



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes
de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024**

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

AUTORA:

Quispe Guadalupe, Elvira Gladys (orcid.org/0009-0009-4788-1013)

ASESORAS:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA**, docente de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE**, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024", cuyo autor es **QUISPE GUADALUPE ELVIRA GLADYS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 13-08-2024 16:21:52

Código documento Trilce: TRI - 0848227





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **QUISPE GUADALUPE ELVIRA GLADYS** estudiante de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
ELVIRA GLADYS QUISPE GUADALUPE DNI: 09899364 ORCID: 0009-0009-4788-1013	Firmado electrónicamente por: EQUISPEG21 el 03-08- 2024 17:07:04

Código documento Trilce: TRI - 0846226



DEDICATORIA

A mis dos queridos hijos: César y Lesli por su gran apoyo, paciencia y amor que hicieron posible la culminación de mis estudios.

Elvira Quispe Guadalupe

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque siempre nos acompaña y nos da la fortaleza para lograr nuestras metas.

A mis asesoras: Dra. Mercedes María Nagamine Miyashiro y Mg.. Lezly Flores Zulueta y a todo el personal docente, por compartir sus conocimientos, su guía y dedicación que contribuyeron al logro de mis sueños.

Elvira Quispe Guadalupe

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de la variable CO.	14
Tabla 2 Descripción de las dimensiones de la variable CO.	15
Tabla 3 Descripción de la variable satisfacción de los docentes.	16
Tabla 4 Descripción de las dimensiones de la variable satisfacción de los Docentes	17
Tabla 5 Información de ajuste de los modelos.	19
Tabla 6 Bondad de ajuste.	20
Tabla 7 Prueba Seudo R cuadrado.	21
Tabla 8 Estimación de parámetros.	22

Resumen

En esta investigación se destacó la importancia de trabajar en un entorno saludable y adecuado, promoviendo la participación de liderazgo, tanto directivo como académico y administrativo, fomentando la cooperación y el bienestar en las instituciones educativas. El principal objetivo del estudio fue determinar la incidencia del ambiente laboral en el grado de satisfacción de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024. Se adoptó una tipología básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población del estudio consistió en 116 docentes, con una muestra de 89 docentes; para recoger los datos se empleó dos cuestionarios como instrumento.

Los resultados descriptivos mostraron que en la variable dependiente, la mayoría de los encuestados presentó resultados intermedios (51.7%), seguidos de un nivel bajo (28.1%) y un nivel alto (20.2%). En el análisis inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (60%) concluyendo que el clima organizacional explica el 52.2% en la satisfacción del docente.

Los resultados indicaron que un clima organizacional favorable está correlacionado con niveles altos de satisfacción laboral. En conclusión es esencial promover un ambiente laboral positivo que no solo beneficie a los docentes, sino que también mejore la calidad educativa en general. Este estudio se considera un aporte significativo para futuras investigaciones en el ámbito educativo.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, institución educativa, calidad educativa.

Abstract

This research highlighted the importance of working in a healthy and adequate environment, promoting the participation of leadership, both managerial, academic and administrative, fostering cooperation and well-being in educational institutions. The main objective of the study was to determine the incidence of the work environment on the degree of satisfaction of teachers in a public educational institution in San Martín de Porres, 2024. A basic typology with a quantitative approach and a non-experimental design was adopted. The study population consisted of 116 teachers, with a sample of 89 teachers; two questionnaires were used as instruments to collect data.

The descriptive results showed that in the dependent variable, most of the respondents presented intermediate results (51.7%), followed by a low level (28.1%) and a high level (20.2%). In the inferential analysis, Spearman's correlation coefficient (60%) was applied, concluding that organizational climate explains 52.2% of teacher satisfaction.

The results indicated that a favorable organizational climate is correlated with high levels of job satisfaction. In conclusion, it is essential to promote a positive work environment that not only benefits teachers, but also improves educational quality in general. This study is considered a significant contribution for future research in the educational field.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, educational institution, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente uno de los problemas que se observa en el sector público es el clima organizacional (CO), siendo un tema de importancia en la gestión del talento humano, al respecto Gomero (2019) manifestó "numerosas entidades estatales aspiran a ser vistas como entidades atractivas, centrándose en ofrecer un servicio de calidad, pero descuidando al recurso humano, pieza clave para alcanzar los propósitos y metas que tiene la institución para cumplir". En esta perspectiva la institución educativa, está compuesto por un equipo humano capacitado: personal directivo, administrativo y personal docente, siendo estos últimos muy importantes ya que a través de su labor se materializa el servicio educativo. Ante esta relación entre la organización – trabajador en una institución educativa, Mamani (2019) examinó la influencia del CO en el desempeño laboral y la satisfacción del personal. Propuso que un ambiente organizacional favorable, caracterizado por relaciones interpersonales positivas, una comunicación eficaz y el respaldo de la dirección, puede facilitar el desarrollo individual y el éxito colectivo dentro de la institución. Asimismo, enfatizó la necesidad de reconocer y atender los elementos que inciden en el CO para optimizar el rendimiento y la calidad de vida del personal.

Hernández y Guevara (2015) afirmaron que el CO es la percepción que se tiene del entorno laboral, considerando las formas de pensar e ideologías de los empleados. y Bernal et al (2015) señaló que es un acontecimiento que impacta en la productividad de los empleados, su atención al cliente y la imagen que se forma de la organización.

A nivel internacional Smith y Johnson, (2018) indicaron que el bienestar laboral de los maestros se ve fuertemente determinado por el ambiente en el que se desenvuelven. Se promovieron niveles de competencia para lograr una mayor eficiencia y productividad. Es fundamental resaltar que los trabajadores son fundamentales para el progreso y la evolución dentro de las instituciones. Por consiguiente, fue esencial que las empresas promuevan una cultura más centrada en las personas y brinden un trato adecuado a su personal. Asimismo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2018) consideró crear entornos de trabajo saludable y adecuado para el aprendizaje y el desarrollo profesional, para elevar el ambiente laboral, promover la participación del liderazgo, tanto directivo como académico y administrativo, y estimular la cooperación y el bienestar en las instituciones educativas. De igual manera Steel y Rentsch (2017)

mencionaron que el entorno de trabajo tiene un impacto significativo en el nivel de gratificación de los profesores, enfatizando al entorno laboral favorable se correlaciona con niveles superiores de satisfacción entre los docentes. Por otro lado el trabajo de Arenas (2017) llevado a cabo en Venezuela, concluyó que un ambiente laboral positivo permite que los profesores se sientan a gusto y colaboren para alcanzar los objetivos institucionales, especialmente en la provisión de una educación de excelencia.

Actualmente en el Perú el Sistema Educativo va generando muchos cambios, donde los maestros tienen que adaptarse suscitando angustia, inseguridad, insatisfacción y desaliento, es así que el desempeño de los docentes está influenciado por su conducta, temperamento, capacidad de adquisición de conocimientos.

Un entorno laboral adecuado en la educación beneficia tanto a los empleados como a la organización, promoviendo un equipo competente y motivado que ofrece un servicio satisfactorio y encuentra gratificación en su trabajo. Ministerio de educación (MINEDU 2017). Según una encuesta llevada a cabo en Lima Gestión (2018) entre trabajadores de diversos sectores, el 86% de los encuestados expresaron su disposición a dejar su empleo si el entorno laboral resultaba ser desfavorable.. Según Judge y Mueller (2021) señalaron que la satisfacción laboral (SL) surge cuando una persona evalúa de manera subjetiva diferentes aspectos de su trabajo, como las responsabilidades, el entorno laboral, el salario y las relaciones interpersonales. El bienestar emocional positivo está determinado por la alineación entre las expectativas individuales respecto al trabajo y la percepción de la situación real en el entorno laboral. Sumado a ello, el estudio de Acuña y Ceras (2019) manifestaron que teniendo en cuenta al maestro como parte integrante de una entidad laboral, su desempeño está influido por diversos factores como las condiciones de trabajo, las dinámicas de relaciones entre superiores y colegas, la motivación y los incentivos, entre otros. Es crucial estudiar el CO para comprender cómo los docentes perciben la institución, identificando así sus fortalezas y debilidades y cómo estos afectan su SL, impactando directamente en su rendimiento y, por ende en la calidad educativa.

Por lo mencionado se formuló el siguiente problema general: ¿De qué manera el CO incide en la SL en los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024?. Siendo los problemas específicos son: ¿De qué manera las condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas

administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad inciden en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024?

El estudio se fundamentó en teorías que muestran la influencia del entorno laboral en el comportamiento y actitudes de los docentes. Sin embargo, en muchas instituciones educativas públicas a nivel local, se observaron conflictos entre directivos y docentes, e incluso entre los propios docentes. Estos conflictos generaron patrones de comportamiento que afectan negativamente a la institución, generando frustración y desmotivación entre los miembros, especialmente si sienten que no tienen los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.

