regular, la insatisfacción laboral puede llevar a que los docentes busquen oportunidades en otros centros educativos o incluso abandonen la profesión por completo. Esto genera un impacto negativo en la estabilidad del personal docente y en la calidad educativa a largo plazo.

Los descrito líneas arriba se corrobora con la teoría de Maslow ya que, al comprender las diferentes necesidades, las instituciones educativas pueden implementar estrategias para satisfacerlas y así mejorar la satisfacción laboral de sus docentes; en tal sentido se puede ofrecer un salario digno, un ambiente de trabajo seguro y saludable, y acceso a beneficios como seguro médico y planes de jubilación. Crear un ambiente de trabajo positivo, basado en el respeto, la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo. Ofrecer cursos de capacitación, talleres, becas y otras oportunidades para que los docentes puedan actualizar sus conocimientos y habilidades. Implementar sistemas de evaluación y retroalimentación positivos, celebrar los logros de los docentes y brindarles oportunidades para el liderazgo.

Se afirma entonces que la satisfacción laboral es un factor complejo que no solo depende de las necesidades básicas de los docentes. Otros factores importantes incluyen la autonomía, la responsabilidad, las relaciones interpersonales, el sentido de propósito y las oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, las estrategias para mejorar la satisfacción docente deben ser integrales y abordar todos estos aspectos.

En relación al objetivo específico tres establecer la relación de las dimensiones del Clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de una IEP de Bagua, se identificó que las dimensiones de la variable clima organizacional se relacionan con la satisfacción laboral, los resultados guardan relación con lo indicado por Sirait et al. (2022) debido a que analizaron la relación de clima organizacional y la satisfacción laboral identificando como hallazgo una relación positiva de nivel regular, en tal sentido es importante sostener políticas, estrategias y actividades

que mantenga niveles óptimo del clima en el trabajo que esto generará docentes satisfechos y motivados y más propenso a ser docentes efectivos. Esto se traduce en una mejor planificación de las clases, mayor entusiasmo en la enseñanza, uso de metodologías innovadoras y una mayor capacidad para conectar con los estudiantes. Se alinea también lo mencionado por Cortez (2023) en el estudio relación de las dimensiones clima organizacional y la satisfacción laboral en IE, ya que concluyeron que, los estudios analizados las variables se corresponden y a encontrarse estas en niveles bajos, los directivos de las instituciones deben esforzarse en mejorar el clima organizacional. Un docente satisfecho y motivado es más propenso a ser un docente efectivo. Esto se traduce en una mejor planificación de las clases, mayor entusiasmo en la enseñanza, uso de metodologías innovadoras y una mayor capacidad para conectar con los estudiantes.

El hallazgo en las investigaciones también se sustenta en la Teoría del Intercambio Social, esta sugiere que las relaciones laborales se basan en un intercambio de beneficios. Si los empleados perciben que la organización les ofrece un buen clima organizacional, responderán con un mayor compromiso y satisfacción. Por consiguiente, los empleados que se sienten bien tratados y valorados están más inclinados a reciprocidad con lealtad y alto rendimiento (Yunita et al., 2020). Finalmente, corroboran también la teoría de la Teoría de la Equidad de Adams, según esta los empleados comparan lo que aportan al trabajo (input) con lo que reciben a cambio (output) y comparan esta relación con la de otros empleados. Un clima organizacional justo y equitativo puede influir positivamente en la satisfacción laboral, ya que los empleados perciben que son tratados de manera justa y equitativa (Yunita et al., 2020).

Un clima organizacional positivo puede aumentar la satisfacción laboral de los docentes, lo que se traduce en una enseñanza más efectiva y de mayor calidad. Los docentes motivados y satisfechos están más comprometidos con su labor, lo que beneficia directamente a los estudiantes y mejora los resultados académicos. Por otro lado, el estrés y el burnout son problemas comunes entre los docentes debido a la naturaleza demandante de su trabajo.

## **V. CONCLUSIONES**

Se determinó la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral fue muy alta, y positiva, por consiguiente, existe relación significativa entre los temas mencionados, en tal, sentido se acepta la hipótesis general de estudio. Esto sugiere que mejorar el clima organizacional puede tener un impacto positivo considerable en la satisfacción de los empleados.

Se señaló que el nivel del clima organizacional según la percepción de la mitad de los analizados fue regular, sin embargo, un poco más de la cuarta parte de la muestra manifestó que el nivel fue alto, pero un existe un pequeño porcentaje que indicó que el nivel es bajo.

Se identificó que el nivel de la satisfacción laboral según la percepción de más de la mitad de los encuestado fue regular, sin embargo, una porción mayor a la cuarta parte de la muestra manifestó que el nivel fue alto. Si bien la tendencia general parece positiva, es crucial realizar un análisis más profundo para comprender mejor las motivaciones detrás de estas evaluaciones y así identificar áreas de mejora.

Se estableció que las dimensiones de la variable clima organizacional (identidad, cooperación, estructura, desafío, responsabilidad, relaciones, estándares, recompensa y conflictos), se relacionan con la satisfacción laboral en niveles altos y positivo, por consiguiente, existe relación significativa entre los temas mencionados, esto indica que mejorar las dimensiones del clima organizacional puede tener un impacto positivo considerable en la satisfacción de los docentes.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la institución educativa

Efectuar de manera semestral una evaluación y diagnóstico del clima Organizacional, para lo cual se debe realizar encuestas y entrevistas a fin de obtener feedback directo de los docentes sobre la percepción de la variable mencionada; asimismo, utilizar los datos recopilados para identificar áreas problemáticas y oportunidades de mejora, esto basado en la teoría de Chain, quien " resalta la importancia de cultivar un entorno laboral que motive a los empleados (Prasad et al., 2020).