De igual manera, en el ámbito práctico se validó la adquisición de conocimientos significativos a partir de las conclusiones y recomendaciones relacionadas con la interacción entre las variables analizadas. Estos conocimientos sirvieron como referentes objetivos para que el equipo directivo, junto con los docentes, se implemente una serie de acciones que mejoren tanto el CO como la percepción de satisfacción profesional de los docentes. Esta mejora se reflejó en mejores condiciones laborales, un desempeño profesional superior, facilitaron un ambiente de trabajo colaborativo y orientado a resultados, lo que fue fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

Por otro lado, metodológicamente, el estudio se justificó por ser un referente científico en el ámbito de las ciencias educativas, ya que ha establecido una metodología investigativa consistente y objetiva en cuanto a su tipo, nivel y diseño de investigación. Por ello, este estudio puede ser considerado en futuras investigaciones, enriqueciendo así la metodología científica en la investigación de la cultura y el CO en el ámbito educativo..

Se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia del ambiente laboral en el grado de satisfacción de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024. De igual forma los objetivos específicos se detallan a continuación: Determinar la incidencia del ambiente laboral en las condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y /o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024.

A partir de este acápite se abordó los antecedentes internacionales en primer lugar se tiene a la investigación de Jennifer L: (2020). Quien determinó la relación entre el CO y la SL, utilizó una muestra(M) de 500 docentes de escuelas públicas de diferentes regiones de Estados Unidos, cuyos resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson (CP)de 0,65 ($p < 0,01$),a medida aumenta el valor de una variable (V), también tiende a aumentar la otra de manera moderada. Además, el análisis de regresión lineal (RL) indicó que el apoyo administrativo y la colaboración entre colegas explicaban el 55% de la variabilidad en la SL ($R^2 = 0.55$).Concluyó que un CO favorable, caracterizado por un sólido apoyo administrativo y una cultura colaborativa, está significativamente vinculado a una mayor SL entre los docentes.

Asimismo Zambrano (2022) el estudio se basó en una M de 400 docentes de diversas instituciones educativas. El análisis estadístico reveló una CP de 0,68 ($p < 0,01$). Además, el modelo de RL mostró que el apoyo administrativo y la colaboración entre colegas explicaban el 60% de la variabilidad en la SL ($R^2 = 0.60$). Se concluyó que un entorno laboral positivo, con un fuerte apoyo administrativo, está fuertemente relacionado con mayores niveles de SL entre los docentes.

A su vez Herrera (2021) en su investigación, trabajó con una M de 350 docentes de instituciones educativas de nivel medio, seleccionados aleatoriamente. El análisis estadístico reveló un coeficiente de CP de 0,72 ($p < 0,01$), indicando una correlación positiva moderada. Además el análisis de RL mostró que el 65% de la variabilidad en la SL se explicaba por el CO, especialmente por el apoyo institucional y la calidad de la comunicación interna ($R^2 = 0.65$). La conclusión fue que un CO positivo, caracterizado por un fuerte apoyo institucional y una comunicación efectiva, está estrechamente relacionado con una mayor SL entre los docentes

Asimismo Montoya (2017) el estudio se realizó con una M de 300 docentes de instituciones de educación superior. El análisis de datos reveló un coeficiente de CP de 0,70 ($p < 0,01$), indicando una correlación positiva moderada. Además, el análisis de RL mostró que el CO explicaba el 58% de la variabilidad en la SL, resaltando la importancia del liderazgo, el apoyo institucional y la comunicación ($R^2 = 0.58$). Se concluyó que una percepción positiva del ambiente laboral está vinculada a mayores niveles de satisfacción en los educadores y el personal administrativo. De igual manera Chuquitucto (2014) realizó su estudio con una M de 250 docente. El análisis estadístico mostró un coeficiente de CP de 0,67 ($p < 0,01$), indicando una relación

positiva moderada. El análisis de RL reveló que el CO explicaba el 62% de la variabilidad en la SL, destacando la relevancia de la interacción, la dirección y el respaldo administrativo ($R^2 = 0.62$). El estudio menciona que el ambiente de trabajo varía según la percepción individual de cada empleado dentro de la empresa, influenciado por su entorno laboral habitual, las relaciones personales, el trato recibido por sus superiores y la observancia de las leyes y políticas corporativas. También Qawi, Hamdan, Naqibullah y Nisrin (2024) En el estudio, emplearon una M de 400 docentes de varias instituciones educativas, seleccionados aleatoriamente. El análisis estadístico mostró un coeficiente de CP de 0,75 ($p < 0,01$), indicando una fuerte correlación positiva. Además, el análisis de RL mostró que el CO explicaba el 62% de la variabilidad en la SL, resaltando la importancia del apoyo administrativo, la comunicación y el ambiente de trabajo ($R^2 = 0.62$). Concluyeron que un CO positivo, caracterizado por un sólido apoyo administrativo, una comunicación eficaz y un ambiente laboral saludable, está estrechamente relacionado con altos niveles de SL entre los docentes.

Como antecedentes nacionales Rivas (2018) El estudio empleó un modelo de análisis de RL múltiple, obteniendo el valor $p = 0.000$ es menor a 0.05, demostrando que el CO tiene un impacto del 78.4% en la SL y el 96% en el desempeño docente. Concluyó que un CO favorable potencia las funciones gerenciales de los docentes, mejorando sus habilidades y desempeño profesional, así como la calidad de la enseñanza. Pérez y Rivera (2015) Se aplicaron cuestionarios a 107 trabajadores, los resultados mostraron que el 57,9 % se encuentra en un Nivel Medio (57,9%). Esto sugiere que un CO adecuado es esencial en la institución, ya que impacta la SL. En conclusión, se encontró una relación positiva de causa y efecto entre el CO y la SL de los trabajadores.

Espinoza, A (2017) Concluyó que existieron suficientes evidencias para sostener que la variable CO presenta una correlación positiva de magnitud intermedia ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable SL en una I.E. del distrito de Independencia, 2015. También Olortegui (2020) El trabajo de investigación contó con una M a 150 trabajadores de diferentes niveles. El modelo de regresión múltiple reveló que la comunicación interna ($\beta = 0.30, p < 0.01$), el estilo de liderazgo ($\beta = 0.28, p < 0.01$) y el reconocimiento ($\beta = 0.25, p < 0.05$), fueron los predictores más fuertes de la SL ($R^2 = 0.52$). Se concluyó que un CO favorable mejora significativamente tanto la satisfacción como el rendimiento de los empleados..

Asimismo Ponce, Ruelas y Flores(2022) El estudio empleo un método deductivo y una metodología correlacional no experimental, con un diseño transaccional y una muestra de 250 empleados. Los resultados indicaron una correlación positiva en la SL 0.70, $p < 0.01$. Se concluyó que un entorno laboral más positivo entre los docentes está relacionado con una mayor SL individual.

De la misma manera Medina (2020) Realizó su investigación con una M de 300 empleados, halló una fuerte correlación positiva entre el CO y la SL ($r=0.68, p < 0.01$) llegando a concluir que existe una conexión constructiva y relevante entre las variables. Por otro lado Minaya, C.(2019).En su estudio incluyó una M de 35 docentes, los resultados indicaron que el 54,28 % percibía el CO como regular, con una prevalencia similar en el nivel de la SL, con un coeficiente de correlación Rho de 0,577. Se encontró una correlación moderada y significativa entre las variables. De igual modo Cuadra(2021) empleó un método correlacional no experimental para evaluar las dos variables utilizando cuestionarios con una escala Likert. Los resultados mostraron un vínculo ascendente, moderado e importante ($r=0.538, p=0.002$). entre el ambiente laboral y el bienestar de los profesores.

.Huayta,J. & Huayanay, M.(2021) trabajaron con una muestra de 16 docentes y, mediante el coeficiente Tau de Kendall (0.868) y un valor $p = 0.000 < 0.05$, se evidenció que el CO tiene una vinculación directa y notable con la SL de los profesores. Sotelo, L. (2022) realizó una investigación con una M de 37 profesores. Los resultados mostraron que el CO tiene una influencia beneficiosa y relevante en el rendimiento docente, siendo capaz de explicar el 14.1% de su variabilidad según el análisis de regresión realizado, con un modelo aceptable ($F=5.758, p < .05$).

En el marco teórico, para fundamentar a la variable CO tenemos a García, Vega y Gómez (2020) afirmaron que comprende varios aspectos, mostrando las especificidades de una institución. Estas cualidades son establecidas por las percepciones surgidas de las vivencias compartidas por los trabajadores, originadas en sus interacciones personales, consideran las siguientes dimensiones: liderazgo, motivación, condiciones de trabajo, trabajo en equipo y sistema de remuneraciones. Asimismo Según Anzola (2003) indicó que hay una conexión entre el CO y la manera en que los empleados participan y se desarrollan dentro de una organización, especialmente en lo que concierne a sus comportamientos. También tenemos a Chiavenato (2009) fundamentó que es un estudio que abarca a todos los miembros de la organización, originado por sus comportamientos y actitudes internas. También

involucra examinar cómo la empresa impacta a sus empleados y cómo estos a su vez afectan a la empresa.