Implementar programas de bienestar que comprendan asesoramiento psicológico, estableciendo un servicio de asesoramiento confidencial y accesible para los docentes, para lo cual se debe contratar psicólogos o terapeutas especializados en manejo del estrés, ansiedad y otros problemas emocionales comunes en el ámbito educativo. También se le sugiere implementar actividades recreativas organizando clases de yoga, pilates, aeróbicos u otras actividades físicas que promuevan la salud física y el bienestar general, esto basado en la Teoría del Intercambio Social, esta sugiere que las relaciones laborales se basan en un intercambio de beneficios (Yunita et al., 2020).

Se recomienda a los docentes establecer y mantener canales de comunicación claros y accesibles, como reuniones regulares, correos electrónicos, plataformas en línea y grupos de mensajería con el propósito de discutir temas importantes, compartir ideas y resolver problemas; esto se sustenta en la teoría de Likert, esta afirma que el proceder de los trabajadores depende de la percepción que estos tengan del desempeño de los directivos, la infraestructura, organización de la institución, la comunicación y el trabajo en equipo (Coricho et al., 2023).

Se recomienda a otros investigadores realizar estudios no experimentales longitudinales es decir llevar a cabo estudios a lo largo del tiempo para observar cómo el clima organizacional y la satisfacción laboral evolucionan y se ven afectados por diversas intervenciones o cambios en la institución, esto se basa en lo mencionado por (Guevara et al., 2020) el no experimental, este se caracterizó por no intervenir ni manipular variables por parte del investigador.

## REFERENCIAS

- Alcázar, Y. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla*. [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)
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas-Universidad de Lima. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3321884>
- Adhikari, A. y Sen, S. (2023) Cluster Analysis on Institutional Commitment and Organizational Climate. *International Journal of Research Publication and Reviews*. 5(5). 474-498. <https://ijrpr.com/uploads/V4ISSUE5/IJRPR13441.pdf>
- Baluyos, G., Rivera, H., Baluyos, E. (2019) Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(1), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Bautista, J. y Uriarte, H. (2019). *Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de un programa de alimentación escolar*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2424/1/TL\\_BautistaRoqueJames\\_UriarteBecerraHector.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2424/1/TL_BautistaRoqueJames_UriarteBecerraHector.pdf)
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bravo, V., De la Ossa, M., Fragozo, M., y Polo, J. (2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la protección de la salud mental en el trabajo. *NOVUM*, 1(11), 66 - 82. [file:///C:/Users/Intel/Downloads/dm\\_idarraga\\_v,\(5\)+Los+Objetivos+de+Desarrollo+Sostenible.pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/dm_idarraga_v,(5)+Los+Objetivos+de+Desarrollo+Sostenible.pdf)

- Cayupe, J., Bernedo, D., Morales, W., Lopez, F., Carrazco, K. y Saintila, J. (2023) Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *the mediating role of job satisfaction*. 14(2). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>
- Clavijo, M. (2023). The teaching work environment and its importance in the teaching process. *Revisit Multidisciplinary Ciencia Latina*. 7(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6050>
- Corichi A., Hernández, T. y García, R. (2023). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. [Ensayo, Universidad Autónoma de Hidalgo]. <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- Cortez, N. (2023). Organizational climate in job satisfaction: A systematic review. *Revest Ibe Americana*. 14(27). e556. <https://mail.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4364>
- Diaz, D. (2019). *Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL\\_DiazGavidiaD ante.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaD ante.pdf)
- Escobedo, F., Cjuno, J. y Hernández, R. (2022). Organizational climate and teacher satisfaction in the Mypes of the Tumbes education sector. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 17(3). 582-589. <file:///C:/Users/Intel/Downloads/763-Article%20Text-2006-1-10-20201130.pdf>
- Feria, M., Mantilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿Métodos o técnicas de investigación? *Revista Didasc@lia: D&E. Publicación del CEPUT*. 11(3). 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas contemporáneos*, 5(2), 1-32.  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427/443>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3).  
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guzmán, M., Ancin, I. y Prieto, S. (2021). Diagnosis of organizational climate within a private school of Guayaquil city. *Revisit Scientific. Eco ciencia*. 8(2). 22-44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Grazia, H. y Perera, H. (2019) Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*. 58(1). 75-84.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X17301911>
- Jui, K. y Cheng, Ch. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior—A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. *Front. Psychol.* 14(1).  
<file:///C:/Users/Intel/Downloads/fpsyg-14-1082130.pdf>
- Kurdi, O., Haddadeh, R. y Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*. 50(3). 217-227.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401218312465>
- Macías, V. & Arteaga, A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal, Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(2), 81–99.  
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.81-99>

- Mohanta, R. Sen, S., Adhikari, A. y Pal, I. (2023). Perceptual Environment: A Study on Organizational Climate Using Cluster Analysis. *International Journal of Research Publication and Reviews*. <https://ijrpr.com/uploads/V4ISSUE4/IJRPR11510.pdf>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1). 44-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185451>
- Nabella, S., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Permata, D. y Fadli, M. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City- *Journal of Educational and Social Research*. 12(5). 119-130. <http://dx.doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- More, R. y Morey, M. (2021). Management of the institutional climate and performance of the teaching staff of Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Contemporary Dilemmas Magazine: Education, Politics and Values*. 8(6). <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00006.pdf>
- Palma, S. (2006). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Perú, Lima. [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SP\\_C\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Pongton P. y Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *ABAC Journal*. 39(3). 96-110. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204/2488>

- Ponce, A. Baquero, A. Poveda, A. Molina, C. Fernández, G. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación. *Revista G-ner@ndo*, 4(Nº1,).49-78.  
<https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57/53>
- Prasad, K., Rao, M., Vaidya, R. y Muralidar B. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during COVID-19 Pandemic: A General Linear Model Approach with Reference to Information Technology Industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*. 11(4). 372-389.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3599799](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799)
- Rashmi D. y Manoj, V. (2023) The moderating role of institutional climate in the relationship between job satisfaction and deviant behavior, *Deviant Behavior*, 44(5), 653-670. <https://doi.org/10.1080/01639625.2022.2084000>
- Rabanal, H., Reynosa, E., Merino, T., Carranza, N. y Mora, E. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 16(6). 3317-3328. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1321618.pdf>
- Salgado, C. (2019). *Muestra probabilística y no probabilística*. [Tesis de Maestría - Universidad Autónoma del Estado de México.]  
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/108928>
- Sen, S., Gayen, P., Chandra, R. y Adhikari, A. (2023). A Correlational Study on Organisational Climate and Institutional Commitment of Secondary School Teachers. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*. 5(12). 152-155. file:///C:/Users/Intel/Downloads/IJMRAP-V5N12P120Y23.pdf
- Sepacy, H., Omidian, F., Mehralizadeh, Y. (2023). A Study of Relationship Between Organizational Climate and Faculty Members Participation in University Decision Making. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 11(1). [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_702517\\_en.html](https://journal.irphe.ac.ir/article_702517_en.html)

- Sirait, L., Sudarno, A., Purwati, A., & Deli, M. (2022). Technology Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Revista de Tecnología y Negocios Aplicados*, 3(2), 115- 129. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.94>
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. 9(2). 237-246. <https://pdfs.semanticscholar.org/2804/744cef6bbba5204754070a79ac07ac010967.pdf>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(1). 994-1018. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2171>
- West, M. y Sacramento, C. (2023). Chapter 21 - Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. Roni Reiter-Palmon, *Sam Hunter, Handbook of Organizational Creativity*. 2(3). 317-337. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91840-4.00024-4>
- Yunita, A. Muhammad, K, Romainur, U., Umi, R. Syatria, P. Zulaecha, N., Agus, P. y Dahlia, M. (2020). Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic? *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*. 11(7), 577-588. <https://www.sysrevpharm.org/articles/transformational-or-transactional-leadership-style-which-affects-work-satisfaction-and-performance-of-islamic-university.pdf>
- Zafar, H., Ann, J., Hwa, J. y Mohamed. R. (2022). Promoting pro-environmental behavior through organizational identity and green organizational climate. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 61(2). 483-506. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1744-7941.12347>

Zarnuji, A. (2023). The Performance of Non pns Islamic Religious Exechers with Work Environment on Work Satisfaction of Employees of the Ministry of Religion Office in kua Simokerto District, Surabaya City. *Journal International Dakwah and Communication*, 3(1), 33–42. <https://doi.org/10.55849/jidc.v3i1.193>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica Instrumento	Escala
Clima organizacional	Litwin y Stringer (1968) como se citó Diaz (2019) nos dice que el clima organizacional es una percepción compartida por los miembros de una organización sobre las características del ambiente de trabajo, la cual es resultado de la interacción entre las características personales de los empleados y la estructura organizacional. Esta percepción tiene un impacto significativo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los empleados.	La variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: identidad, cooperación, estructura, desafío, responsabilidad, relaciones, estándares, recompensa y conflictos	identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sentido de pertenencia y el orgullo</li> </ul>	Encuesta/ cuestionario	Ordinal
			cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajo en equipo, y solidaridad.</li> </ul>		
			estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas, niveles jerárquicos y procedimientos administrativos</li> </ul>		
			desafío	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toma de decisiones y riesgo</li> </ul>		
			responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento, autocontrol, discrecionalidad</li> </ul>		
			Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ambiente de trabajo y apoyo</li> </ul>		
			estándares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad, retroalimentación</li> </ul>		
			recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reconocimiento y sanciones</li> </ul>		
			conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mecanismos de resolución de conflictos y tolerancia</li> </ul>		
Satisfacción laboral	Según Palma (2006) es la evaluación subjetiva que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, manifestada a través de sus sentimientos, emociones, comportamientos y opiniones respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y el significado del trabajo en sí mismo.	La variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones:  Significación de tareas  Condiciones de trabajo  Reconocimiento del personal  Beneficios económicos.	Significación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo,</li> <li>• Realización</li> </ul>	Encuesta/ cuestionario	Ordinal
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Relación con el jefe</li> </ul>		
			Reconocimiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con los jefes</li> <li>• Compañeros</li> </ul>		
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneraciones</li> <li>• beneficios.</li> </ul>		

## Anexo 2 Ficha de validación de expertos

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua.** 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/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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/guia de entrevista de la  
variable "Clima organizacional"**

Definición de la variable

Litwin y Stringer (1988) como se citó Díaz (2019) nos dice que el clima organizacional es una percepción compartida por los miembros de una organización sobre las características del ambiente de trabajo, la cual es resultado de la interacción entre las características personales de los empleados y la estructura organizacional. Esta percepción tiene un impacto significativo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los empleados.