Asimismo tenemos a Brunet (2011) expresó que el CO comprende una variedad de aspectos, de manera similar al clima atmosférico, y puede analizarse considerando factores como la estructura organizativa, factores como la dimensión de la empresa, las estrategias de comunicación y el enfoque de liderazgo de la gerencia, entre otros aspectos. Por otra parte Flores (2014) nos mencionó que la influencia del entorno organizacional es constante, su impacto se evidencia a través de las repercusiones en la productividad y el compromiso dentro de una empresa. Las compañías innovadoras están cada vez más conscientes de esto, reconociendo las implicaciones que conlleva ignorarlo, ya que afecta directamente la eficacia en el rendimiento laboral.

En lo concerniente a las dimensiones de CO se consideró a Palma (2004) donde destacó las cualidades que pueden ser evaluadas dentro de una institución y que repercuten en la actitud de los individuos, dichas dimensiones son: autorrealización, es la preferencia de los empleados por el entorno laboral, el crecimiento personal de los colaboradores y sus perspectivas sobre el futuro influyen en su capacidad para progresar y sentir satisfacción, lo cual es una evaluación que realizan los propios trabajadores. Actualmente, las personas buscan mejorar sus habilidades, desarrollarse personalmente y participar de manera activa en el ámbito laboral. Así mismo Abreu (1989) manifiesta que el estado de innovación y avance facilita la expresión de una inclinación natural hacia el crecimiento y la realización de valores superiores. Esta fuerza innata moldea el carácter y la personalidad, influyendo en el involucramiento laboral, la identidad, el compromiso con la organización y el crecimiento personal, factores cruciales para alcanzar los objetivos empresariales y mejorar el desempeño. Según Frías (2001) sostuvo que un empleado demuestra compromiso laboral al comprender y adoptar personalmente el propósito y las metas específicas y medibles de la empresa. Este compromiso se refleja en su dedicación al equipo, su profesión y la misión organizacional, mejorando así su desempeño. La supervisión es crucial, ya que los supervisores guían y monitorean a los subordinados, enfrentando tanto desafíos técnicos como conflictos humanos. La comunicación se refiere a la percepción de transmitir mensajes de manera continua y sin interrupciones, de forma comprensible y con exactitud y detalle sin errores, siendo crucial para las operaciones internas y el servicio a clientes. Las condiciones laborales

abarcan todas las actividades de la empresa para proporcionar los equipos y materiales necesarios para que el empleado realice sus tareas eficientemente.

En referencia a la variable SL, Chiavenato (2009) sostuvo que la satisfacción en el trabajo abarca más que simplemente estar satisfecho con el salario. Además destacó que los incentivos para los empleados comprenden un conjunto complejo de factores, como las condiciones laborales, el ambiente laboral, la interacción con los líderes, el reconocimiento y el respeto de las autoridades hacia su trabajo y localidad de vida laboral. Estos elementos motivan a una persona a rendir al máximo en su actividad. Asimismo Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008) manifestaron que la SL es importante en todos los entornos de trabajo, ya que no solo es esencial para el bienestar personal de los individuos, sin importar su lugar de trabajo, también influye notablemente en el rendimiento y en el grado de excelencia en el desempeño de los trabajadores.. También Cortés (2023) manifestó que la satisfacción laboral de los docentes está influenciada por el entorno laboral, así como por un trabajo colaborativo y apoyo que fomenta el compañerismo y la intervención activa de los componentes del equipo.

Del mismo modo Sarmiento et al (2020) afirmó que, para alcanzar una satisfacción laboral favorable entre los docentes, es esencial establecer un entorno de trabajo favorable, fomentar la comunicación abierta y el respeto mutuo, y promover las relaciones interpersonales. Por otro lado Katia, (2002) definió como la actitud que una persona tiene hacia su trabajo. En consecuencia, una alta SL lleva a actitudes constructivas hacia el trabajo, mientras que la insatisfacción provoca actitudes negativas. Las causas de satisfacción y descontento laboral difieren de un individuo a otro (...) Entre las razones que muchos empleados consideran importantes se encuentran el desafío del trabajo, el nivel de interés en las tareas, el nivel de actividad física requerida, las condiciones laborales, y otras características similares. Casachagua (2013).

Referente a las dimensiones de SL, se consideró a Sonia Palma Carrillo SL-SPC (2005) investigó la gratificación en el trabajo, considerando distintos aspectos vinculados a la actitud que muestra un empleado hacia su propia labor. Además señaló que comprender la satisfacción laboral es crucial en una entidad, ya que proporciona un indicador clave del comportamiento de los trabajadores. Por ello la autora divide a la variable en siete dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, viene a ser los recursos físicos o estructurales utilizados para realizar las tareas

diarias en el trabajo, lo que facilita su realización. Beneficios laborales y/o remunerativos, es el grado de complacencia que experimenta el personal con respecto a los incentivos económicos estándar o complementarios que recibe como compensación por su trabajo. Políticas administrativas, se relacionó con el grado de conformidad del empleado con las políticas o reglas institucionales que regulan el vínculo laboral y está estrechamente relacionada con el propio empleado. Relaciones sociales, se fundamentó en el índice de bienestar del empleado respecto a la interacción con otros colegas dentro de la organización, con quienes comparte las responsabilidades diarias. Desarrollo personal se relaciona con las oportunidades que tiene el empleado para realizar actividades que fomenten su autorrealización y crecimiento personal. Desempeño de tareas, se refiere a cómo valora el empleado las actividades que realiza diariamente en la organización en la que trabaja. Relación con la autoridad, se refirió a la evaluación que el empleado hace sobre la relación que mantiene con su supervisor inmediato en relación con las tareas que realiza a diario.

Ante lo mencionado, se planteó como hipótesis general: El CO influye considerablemente en la SL en los profesores de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024. Asimismo, las hipótesis específicas indican que las condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad influyen en la SL de los docentes.

II. METODOLOGÍA

La base de la presente investigación fue de tipo básica, pues lo que se buscó es generar conocimiento, según Vara (2012) señaló que este trabajo de investigación busca diagnosticar realidades empresariales y desarrollar nuevas maneras de comprender estos fenómenos. Por ello, lo que se buscó fue explorar los fundamentos de los hechos y eventos observados, sin que se busque su aplicación directa en la sociedad, en tal sentido como indica Muñoz (2011) esta perspectiva involucra la observación imparcial de una realidad externa con el fin de entenderla y predecirla en términos de la causalidad de sus eventos y fenómenos.

Como consecuencia, la investigación contó con un diseño no experimental, no implicó manipulación directa de las variables, estas fueron evaluadas tal como se presentó en su entorno real, siguiendo las métricas establecidas por el instrumento de estudio tal como lo indica Hernández (2014) Una vez identificado el diseño de investigación, se indicó que el nivel de desarrollo del tema estudiado fue Explicativo (cuantitativo). También señaló que el enfoque correlacional-causal se enfocó en identificar y explicar la conexión entre dos variables, y determinar si una puede ser responsable de cambios en la otra, a través de un análisis riguroso y controlado. Según Vara (2011) se analizó casos haciendo uso de modelos explicativos, obteniendo como resultado las circunstancias en que ocurren los fenómenos. Por lo general, estos diseños suelen usarse para determinar la causalidad de los fenómenos. Por lo tanto, este método implica la recolección de datos en forma de números, de manera estandarizada y cuantificable. Además, implicó analizar e interpretar los datos, lo que facilita la validación de una hipótesis utilizando técnicas estadísticas. Estos métodos estadísticos permitieron extrapolar los resultados obtenidos.

En cuanto a las variables tenemos: CO, se trató del contexto laboral donde los trabajadores desempeñan sus funciones, y está moldeado por sus comportamientos, incluyendo valores, actitudes y creencias. Rivera (2018) operativamente, se caracteriza mediante una valoración integral que se manifiesta a través de la medición de aspectos como la motivación, el liderazgo y la colaboración en equipo. Quick, J. & Debra L. (2020) proporcionaron su definición operacional del CO como la suma de apreciaciones que los empleados tienen sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su organización, así como el entorno laboral en general. Estas

percepciones influyen en el comportamiento y las actitudes del personal y, como resultado, en la eficacia organizacional.

Además se presentó la definición conceptual de SL como la disposición o actitud que una persona muestra hacia su empleo, es decir las personas que están muy satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva hacia él. Las personas que están insatisfechas con su trabajo tienen una actitud negativa. De acuerdo con Katya (2002), la definición operativa de la SL, involucra medir el grado de conformidad del personal con su labor. Esta evaluación se basa en una serie de indicadores específicos que consideran aspectos como el ambiente laboral, las circunstancias laborales, la compensación y las interacciones con colegas y supervisores.