Dimensión	Indicador	Item	S u t i l i c i d e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o n f i d e n c i a	R e f e r e n c i a	Observación
ESTRUCTURA	Procedimientos administrativos	1. En esta institución está claro que los tareas están bien y organizadas.	1	1	1	1	
		2. En esta organización trabajamos de forma clara y planificada	1	1	1	1	
	Niveles jerárquicos	3. En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	1	1	1	1	
		4. En las labores que me desempeño, se exactamente quien es mi jefe.	1	1	1	1	
RESPONSABILIDAD	Empoderamiento	5. Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambios de sus puestos habituales.	1	1	1	1	
		6. Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	1	1	1	1	
	Autocontrol	7. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	1	1	1	1	
		8. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por el solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	1	1	1	1	
	Discrecionalidad	9. Es común que los errores sean superados sólo con disculpas.	1	1	1	1	
		10. Tiene libertad para tomar decisiones en su área de trabajo	1	1	1	1	
RECOMPENSA	Reconocimientos	11. En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.	1	1	1	1	
		12. En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho.	1	1	1	1	
	Sanciones	13. En esta institución los errores son sancionados con documentos de llamados de atención.	1	1	1	1	

		14. En esta institución los errores son sancionados con descuentos de la remuneración.	1	1	1	1	
DESAFIO	Riesgo	15. La entidad se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	1	1	1	1	
		16. Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	17. En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	1	1	1	1	
		18. La dirección de la institución considera las buenas iniciativas.	1	1	1	1	
RELACIONES	Ambiente de trabajo	19. Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad.	1	1	1	1	
		20. La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	1	1	1	1	
	Apoyo	21. En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	1	1	1	1	
		22. En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	1	1	1	1	
COOPERACIÓN	Solidaridad	23. En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	1	1	1	1	
		24. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	25. En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado.	1	1	1	1	
		26. La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.	1	1	1	1	
ESTÁNDARES	Claridad	27. En la institución se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.	1	1	1	1	
		28. Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	29. Mi jefe continuamente insiste en que mejoramos nuestro trabajo individual y en grupo.	1	1	1	1	
		30. La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	1	1	1	1	
CONFLICTOS	Mecanismos de resolución de conflictos	31. La mejor manera de dar una buena expresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	1	1	1	1	
		32. La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.	1	1	1	1	
	Tolerancia	33. En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque esto sea en desacuerdo con nuestros jefes.	1	1	1	1	
		34. En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	1	1	1	1	
IDENTIDAD	Orgullo	35. En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	1	1	1	1	
		36. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.	1	1	1	1	
	Sentido de la pertenencia	37. Soy miembro de un equipo que funciona bien.	1	1	1	1	
		38. Existe lealtad hacia la institución.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guia de entrevista de la  
variable "Satisfacción laboral"**

Definición de la variable

Según Palma (2005) es la evaluación subjetiva que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, manifestada a través de sus sentimientos, emociones, comportamientos y opiniones respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y el significado del trabajo en si mismo.

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C o n f i r m e	C o h e r e n c i a	R e f e r e n c i a	Observación
Significación De Tarea	Esfuerzo	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	1	1	1	1	
		2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1	1	1	1	
		3. Me siento útil con la labor que realizo	1	1	1	1	
	Realización	4. Me complace los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	
		5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	1	1	1	1	
		6. Me gusta el trabajo que realizo	1	1	1	1	
		7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	1	1	1	1	
		8. Me gusta la actividad que realizo	1	1	1	1	
Condiciones De Trabajo	Infraestructura	9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	1	1	1	1	
		10. El ambiente donde trabajo es confortable	1	1	1	1	
		11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	1	1	1	1	
		12. La comodidad del ambiente de trabajo es agradable	1	1	1	1	
	Relación con el jefe	13. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo	1	1	1	1	
		14. El horario de trabajo me resulta incomodo	1	1	1	1	
		15. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	1	1	1	
Reconocimiento del Personal Y/O Social	Relación con los jefes	16. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	1	1	1	1	
		17. Prefiero tomar distancia con las personas que con quienes trabajo	1	1	1	1	
		18. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	1	1	1	1	
	Compañerismo	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	1	1	1	1	
		20. Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	1	1	1	1	

<b>Beneficios Económicos</b>	Remuneración	21. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	1	1	1	1	
		22. Me siento mal con lo que gano	1	1	1	1	
		23. El sueldo que tengo es bastante aceptable	1	1	1	1	
	Beneficios	24. La sensación que tengo de mi trabajo, es que percibo beneficios laborales justos	1	1	1	1	
		25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua
Nombres y apellidos del experto	Zegarra Bautista, Walter Eloy
Documento de identidad	33591714
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	IEIPM 16193
Cargo	Director
Número telefónico	941939556
Firma	
Fecha	18 de mayo de 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua.** 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/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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/guia de entrevista de la  
variable "Clima organizacional"**

Definición de la variable

Litwin y Stringer (1988) como se citó Díaz (2019) nos dice que el clima organizacional es una percepción compartida por los miembros de una organización sobre las características del ambiente de trabajo, la cual es resultado de la interacción entre las características personales de los empleados y la estructura organizacional. Esta percepción tiene un impacto significativo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los empleados.

Dimensión	Indicador	Item	S u t i l i c i d e n d i c i a	C o n f i d e n c i a	C o n f i d e n c i a	R e f e r e n c i a	Observación
ESTRUCTURA	Procedimientos administrativos	1. En esta institución está claro que los tareas están bien y organizadas.	1	1	1	1	
		2. En esta organización trabajamos de forma clara y planificada	1	1	1	1	
	Niveles jerárquicos	3. En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	1	1	1	1	
		4. En las labores que me desempeño, se exactamente quien es mi jefe.	1	1	1	1	
RESPONSABILIDAD	Empoderamiento	5. Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambios de sus puestos habituales.	1	1	1	1	
		6. Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	1	1	1	1	
	Autocontrol	7. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	1	1	1	1	
		8. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por el solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	1	1	1	1	
	Discrecionalidad	9. Es común que los errores sean superados sólo con disculpas.	1	1	1	1	
		10. Tiene libertad para tomar decisiones en su área de trabajo	1	1	1	1	
RECOMPENSA	Reconocimientos	11. En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.	1	1	1	1	
		12. En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho.	1	1	1	1	
	Sanciones	13. En esta institución los errores son sancionados con documentos de llamados de atención.	1	1	1	1	

		14. En esta institución los errores son sancionados con descuentos de la remuneración.	1	1	1	1	
DESAFIO	Riesgo	15. La entidad se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	1	1	1	1	
		16. Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	17. En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	1	1	1	1	
		18. La dirección de la institución considera las buenas iniciativas.	1	1	1	1	
RELACIONES	Ambiente de trabajo	19. Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad.	1	1	1	1	
		20. La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	1	1	1	1	
	Apoyo	21. En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	1	1	1	1	
		22. En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	1	1	1	1	
COOPERACIÓN	Solidaridad	23. En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	1	1	1	1	
		24. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	25. En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado.	1	1	1	1	
		26. La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.	1	1	1	1	
ESTÁNDARES	Claridad	27. En la institución se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.	1	1	1	1	
		28. Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	29. Mi jefe continuamente insiste en que mejoramos nuestro trabajo individual y en grupo.	1	1	1	1	
		30. La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	1	1	1	1	
CONFLICTOS	Mecanismos de resolución de conflictos	31. La mejor manera de dar una buena expresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	1	1	1	1	
		32. La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.	1	1	1	1	
	Tolerancia	33. En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque esto sea en desacuerdo con nuestros jefes.	1	1	1	1	
		34. En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	1	1	1	1	
IDENTIDAD	Orgullo	35. En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	1	1	1	1	
		36. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.	1	1	1	1	
	Sentido de la pertenencia	37. Soy miembro de un equipo que funciona bien.	1	1	1	1	
		38. Existe lealtad hacia la institución.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guia de entrevista de la  
variable "Satisfacción laboral"**

Definición de la variable

Según Palma (2005) es la evaluación subjetiva que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, manifestada a través de sus sentimientos, emociones, comportamientos y opiniones respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y el significado del trabajo en si mismo.

Dimensión	Indicador	Item	S u t i l i d e a n c i d	C o n f i r m e d i o	C o m o d o	R e s p o n d i e n s e	Observación
Significación De Tarea	Esfuerzo	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	1	1	1	1	
		2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1	1	1	1	
		3. Me siento útil con la labor que realizo	1	1	1	1	
	Realización	4. Me complace los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	
		5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	1	1	1	1	
		6. Me gusta el trabajo que realizo	1	1	1	1	
		7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	1	1	1	1	
		8. Me gusta la actividad que realizo	1	1	1	1	
Condiciones De Trabajo	Infraestructura	9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	1	1	1	1	
		10. El ambiente donde trabajo es confortable	1	1	1	1	
		11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	1	1	1	1	
		12. La comodidad del ambiente de trabajo es agradable	1	1	1	1	
	Relación con el jefe	13. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo	1	1	1	1	
		14. El horario de trabajo me resulta incomodo	1	1	1	1	
		15. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	1	1	1	
Reconocimiento del Personal Y/O Social	Relación con los jefes	16. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	1	1	1	1	
		17. Prefiero tomar distancia con las personas que con quienes trabajo	1	1	1	1	
		18. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	1	1	1	1	
	Compañerismo	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	1	1	1	1	
		20. Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	1	1	1	1	

Beneficios Económicos	Remuneración es	21. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	1	1	1	1	
		22. Me siento mal con lo que gano	1	1	1	1	
		23. El sueldo que tengo es bastante aceptable	1	1	1	1	
	Beneficios	24. La sensación que tengo de mi trabajo, es que percibo beneficios laborales justos	1	1	1	1	
		25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua
Nombres y apellidos del experto	Nancy Saldaña Mendoza
Documento de identidad	33591439
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE Agropecuario TRM
Cargo	Sub Directora
Número telefónico	941939556
Firma	 <i>NM</i> Dra. Nancy Saldaña Mendoza SUB DIRECTORA REG. N° 052-109913
Fecha	18 de mayo de 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua.** 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/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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/guia de entrevista de la  
variable "Clima organizacional"**

Definición de la variable

Litwin y Stringer (1988) como se citó Díaz (2019) nos dice que el clima organizacional es una percepción compartida por los miembros de una organización sobre las características del ambiente de trabajo, la cual es resultado de la interacción entre las características personales de los empleados y la estructura organizacional. Esta percepción tiene un impacto significativo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los empleados.