El grupo poblacional estuvo conformado por 116 docentes, se utilizó un método de muestreo intencional basado en criterios específicos. En este estudio se empleó un enfoque de muestreo no probabilístico, según Creswell, J. (2020) definió como un método en el que los participantes no se seleccionan al azar, sino que se elige a aquellos que cumplen con criterios específicos relevantes para el estudio. Este enfoque es ideal cuando se busca obtener información detallada de un grupo particular y evitar extender los resultados a un grupo más extenso. En particular, el muestreo intencional o por criterio, basado en el juicio del investigador, se considera adecuado. Por lo tanto, se lleva a cabo de manera intencional, por medio de la determinación de criterios de incorporación y eliminación, lo que permite determinar el proceso para seleccionar el muestreo. En la investigación, se incluyó a 89 profesores como M, que cumplían con estos criterios y eran accesibles sin restricciones.

En el ámbito de la recolección de datos, se utilizaron dos estrategias para la obtención de información: 1) Fuentes primarias: se llevaron a cabo encuestas para evaluar y discernir el grado de cada categoría analizada y 2) Fuentes secundarias: se llevaron a cabo trabajos documentales, relacionados con la investigación.

El medio empleado para la obtención de datos es la encuesta en la escala Likert – Ordinal, donde se desarrolló ítems, los cuales fueron aplicados a los docentes, con el objetivo de recopilar información relevante para las variables de estudio. Esta herramienta estructurada documenta los comportamientos laborales a lo largo del tiempo. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), manifiesta: cuando las respuestas están predefinidas, se clasifica como cerrado, facilitando así su

codificación y análisis posterior. Para la investigación, se recolectaron datos con la autorización de la dirección de la institución educativa.

Por otro lado, los métodos empleados para lograr recolectar y procesar los datos empleando ambas técnicas fueron: 1) Una vez se identificó la muestra de tipo intencional, se procedió con la selección de los docentes que cumplieran con los criterios establecidos. 2) Se procedió a realizar los ajustes del instrumento, desde la selección de composición de los ítems, hasta validez y confiabilidad del instrumento para la posterior aplicación a la muestra. 3) Una vez terminado el cuestionario, se procedió con la validez y confiabilidad en la adquisición de datos pertinente sobre ambas variables de interés en el estudio del instrumento para la posterior aplicación individual a cada docente. 4) Se validó la calidad de información con el correcto llenado de los datos, pues para realizar el análisis, primero se creó un repositorio de datos utilizando la versión 2016 de la hoja de cálculo Excel de Microsoft. Una vez sistematizados los datos, se trasladaron al software estadístico SPSS V26.0. 5) Por último, se elaboró una matriz de tabulación con todas las variables y dimensiones con el fin de mantener ordenado y esquematizado toda la información.

En cuanto a la confiabilidad y validez del instrumento, Vara (2012) destacó la importancia de recopilar información confiable y válida para responder adecuadamente una pregunta de indagación. La verificación de un instrumento trató sobre su capacidad para medir la variable que pretende evaluar y se basa en la evidencia acumulada que respalda las interpretaciones de sus resultados. Para esta investigación, se utilizó el enfoque de contenido, el cual, según Vara, se estableció mediante la valoración de especialistas con conocimientos sobre el tema, también conocida como criterio o juicio de expertos. Se consultó a profesionales para asegurar que los ítems de cada variable fueran pertinentes y exhaustivos. Por consiguiente, se seleccionó a tres expertos con amplia trayectoria en el campo relacionado con la investigación, quienes han ocupado roles de consultoría y poseen grados académicos de maestría y doctorado.

Asimismo, Vara (2012) destacó que la credibilidad o consistencia se relaciona con la precisión y estabilidad de los resultados. Indica la capacidad de un instrumento para ofrecer resultados uniformes cuando se aplica de manera reiterada al mismo sujeto, objeto o situación. En este contexto, el coeficiente Alfa de Cronbach (α) se considera el método más común y sencillo para medir la confiabilidad de una herramienta de medición. Este procedimiento se aplicó especialmente para valorar la

fiabilidad de instrumentos contruidos a partir de escalas de constructos, como los cuestionario de CO y SL.

El análisis del cuestionario de CO con una muestra a 30 docentes arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.85, lo que señaló una gran fiabilidad. Del mismo modo, al aplicar el análisis al cuestionario de SL con la misma M, se obtuvo un coeficiente de 0.70 indicando una confiabilidad moderada en varios ítems.

Para el análisis, se generó un repositorio de información con Microsoft Excel 2016 y se transfirieron los datos al software estadístico SPSS V26.0. Se realizó un estudio descriptivo a través de tablas de frecuencia y un análisis de normalidad con el método kolmogorov-Smirnov, el análisis mostro datos no normales, sugiriendo métodos no paramétricos para las pruebas de hipótesis. Se aplicó el coeficiente de dependencia Rho de Spearman obteniendo una correlación del 60%. Finalmente, se evaluó el impacto relevante del CO sobre la SL utilizando el R cuadrado de Cox y Snell. Este análisis, basado en el coeficiente de regresión ordinal, examinó la influencia entre cada variable e indicador.

En cuanto a consideraciones éticas, se aseguró la salvaguarda de los derechos del profesorado, evitando infringir o transgredir. Las variables no fueron manipuladas de forma intencionada, ya que se obtuvo el permiso de la dirección para realizar el cuestionario de manera presencial. Antes de iniciar la encuesta, se pidió a los docentes que respondieron con honestidad y el anonimato de sus respuestas.

Además, se respetaron los derechos del autor, siguiendo las normativas de la 7ª edición de la APA en cuanto a contenido, formato y contribución del investigador. También se cumplieron las directrices de la RVIN°081-2024-VI-UCV para la elaboración de trabajos académicos, garantizando así la integridad del proceso de investigación.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Descripción de la variable CO

	F	%
Bajo	25	28.1%
Intermedio	46	51.7%
Alto	18	20.2%
Total	89	100%

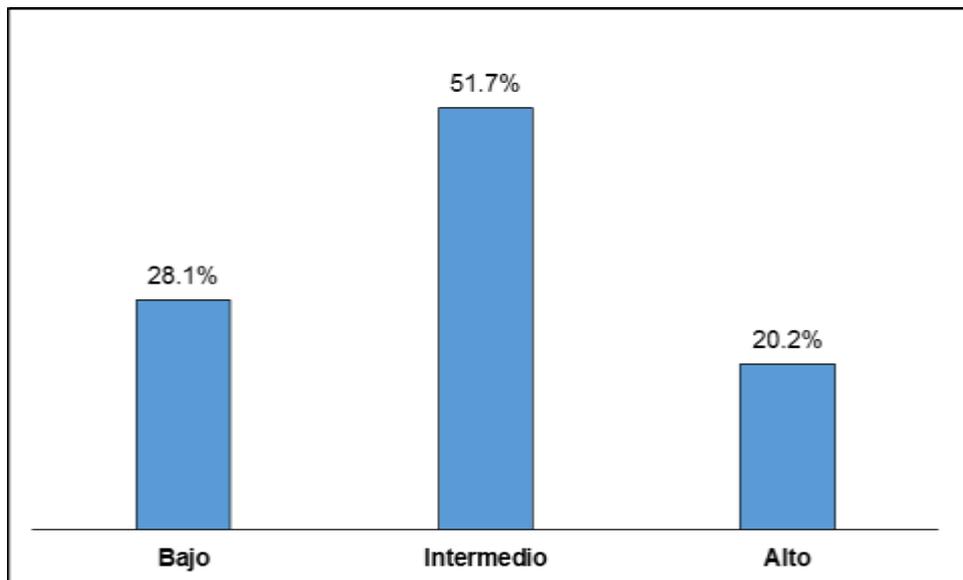


Tabla 1. Niveles del CO

Se observó los % de CO: el 20.2% de los docentes se encontraron en una categoría alta, el 51.7% se situaron en una categoría intermedia y el 28.1% en una categoría baja.

Tabla 2

Descripción de las dimensiones de la variable CO

	Autorrealización		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	41	46.1%	38	42.7%	34	38.2%	31	34.8%	29	32.6%
Intermedio	37	41.6%	40	44.9%	47	52.8%	51	57.3%	50	56.2%
Alto	11	12.3%	11	12.4%	8	9.0%	7	7.9%	10	11.2%
Total	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%

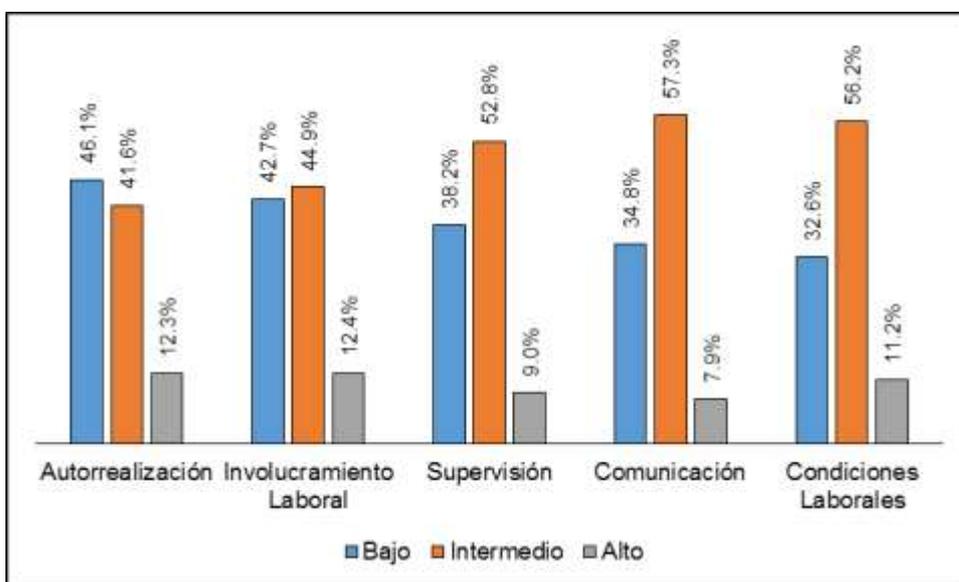


Tabla 2. Niveles de las dimensiones del CO

Según la tabla 2, los % de las dimensiones del CO fueron: Autorregulación:12.3% alto, 41.6% intermedio, 46.1% bajo. Involucramiento laboral: 12.4% alto, 44.9% intermedio, 42.7% bajo. Supervisión: 9% alto, 52.8% intermedio, 38.2% bajo. Comunicación: 7.9% alto, un 57.3% intermedio, 34.8% bajo. Condiciones laborales: 11.2% alto, 56.2% intermedio, 32.6% bajo.

Tabla 3

Descripción de la variable satisfacción de los docentes

	F	%
Bajo	15	16.9%
Intermedio	57	64.0%
Alto	17	19.1%
Total	89	100%

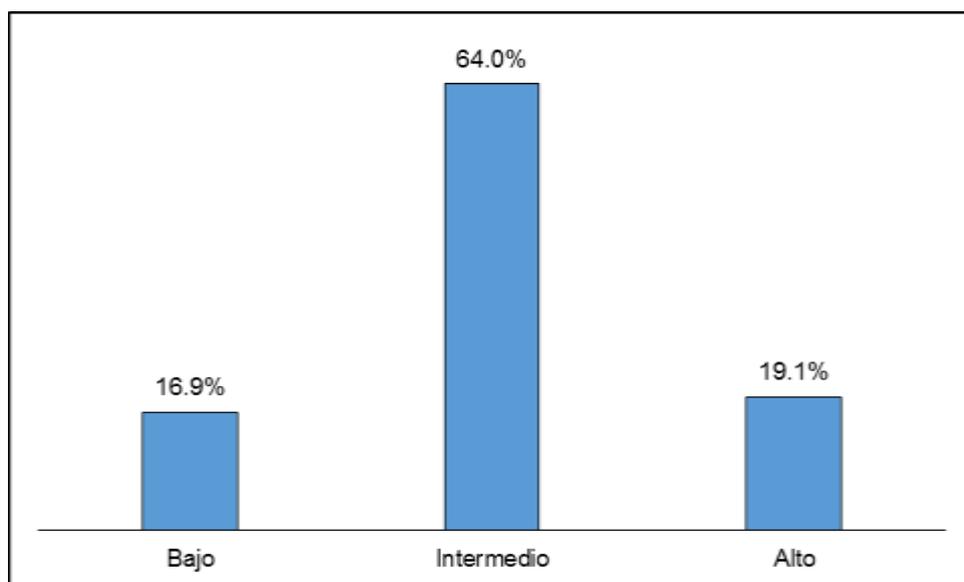


Tabla 3. Niveles de la satisfacción de los docentes

Según la tabla 3, los niveles de satisfacción docentes se distribuyeron de la siguiente manera: 19.1% se encontró en el nivel alto, 64%, se situaron en el nivel intermedio y 16.9% en nivel bajo.

Tabla 4

Descripción de las dimensiones de la variable satisfacción de los docentes

	Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios sociales y/o remunerativos		Políticas Administrativas		Relaciones Sociales		Desarrollo Personal		Desarrollo de Tareas		Relación con la autoridad	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	29	32.6%	30	33.7%	30	33.7%	21	23.6%	21	23.6%	18	20.2%	25	28.1%
Intermedio	44	49.4%	51	57.3%	50	56.2%	62	69.7%	61	68.5%	62	69.7%	56	62.9%
Alto	16	18.0%	8	9.0%	9	10.1%	6	6.7%	7	7.9%	9	10.1%	8	9.0%
Total	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%

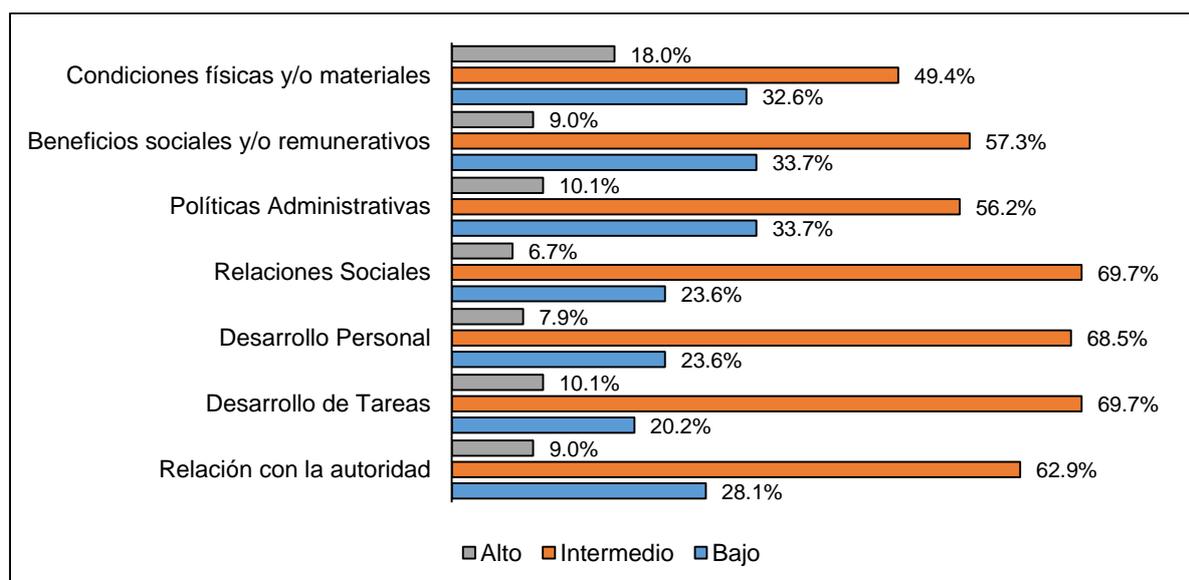


Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la satisfacción de los docentes

Según la tabla 4, los % de las dimensiones de satisfacción docente fueron: Condiciones físicas y/o materiales fue el 18% alto, el 49.4% intermedio, 32.6% bajo. Beneficios sociales y/o remunerativos: 9% alto, 57.3% intermedio, 33.7% bajo. Políticas administrativas: 10.1% alto, 56.2% intermedio, 37.7% bajo. Relaciones sociales: 6.7% alto, 69.7% intermedio, 23.6% bajo. Desarrollo personal: 7.9% alto, 68.5% intermedio, 23.6% bajo. Desarrollo de tareas: 10.1% alto, 69.7% intermedio, 20.2% bajo. Relación con la autoridad: 9% alto, 62.9% intermedio, 28.1% bajo.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: El CO no incide significativamente en la satisfacción de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, en la ciudad de Lima-Perú, año 2024.