Dimensión	Indicador	Item	S u t i l i c i d e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o n f i d e n c i a	R e f e r e n c i a	Observación
ESTRUCTURA	Procedimientos administrativos	1. En esta institución está claro que los tareas están bien y organizadas.	1	1	1	1	
		2. En esta organización trabajamos de forma clara y planificada	1	1	1	1	
	Niveles jerárquicos	3. En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	1	1	1	1	
		4. En las labores que me desempeño, se exactamente quien es mi jefe.	1	1	1	1	
RESPONSABILIDAD	Empoderamiento	5. Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambios de sus puestos habituales.	1	1	1	1	
		6. Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	1	1	1	1	
	Autocontrol	7. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	1	1	1	1	
		8. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por el solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	1	1	1	1	
	Discrecionalidad	9. Es común que los errores sean superados sólo con disculpas.	1	1	1	1	
		10. Tiene libertad para tomar decisiones en su área de trabajo	1	1	1	1	
RECOMPENSA	Reconocimientos	11. En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.	1	1	1	1	
		12. En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho.	1	1	1	1	
	Sanciones	13. En esta institución los errores son sancionados con documentos de llamados de atención.	1	1	1	1	

		14. En esta institución los errores son sancionados con descuentos de la remuneración.	1	1	1	1	
DESAFIO	Riesgo	15. La entidad se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	1	1	1	1	
		16. Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	17. En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	1	1	1	1	
		18. La dirección de la institución considera las buenas iniciativas.	1	1	1	1	
RELACIONES	Ambiente de trabajo	19. Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad.	1	1	1	1	
		20. La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	1	1	1	1	
	Apoyo	21. En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	1	1	1	1	
		22. En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	1	1	1	1	
COOPERACIÓN	Solidaridad	23. En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	1	1	1	1	
		24. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	25. En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado.	1	1	1	1	
		26. La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.	1	1	1	1	
ESTÁNDARES	Claridad	27. En la institución se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.	1	1	1	1	
		28. Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	29. Mi jefe continuamente insiste en que mejoramos nuestro trabajo individual y en grupo.	1	1	1	1	
		30. La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	1	1	1	1	
CONFLICTOS	Mecanismos de resolución de conflictos	31. La mejor manera de dar una buena expresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	1	1	1	1	
		32. La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.	1	1	1	1	
	Tolerancia	33. En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque esto sea en desacuerdo con nuestros jefes.	1	1	1	1	
		34. En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	1	1	1	1	
IDENTIDAD	Orgullo	35. En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	1	1	1	1	
		36. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.	1	1	1	1	
	Sentido de la pertenencia	37. Soy miembro de un equipo que funciona bien.	1	1	1	1	
		38. Existe lealtad hacia la institución.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guia de entrevista de la  
variable "Satisfacción laboral"**

Definición de la variable

Según Palma (2005) es la evaluación subjetiva que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, manifestada a través de sus sentimientos, emociones, comportamientos y opiniones respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y el significado del trabajo en si mismo.

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C o n f i r m e	C o h e r e n c i a	R e f e r e n c i a	Observación
Significación De Tarea	Esfuerzo	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	1	1	1	1	
		2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1	1	1	1	
		3. Me siento útil con la labor que realizo	1	1	1	1	
	Realización	4. Me complace los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	
		5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	1	1	1	1	
		6. Me gusta el trabajo que realizo	1	1	1	1	
		7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	1	1	1	1	
		8. Me gusta la actividad que realizo	1	1	1	1	
Condiciones De Trabajo	Infraestructura	9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	1	1	1	1	
		10. El ambiente donde trabajo es confortable	1	1	1	1	
		11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	1	1	1	1	
		12. La comodidad del ambiente de trabajo es agradable	1	1	1	1	
	Relación con el jefe	13. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo	1	1	1	1	
		14. El horario de trabajo me resulta incomodo	1	1	1	1	
		15. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	1	1	1	
Reconocimiento del Personal Y/O Social	Relación con los jefes	16. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	1	1	1	1	
		17. Prefiero tomar distancia con las personas que con quienes trabajo	1	1	1	1	
		18. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	1	1	1	1	
	Compañerismo	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	1	1	1	1	
		20. Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	1	1	1	1	

Beneficios Económicos	Remuneración	21. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	1	1	1	1	
		22. Me siento mal con lo que gano	1	1	1	1	
		23. El sueldo que tengo es bastante aceptable	1	1	1	1	
	Beneficios	24. La sensación que tengo de mi trabajo, es que percibo beneficios laborales justos	1	1	1	1	
		25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua
Nombres y apellidos del experto	Werner Florentino Gofas Bardales
Documento de identidad	33733658
Años de experiencia en el área	4 años 6 meses
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL Bagua
Cargo	Especialista designado en UGEL Bagua
Número telefónico	943909594
Firma	 <b>Werner Florentino Gofas Bardales</b> <b>Doctor en Psicología y Gerontología</b> <b>MIR. 33733658</b>
Fecha	21 de mayo de 2024

### Anexo 3 Cuestionario Clima organizacional

Estimado colaborador el presente cuestionario medirá el clima organizacional que usted está percibiendo, marcar según lo que crea conveniente: 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Alguna vez 4=Casi siempre y 5= Siempre.