H₁: El CO incide significativamente en la satisfacción de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, en la ciudad de Lima-Perú, año 2024.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos

Variables/Dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
CO en la satisfacción de los docentes	Sólo intersección	64.885			
	Final	13.976	50.909	2	0.000
CO en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales.	Sólo intersección	62.467			
	Final	15.432	47.036	2	0.000
CO en la dimensión Beneficios sociales y/o remunerativos.	Sólo intersección	41.678			
	Final	20.530	21.148	2	0.000
CO en la dimensión Políticas Administrativas.	Sólo intersección	30.291			
	Final	19.800	10.490	2	0.005
CO en la dimensión Relaciones Sociales.	Sólo intersección	30.504			
	Final	15.887	14.627	2	0.001
CO en la dimensión Desarrollo Personal.	Sólo intersección	33.580			
	Final	20.656	12.924	2	0.002
CO en la dimensión Desarrollo de Tareas	Sólo intersección	30.130			
	Final	17.195	12.934	2	0.002
CO en la dimensión Relación con la autoridad	Sólo intersección	29.125			
	Final	20.112	9.013	2	0.011

En la tabla 5 se mostró los resultados de la verificación del ajuste de los modelos, evidenciando una significancia ($p < 0.05$) con 2 grados de libertad en todos los casos evaluados. Esto indicó que las variables se adecuaron al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 6

Bondad de ajuste

Variables/Dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
CO en la satisfacción de los docentes	Pearson	0.519	2	0.771
	Desviación	0.915	2	0.633
CO en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales.	Pearson	0.913	2	0.634
	Desviación	1.542	2	0.463
CO en la dimensión Beneficios sociales y/o remunerativos.	Pearson	4.486	2	0.106
	Desviación	4.419	2	0.110
CO en la dimensión Políticas Administrativas.	Pearson	1.383	2	0.501
	Desviación	1.314	2	0.518
CO en la dimensión Relaciones Sociales.	Pearson	0.903	2	0.637
	Desviación	1.339	2	0.512
CO en la dimensión Desarrollo Personal	Pearson	3.905	2	0.142
	Desviación	3.724	2	0.155
CO en la dimensión Desarrollo de Tareas	Pearson	0.939	2	0.625
	Desviación	1.602	2	0.449
CO en la dimensión Relación con la autoridad	Pearson	2.189	2	0.335
	Desviación	2.315	2	0.314

La tabla 6 mostró los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, indicando que el p-valor es mayor a 0.05. Por lo que, los datos del CO y la satisfacción de los docentes se ajustaron al modelo de regresión logística ordinal, lo mismo ocurrió entre el CO y las dimensiones de la satisfacción de los docentes.

Tabla 7

Prueba Seudo R cuadrado

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
CO en la satisfacción de los docentes	0.436	0.522	0.317
CO en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales.	0.411	0.472	0.259
CO en la dimensión Beneficios sociales y/o remunerativos.	0.211	0.253	0.132
CO en la dimensión Políticas Administrativas.	0.111	0.132	0.64
CO en la dimensión Relaciones Sociales.	0.152	0.192	0.106
CO en la dimensión Desarrollo Personal	0.135	0.169	0.091
CO en la dimensión Desarrollo de Tareas	0.135	0.169	0.090
CO en la dimensión Relación con la autoridad	0.96	0.117	0.059

En la Tabla 7 se evidenció la calidad de ajuste del modelo donde se hizo uso de los estadísticos Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Según la prueba del Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, el modelo propuesto indicó que el CO explicó el 52.2% de la variabilidad en la satisfacción docente. En cuanto a las dimensiones específicas, se observó: Condiciones físicas y/o materiales explicaron el 47.2% de la satisfacción docente. Los Beneficios sociales y/o remunerativos, el 25.3%. Las Políticas administrativas, el 13.2%. Las Relaciones sociales, el 19.2% . El Desarrollo personal y desarrollo de tareas, ambos el 16.9%. Por último, la Relación con la autoridad aportó el 11.7% a la satisfacción docente.

Tabla 8

Estimación de parámetros

Variables/Dimensiones			Wald	gl	Sig.
CO en la satisfacción de los docentes	Umbral	[Satisfacción Docente = 1]]	46.921	1	0.000
		[Satisfacción Docente = 2]	4.902	1	0.027
	Ubicación	[CO =1]	33.183	1	0.000
		[CO =2]	24.318	1	0.000
CO en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales.	Umbral	[Condiciones = 1]	34.106	1	0.000
		[Condiciones = 2]	4.380	1	0.046
	Ubicación	[CO = 1]	31.409	1	0.000
		[CO = 2]	23.847	1	0.000
CO en la dimensión Beneficios sociales y/o remunerativos.	Umbral	[Beneficios = 1]	16.437	1	0.000
		[Beneficios = 2]	4.337	1	0.037
	Ubicación	[CO = 1]	17.666	1	0.000
		[CO = 2]	5.412	1	0.000
CO en la dimensión Políticas Administrativas.	Umbral	[Políticas Adm. = 1]	14.557	1	0.000
		[Políticas Adm. = 2]	4.127	1	0.042
	Ubicación	[CO = 1]	9.022	1	0.003
		[CO = 2]	7.108	1	0.008
CO en la dimensión Relaciones Sociales.	Umbral	[Relaciones Sociales = 1]	18.008	1	0.000
		[Relaciones Sociales = 2]	4.529	1	0.033
	Ubicación	[CO = 1]	8.016	1	0.005
		[CO = 2]	10.050	1	0.002
CO en la dimensión Desarrollo Personal	Umbral	[Desarrollo Personal = 1]	18.304	1	0.000
		[Desarrollo Personal = 2]	5.283	1	0.022
	Ubicación	[CO = 1]	11.584	1	0.001
		[CO = 2]	5.129	1	0.024
CO en la dimensión Desarrollo de Tareas	Umbral	[Desarrollo de Tareas = 1]	21.242	1	0.000
		[Desarrollo de Tareas = 2]	4.867	1	0.049
	Ubicación	[CO = 1]	11.476	1	0.001
		[CO = 2]	4.842	1	0.028
CO en la dimensión Relación con la autoridad	Umbral	[Relación con la Aut. = 1]	16.439	1	0.000
		[Relación con la Aut. = 2]	4.719	1	0.030
	Ubicación	[CO = 1]	6.717	1	0.010
		[CO = 2]	7.440	1	0.006

La Tabla 8 mostró los resultados de la estimación de parámetros que vincularon el CO con la satisfacción de los docentes. Los coeficientes Wald de cada prueba fueron mayores que 4, lo que indicó una dependencia significativa entre las variables y las dimensiones analizadas. Se observó que el nivel regular del CO (Wald = 4.902, $p <$

0.05) predice de manera significativa el nivel regular de satisfacción de los docentes (Wald = 24.318, $p < 0.05$). De manera similar, el nivel regular del CO también fue predictor significativo del nivel regular de otras dimensiones: condiciones físicas y/o materiales (Wald = 4.380, $p < 0.05$; Wald = 23.847, $p < 0.05$), beneficios sociales y/o remunerativos (Wald = 4.337, $p < 0.05$; Wald = 5.412, $p < 0.05$), políticas administrativas (Wald = 4.127, $p < 0.05$; Wald = 7.108, $p < 0.05$), relaciones sociales (Wald = 4.529, $p < 0.05$; Wald = 10.050, $p < 0.05$), desarrollo personal (Wald = 5.289, $p < 0.05$; Wald = 5.129, $p < 0.05$), desarrollo de tareas (Wald = 4.867, $p < 0.05$; Wald = 4.842, $p < 0.05$), y relación con la autoridad (Wald = 4.719, $p < 0.05$; Wald = 7.440, $p < 0.05$). Estos resultados destacaron la influencia significativa del CO en la satisfacción docente y en diversas dimensiones específicas dentro del entorno laboral.

IV. DISCUSIÓN

Según Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018) señaló que en la parte de discusión es la fase de interpretación y discusión, se concluye la explicación de los dos tipos de resultados, y por lo general se realizan comparaciones entre las bases de datos. Estas comparaciones se analizan de la forma que Creswell (2013a) describe como “lado a lado”.

En esta investigación, es importante señalar que los resultados obtenidos poseen validez interna. En primer lugar, la obtención de datos se realizó a través de instrumentos (cuestionarios) de alta confiabilidad, con un promedio de calificación del 80% según el coeficiente alfa de Cronbach. Además, estos instrumentos fueron validados por tres expertos, teniendo el grado de maestros en el área de educativo, En segundo lugar, se examinó el comportamiento de los resultados mediante la prueba de normalidad con el método de kolmogorov smirnov, que reveló una distribución no normal. Las pruebas de hipótesis mostraron que el ambiente laboral influye en un 60% en la satisfacción de los docentes de la institución educativa pública de San Martín de Porres en 2024. Por consecuencia, se evaluó mediante un modelo de regresión logística ordinal que el CO explica el 52.2% de la variabilidad en la satisfacción de los docentes. Estos resultados fueron analizados con el software SPSS, considerando como coeficientes estadísticos el Rho-Spearman y el Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, respectivamente.

La implicancia de los resultados antes mencionados se debe a que el 79.8% de los docentes encuestados no alcanzaron niveles buenos en cuanto a la percepción del ambiente organizacional, pues esta variable se ve impactada por la poca comunicación que hay entre los docentes y directivos. Asimismo, manifiestan su desacuerdo con algunas de las supervisiones, el cual está arraigado con las condiciones laborales con las que el docente ejerce sus clases. Por último, hay un inconformismo con la autorrealización e involucramiento laboral, siendo el primero justificado por las pocas o nulas oportunidades que ofrece el ministerio a los docentes como estudios, talleres, conferencias, etc, como consecuencia no se sienten involucrados y/o motivados a dar más allá de lo que contempla su rol como docente.

Por otro lado, el 80.9% de los docentes encuestados no alcanzaron niveles buenos en cuanto a la SL. Pues, dicha variable se ve impactada principalmente por

las pocas oportunidades antes mencionadas que brinda el ministerio para el desarrollo personal y las relaciones sociales, el cual se fundamenta en las interacciones personales que se da como consecuencia la confianza y credibilidad. Del mismo modo, la satisfacción se impactada por otros factores como: Relación con la autoridad, el desarrollo de tareas de la docencia, políticas administrativas que impone la institución, bajos/pocos beneficios sociales y remunerativos, así como las condiciones físicas y/o materiales que disponen los docentes al momento de educar al alumno.

Dichos hallazgos encontrados, presenta cierta similitud con la investigación de Huayta, J. & Huayanay, M. (2021), si bien en esta investigación se encuestó a 16 docentes, como resultados se obtuvieron que el 6% de los docentes perciben un CO muy positivo, el 13% lo considera positivo, el 50% lo califica como medio o regular, el 25% lo ve desfavorable, y el 6% restante lo percibe como muy desfavorable. Del mismo modo, el autor cita a la investigación de Rodríguez (2018) el cual presentó similares resultados obteniendo que el 5% de los docentes perciben un CO muy positivo, el 15% lo considera positivo, el 35% lo califica como medio o regular, el 30% lo ve desfavorable, y el 15% restante lo percibe como muy desfavorable.

Pues, para ambas investigaciones, para el aspecto de CO, se han basado en una teoría de Elton Mayo, donde señala que el CO se forma a partir de las relaciones que el trabajador establece con su entorno laboral, abarcando no solo aspectos mecánicos vinculados a la industrialización, sino también elementos subjetivos como la moral, los sentimientos, las emociones y otros factores intangibles. Por tanto, ambas investigaciones evidencian que el CO está estrechamente relacionado con las opiniones del empleado sobre diversos aspectos de su entorno profesional. En el caso de los docentes, esto incluye sus percepciones sobre la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales, así como su autorrealización y el grado de involucramiento tanto propio como de los demás miembros de la organización escolar.

Por otro lado, para el aspecto de SL, en la investigación de Huayta, J. & Huayanay, M. (2021), se obtuvo como resultados El 56% de los docentes perciben una satisfacción regular, el 50% consideran que las condiciones físicas y materiales son regulares, el 38% perciben que los beneficios sociales y remunerativos son regulares, el 44% tienen una percepción regular de las políticas administrativas, el 44% ven las relaciones sociales como regulares, el 38% perciben un desarrollo

personal regular, el 44% consideran que el desarrollo de tareas es regular, y el 38% perciben una relación regular con la autoridad. Del mismo modo, en el estudio de Rodríguez (2018), se encontraron resultados similares: un 46,15% de SL a nivel medio, un 96,15% en condiciones físicas y materiales a nivel medio, un 56,38% en beneficios laborales y remunerativos a nivel regular, un 57,69% en políticas administrativas a nivel bajo, un 92,31% en relaciones interpersonales a nivel regular, un 88,46% en desarrollo personal a nivel regular, un 76,92% en desarrollo de tareas a nivel bajo y un 80,77% en relación con la autoridad a nivel bajo. Donde, todos los resultados, mostrados respaldan la Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, lo que sugiere que el empleado necesita cubrir una variedad de necesidades, comenzando por las más básicas, como respirar, comer o dormir, hasta aquellas más complejas, como obtener mejores remuneraciones o lograr el éxito profesional. (Vílchez, 2018). Otras de las teorías que da a conocer el autor en su investigación es la Teoría de los dos factores de Herzberg, pues se destacan dos elementos esenciales. El primero está vinculado a la motivación, sugiriendo que para que un empleado se sienta satisfecho con su trabajo, necesita reconocimiento, oportunidades de promoción y desarrollo personal, entre otros aspectos. El segundo se refiere a los factores de higiene, los cuales indican que la satisfacción laboral del trabajador se fortalece con una buena administración, salarios competitivos y un ambiente de trabajo favorable, entre otros.

Con los resultados de los autores antes mencionados se afirma que el CO se relaciona de manera directa y significativa con la SL. Donde Huayta, J. & Huayanay, M. (2021) evidenciaron con el coeficiente Tau de Kendall (0,868) y un valor $p=0,000 < 0,05$. Además, Carbajal (2019) se estableció que hay una interacción significativa entre el CO y la SL del equipo docente y administrativo. Por último, Medina (2020) en su estudio concluyó que no solo la percepción del CO incide con la SL, sino también incide en el rendimiento de los empleados. Con los datos de 300 empleados, se halló una alta correlación positiva ($r=0.68, p<0.01$) entre el el CO y la SL, concluyendo una relación significativa entre ambas variables.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que el CO incide en 47.2% en dimensión condiciones físicas y/o materiales de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. Con respecto al estudio de Chiavenato (2009), sostuvo que la SL, va más allá salario e incentivos. Pues factores, como las condiciones laborales, el entorno del

trabajo y la interacción con los líderes, entre otros, son aspectos que impulsan a una persona a desempeñarse al máximo en sus actividades. Asimismo, en la investigación de Nuñez (2008) afirmó que la SL es crucial en cualquier entorno de trabajo. No solo por el bienestar personal de los empleados, sino que también tiene un impacto considerable en la productividad y en el grado de excelencia en el rendimiento profesional. Por lo que se podría afirmar que tomando mejoras en las condiciones laborales se tendría una alta mejoría de la SL.

Respecto al segundo objetivo específico, se estableció que el CO incide en 25.3% en dimensión beneficios sociales y /o remunerativos de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. En la investigación de Huayanay (2021), señaló la importancia de esta dimensión, pues afectan la SL de manera directa, ya que al satisfacer sus necesidades fisiológicas, les otorgan un cierto estatus que les brinda mayor libertad en sus actividades personales. Esto, a su vez, facilita la adquisición de otros valores positivos tanto en su vida personal como laboral (Cavalcante, 2004, citado en Rodríguez, 2018). Esta dimensión hace referencia a las recompensas laborales recibidas por un desempeño destacado. (Vílchez, 2018). Si bien el sistema de compensaciones de la institución educativa trabaja con un sistema en base a la meritocracia, se espera mayores oportunidades por parte del MINEDU. No obstante, se detallará más en la parte de recomendaciones.

Referente al tercer objetivo específico, se estableció que el CO incide en 13.2% en dimensión políticas administrativas de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. En la investigación de Huayanay (2021) las políticas administrativas hacen referencia al grado de consenso en los lineamientos institucionales que regulan la relación laboral y los medios para lograr las metas y propósitos de la institución, por lo que es denominado como pilar para las decisiones y acciones futuras en beneficio de la organización (Marriner, 1996, citado en Rodríguez (2018). Pues, no basta con lineamientos , sino de verás reflejar en accionables como dentro del plan de trabajo anual de los directivos para una mejor comunicación, para en este caso se recomendaría a la directiva de la institución educativa.

En cuanto al objetivo específico 4, se determinó que el CO incide en 19.2% en dimensión relaciones sociales de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. Según el

estudio de Huayanay (2021), señaló que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral implican la interacción entre el personal de una empresa o institución. Del mismo modo, Rodríguez (2018) indica que estas relaciones son adecuadas, puesto que generan confianza, credibilidad, resultados de la confidencialidad, responsabilidad y empatía, valores que contribuyen a mejorar el CO en la institución. Cabe recalcar que esta dimensión afecta en gran medida a la SL de los docentes, por lo que se del mismo modo, se deberá establecer hitos dentro del plan de trabajo pedagógico para que estos puedan establecer y madurar los valores antes mencionados.

Respecto al objetivo específico 5, se estableció que el CO incide en 16.9% en dimensión desarrollo personal de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. En la investigación de Huayanay (2021) evidenció que el CO se relaciona de manera positiva y alta con la variable en mención pues afirma que el empleado estará satisfecho con su trabajo siempre y cuando disponga de las oportunidades para su crecimiento personal y profesional. Por otro lado, Azañedo (2021) señaló la importancia del profesionalismo de los maestros en un contexto de constantes cambios curriculares, la formación continua se vuelve esencial para mejorar la práctica educativa. Por lo que es el deber del Ministerio de Educación implementar regularmente programas de desarrollo profesional que interesan a muchos educadores.

Sobre el objetivo específico 6, se identificó que el CO incide en 16.9% en dimensión desarrollo de tareas de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. En el estudio de Guzmán (2016) afirmó que cumplir con las tareas laborales, acompañado por el compromiso y la implicación afectiva que el profesor demuestra durante el desarrollo de sus clases en la institución impacta directamente y positivamente en el desempeño docente, lo cual es lo que se requiere para contar con una plana de docente productivo, el cual va de la mano con la dimensión de desarrollo personal y profesional, pues lo que se propondrá es que ambas variables se trabajen de la mano para incrementar la eficiencia y productividad de ellos docentes.