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Indicadores	DIMENSION 1: ESTRUCTURA	S	CS	AV	CN	N
Procedimientos administrativos	1. En esta institución está claro que las tareas están bien y organizadas					
	2. En esta organización trabajamos de forma clara y planificada					
Niveles jerárquicos	3. En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones					
	4. En las labores que me desempeño, se exactamente quién es mi jefe.					
	<b>DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Empoderamiento	5. Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.					
	6. Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.					
Autocontrol	7. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.					
	8. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.					
Discrecionalidad	9. Es común que los errores sean superados sólo con disculpas.					
	10. Tiene libertad para tomar decisiones en su área de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Reconocimientos	11. En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.					
	12. En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho					
Sanciones	13. En esta institución los errores son sancionados con documentos de llamadas de atención					
	14. En esta institución los errores son sancionados son descuentos de la remuneración					
	<b>DIMENSIÓN 4: DESAFÍO</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>

Riesgo	15. La entidad se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.					
	16. Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos					
Toma de decisiones	17. En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.					
	18. La dirección de la institución considera las buenas iniciativas.					
	<b>DIMENSIÓN 5: RELACIONES</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Ambiente de trabajo	19. Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad.					
	20. La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.					
Apoyo	21. En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.					
	22. En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.					
	<b>DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Solidaridad	23. En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.					
	24. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros					
Trabajo en equipo	25. En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado.					
	26. La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.					
	<b>DIMENSIÓN 7: ESTÁNDARES</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Claridad	27. En la institución se exige un rendimiento muy Bueno en el trabajo.					
	28. Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha.					
Retroalimentación	29. Mi jefe continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.					
	30. La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.					
	<b>DIMENSIÓN 8: CONFLICTOS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Mecanismos de resolución de conflictos	31. La mejor manera de dar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.					
	32. La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.					

Tolerancia	33. En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.					
	34. En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
Orgullo	35. En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.					
	36. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.					
Sentido de la pertenencia	37. Soy miembro de un equipo que funciona bien.					
	38. Existe lealtad hacia la institución.					

## Cuestionario de Satisfacción laboral

Estimado colaborador el presente cuestionario medirá la satisfacción laboral que usted está percibiendo, marcar según lo que crea conveniente 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Alguna vez 4=Casi siempre y 5= Siempre.

	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
	<b>Dimensión: Significación De Tarea</b>					
Esfuerzo	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
	2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
	3. Me siento útil con la labor que realizo					
Realización	4. Me complace los resultados de mi trabajo					
	5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
	6. Me gusta el trabajo que realizo					
	7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
	8. Me gusta la actividad que realizo					
	<b>Dimensión: Condiciones De Trabajo</b>					
Infraestructura	9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
	10. El ambiente donde trabajo es confortable					
	11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
Relación con el jefe	13. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo					
	14. El horario de trabajo me resulta incomodo					
	15. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
	<b>Dimensión: Reconocimiento del Personal Y/O Social</b>					
Relación con los jefes	16. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
	17. Prefiero tomar distancia con las personas que con quienes trabajo					
	18. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
Compañerismo	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
	20. Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
	<b>Dimensión Beneficios Económicos</b>					
Remuneraciones	21. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
	22. Me siento mal con lo que gano					

	23. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
Beneficios	24. La sensación que tengo de mi trabajo, es que percibo beneficios laborales justos					
	25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

## Anexo 4 Ficha SUNEDU



### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALDAÑA MENDOZA**  
Nombres **NANCY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **33591439**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **21/04/21**  
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**  
Diploma **052-109913**  
Fecha Matricula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002093448



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Módulo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 21/07/2024 09:10:31-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GOÑAS BARDALES
Nombres	WERNER FLORENTINO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33733658

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	20/09/21
Resolución/Acta	0557-2021-UCV
Diploma	052-126487



CÓDIGO VIRTUAL 0000443361

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 07 de Noviembre de 2021

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ZEGARRA BAUTISTA**  
Nombres **WALTER ELOY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **33591714**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**  
Secretario General **RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO**  
Director **JULIO TELLO LAZO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  
CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA**  
Fecha de Expedición **04/05/2010**  
Resolución/Acta **084-2010-R-GYT**  
Diploma **A1023559**  
Fecha Matriculación **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**21 de Julio de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 9062994249



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 21/07/2024 20:59:20-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## ANEXO 5 Declaración jurada de uso de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



### DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Calderón Tuesta, Ruth Matilde
DNI	33387071
Código de estudiante	orcid.org/0009-0001-5701-6543
Campus	CHICLAYO
Programa	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN
Modalidad	PRESENCIAL
Grupo	A1
Docente asesor	SIALIER ALARCON, Jannet Alicia

Declaro que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado Clíma organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Bagua son datos de dominio público; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Chiclayo, 01 de junio del año 2024

Firma:

DNI: 33387071



Huella digital

## Anexo 6 Cálculo de V de Aiken de Clima organizacional

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item25	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item31	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item32	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item33	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item34	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item35	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item36	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item37	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item38	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

### Cálculo de V de Aiken de Satisfacción Laboral

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

item14	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item25	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO



**RÚBRICA DE LA TESIS**

INDICADORES	PUNTAJE MÁXIMO	J1	J2
<b>TÍTULO</b>			
El tema de investigación es innovador.	3		
El título se refiere al objetivo de la investigación, contiene la(s) variable(s) y los límites espaciales y temporales cuando corresponda.	1		
La redacción del título no excede las 20 palabras.			
<b>RESUMEN</b>			
Contiene los elementos necesarios mínimos.	2		
No excede las 200 palabras.			
Contiene el abstract.	2		
Presenta las palabras claves y keywords.	1		
<b>INTRODUCCIÓN</b>			
Está redactada en prosa y sin subtítulos.			
Describe la realidad problemática de manera precisa y concisa.	3		
Justifica por qué y para qué realiza la investigación apoyándose en referencias actualizadas.	2		
Los objetivos y las hipótesis se relacionan directamente con la formulación del problema/preguntas de investigación.	2		
Tiene de 2 a 3 páginas.			
<b>MARCO TEÓRICO</b>			
Se redacta en prosa y sin subtítulos.			
Presenta una síntesis de los antecedentes investigados a nivel nacional e internacional.	4		
Incluye las teorías y enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación.	4		
Tiene entre 5 a 7 páginas (pregrado) / 7 a 10 páginas (maestría) / 10 a 15 páginas (doctorado).			
<b>METODOLOGÍA</b>			
Está redactada en tiempo pasado.			
Determina adecuadamente el tipo de investigación.	2		
Selecciona adecuadamente el diseño de investigación.	2		
Identifica y operacionaliza/categoriza adecuadamente las variables/categorías de estudio, según corresponda.	3		
Establece la población y justifica la determinación de la muestra/escenarios y participantes, según corresponda.	3		
Propone la(s) técnica(s) e instrumento(s) de recolección de datos, de ser necesario presenta evidencia de la validez y confiabilidad.	3		
Describe detalladamente los procedimientos de obtención de los datos/información.	3		
Describe el método de análisis de datos/información.	3		
Describe los aspectos éticos aplicados en su investigación.	3		
Tiene mínimo 4 páginas.			



<b>RESULTADOS</b>			
Redacta en tiempo pasado.			
Presenta los resultados en función a los objetivos, aplicando los métodos de análisis pertinentes.	7		
Tiene mínimo 3 páginas (pregrado), 5 páginas (maestría) y 7 páginas (doctorado).			
<b>DISCUSION</b>			
Sintetiza los principales hallazgos.	8		
Apoya y compara los resultados encontrados con las teorías y literatura científica actual.	8		
Describe las fortalezas y debilidades de la metodología utilizada.	8		
Describe la relevancia de la investigación en relación con el contexto científico social en el que se desarrolla.	7		
Tiene mínimo 4 páginas (pregrado), 6 páginas (maestría) y 8 páginas (doctorado).			
<b>CONCLUSIONES</b>			
Presenta los principales hallazgos como síntesis de la investigación respondiendo los objetivos de la investigación.	5		
Tiene mínimo 1 página.			
<b>RECOMENDACIONES</b>			
Las recomendaciones son pertinentes relacionándose con los hallazgos de la investigación y con el planteamiento de futuras investigaciones.	3		
Tiene mínimo 1 página.			
<b>REFERENCIAS</b>			
Utiliza citas en el interior del documento de acuerdo a Normas Internacionales (ISO 690, APA y VANCOUVER).	5		
Incluye como mínimo 30 referencias (pregrado), 40 referencias (maestría) y 50 referencias (doctorado) de los últimos 7 años, en coherencia con las citas utilizadas en el documento.	5		
Tiene mínimo 4 páginas (pregrado), 5 páginas (maestría) y 6 páginas (doctorado).			
<b>FORMATO</b>			
Empieza el tipo y tamaño de fuente adecuado.			
Numera las páginas adecuadamente.			
El documento respeta las normas de redacción y ortografía.	4		
Los márgenes están configurados de acuerdo a la guía de investigación de fin de programa.			
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>SUSTENTACION DE LA TESIS</b>			
<b>Sobre la Investigación</b>			
Demuestra que el tema es innovador y aporta nuevos enfoques a la ciencia.	10		
Explica la relevancia de la investigación.	8		
Demuestra dominio temático.	8		
Demuestra conocimiento en la aplicación del método científico.	8		
Interpreta claramente sus resultados.	8		
Justifica y analiza los hallazgos.	10		



Sintetiza las ideas principales en sus conclusiones.	8		
Organización de la exposición			
Explica en forma clara y coherente.	8		
Utiliza adecuadamente el material de apoyo audiovisual.	8		
Realiza la presentación dentro del tiempo estipulado.	8		
Responde adecuadamente las preguntas formuladas.	8		
Presentación personal y modales adecuados	8		
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**NOTAS IMPORTANTES:**

- La evaluación por Jornadas de Investigación (J1 y J2) solo aplica si se da dentro de una experiencia curricular de fin de programa; sino se evaluará según corresponde a la J2.
- Para ambas Jornadas (J1 y J2), la nota obtenida deberá ser convertida a escala vigesimal; tanto para la presentación del proyecto de Investigación como para su sustentación.

**IMPORTANTE- REQUISITOS DE APROBACIÓN:**

**Jornada 1 (J1):** Si el avance del proyecto de Investigación obtiene menos de 40 puntos en la semana previa a la jornada 1, el estudiante no pasará a sustentación y obtendrá la nota que le corresponde por no sustentar.

**Jornada 2 (J2):** Si el proyecto de Investigación obtiene menos de 80 puntos en la semana previa a la jornada 2, el estudiante no pasará a sustentación y obtendrá la nota que le corresponde por no sustentar.