Acerca del objetivo específico 7, se concluyó que el CO incide en 11.7% en dimensión relación con la autoridad de SL de los docentes de la IEE de S. M. P. En

la investigación de Azañedo (2021), como señaló en el objetivo 5, indica que importante rol que tiene el ministerio de educación, pues este establece reglamento internos para cada entidad pública. Si bien en la presente investigación no incide de la misma forma que la dimensión de condiciones físicas, pues es un rol importante para la convivencia de normas y aseguramiento de la calidad educativa de manera integral (Minedu, 2020)

V. CONCLUSIONES

En el estudio actual se identificó que la variable independiente CO, gran parte de los encuestados prestaron resultados intermedios (51.7%), seguido de un nivel bajo (28.1%) y el excedente en un nivel alto (20.2%). Aunque la mayoría tiene una percepción intermedia, una proporción significativa está en los extremos. Es necesario implementar estrategias para mejorar el CO, especialmente para quienes se encuentran en niveles bajos, con el objetivo de promover un ambiente laboral positivo y equitativo. Además se identificó que el CO influye en la satisfacción docente, explicando el 52.2% de la variabilidad.

Se identificó en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales una gran participación en el nivel Bajo (32.6%), pero al mismo tiempo una gran % en el nivel Alto (18%), esto implica que existen aulas con grandes implementos de estudio, como otras que aún requieren mayor atención. Por otro lado, esta dimensión explica el 47.2% de la variabilidad en la satisfacción docente.

La dimensión Beneficios sociales y/o remunerativos lideró la participación en el Nivel Bajo (33.7%), debido a que muchos docentes están en niveles salariales bajos. Esta dimensión explica el 25.3% de la variabilidad en la satisfacción docente.

La dimensión Política administrativas, presentó una gran participación en el Nivel Bajo (33.7%), esto principalmente por el reglamento interno que se manejan en los colegios, directamente asociado a la asignación de: grado de enseñanza, turnos, horarios y comunicación o despliegue de responsabilidades entre directivos y docentes. A su vez, se determinó que esta dimensión explica el 13.2% de la variabilidad en la satisfacción docente.

Se evidenció en la dimensión Relaciones Sociales que la mayor parte de los encuestados presentaron una gran participación en el Nivel Intermedio (69.7%), seguido del Nivel Bajo (23.6%), lo cual refleja que se deben realizar diversas acciones para la mejora de la dimensión, entre ellas: Mayor interacción entre docentes, administrativos y/o charlas que fomenten el buen ambiente escolar. Esta dimensión explica el 19.2% de la variabilidad en la satisfacción docente.

Se determinó en la dimensión Desarrollo personal, que tiene gran concentración en los Niveles Intermedio (68.5%) y Bajo (23.6%), lo que implica que se deba realizar un mayor número de capacitaciones e incentivo en mejora de escalas. Esta dimensión explica el 16.9% de la variabilidad en la satisfacción docente.

La dimensión Desarrollo de Tareas presenta una gran participación en el Nivel Intermedio (69.7%), seguido del Nivel Bajo (20.2%), lo cual implica que existen actividades que los docentes están realizando por normativa de los reguladores (Monitoreos), relacionado directamente con la elaboración de su planificación de trabajo. Esta dimensión explica el 16.9% de la variabilidad en la satisfacción docente.

Se evidenció en la dimensión Relación con la autoridad que la mayor parte de los entrevistados presentaron una gran participación en el Nivel Intermedio (62.9%), seguido del Nivel Bajo (28.1%), lo cual refleja que debe haber un mayor grado de comunicación entre los directivos y los docentes, así mismo fomentar una mayor interacción con los puestos administrativos del colegio. Esta dimensión explica el 11.7% de la variabilidad en la satisfacción docente.

VI. RECOMENDACIONES.

En una institución educativa, el afecto, apoyo y las relaciones interpersonales positivas entre los docentes y las autoridades son fundamentales para incrementar la SL. Fomentar un ambiente donde los docentes se sientan valorados y respaldados puede mejorar notablemente su bienestar. (Yáñez et al.(2022)).

Un entorno laboral favorable es esencial para la salud mental y física de los docentes, lo que puede influir notablemente en su bienestar y la productividad, resultando en una mejor actitud más positiva hacia su trabajo. (Brunet 2004).

Ofrecer seguridad, reconocimiento y recompensa por el buen desempeño de los docentes, influye directamente y de manera positiva en su bienestar y motivación, lo que se traduce en una educación de mayor calidad para los estudiantes.(Palma 2004)

Las normativas de gestión deben ser precisas, consistentes y adaptables para ajustarse a diferentes situaciones y necesidades. Esto garantiza que se puedan implementar eficazmente en diferentes contextos, ayudando a los docentes a cumplir con sus responsabilidades y a los directivos en la toma de decisiones que establecen áreas de autoridad y responsabilidad. Esto a su vez, puede incrementar el CO, lo que eleva la satisfacción y rendimiento de los docentes.(Palma 2004).

Fomentar un entorno de cooperación y apoyo entre los docentes para mejorar la calidad de trabajo y mejorar el ambiente laboral, facilitando el intercambio de ideas y recursos y reforzando el sentido de pertenencia y compromiso con la institución, lo que afecta positivamente el desempeño del equipo en su conjunto.(Rodríguez 2018)

Para la institución es esencial proporcionar al personal oportunidades para el crecimiento profesional continuo, como capacitaciones y talleres, con el fin de que los docentes puedan actualizar sus habilidades y conocimientos. Esto también apoya el crecimiento personal al ofrecer retroalimentación constructiva y reconocer los logros alcanzados.(Rodriguez 2018)

Es importante que cada miembro del equipo tenga una comprensión clara de sus tareas y responsabilidades para evitar confusiones y mejorar la eficiencia. Además, se debe promover una comunicación abierta y fluida, permitiendo que los empleados

compartan sus ideas y preocupaciones sin temor a repercusiones negativas.(Vílchez 2018)

La relación del personal y la autoridad en una institución educativa debe basarse en el respeto mutuo y una comunicación efectiva. Los líderes deben construir una relación de confianza con el personal, promoviendo un ambiente donde los docentes se sientan valorados y escuchados. También deben ser accesibles y ofrecer apoyo, al mismo tiempo que mantiene expectativas claras y justas. La transparencia en la toma de decisiones y la capacidad para proporcionar retroalimentación constructiva son esenciales para fortalecer un entorno laboral positivo.(Rodríguez 2018).

REFERENCIAS

- Alonso Carracedo, P., & Aguilera Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un meta análisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27-38. <https://idus.us.es/handle/11441/127413>
- Baker, D., & Smith, J. (2020). Exploring the relationship between school climate and teacher satisfaction. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-020-09525-8>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2020). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://bit.ly/3ySYiFz>
- Bravo, M., Peiró, J.M., & Rodríguez, I. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral: una revisión de estudios recientes. *Revista de Psicología del Trabajo*, 36(1), 50-67. <https://bit.ly/36w0abd>
- Carrasco Llamo, I. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una institución educativa particular de Lima. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3365>
- Coronel, J., Ayay, G., & Milla, M. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 52-70. <https://doi.org/10.46925/rdluz.31>.
- Culibrk, Jelena (2018) Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.2278>
- Espinoza, A (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa N° 3094 del distrito de Independencia. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, M., & Torres, P. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación primaria en Madrid. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(1), 45-58. <https://doi.org/10.1016/j.rip.2020.10.001>

- Flores Correa, F., & Olortegui Silva, H. S. (2022). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la entidad financiera Mi Banco agencia Huaycán, Lima 2020. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/28136>
- García, F. (2021). La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas de nivel medio. *Revista de Psicología Educativa*, 18(4), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.rpe.2021.04.005>
- García, J. A., & Miranda, M. (2022). Influence of organizational climate on teacher job satisfaction in urban schools. *Journal of School Psychology*, 85, 15-31. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022440521000797>
- Gibson J., Ivancevich J. & Donnelly J.. Organizations: Behavior, Structure, Processes" (2012). https://www.google.com.pe/books/edition/Las_organizaciones/mhkiAAAACA_AJ?hl=es
- Gibson, S., & Tschannen-Moran, M. (2021). Exploring the effects of organizational climate on teacher satisfaction. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X20301490>
- Gómez, J. (2021). La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), 88-105. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2021.01.003>
- González, L. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en colegios privados de Lima. *Revista de Psicología Aplicada*, 28(2), 123-145. <https://doi.org/10.5678/rpa.v28i2.3456>
- Hernández, R. (2021). Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral en instituciones educativas. *Revista de Educación y Sociedad*, 12(1), 50-65. <https://doi.org/10.1016/j.res.2021.01.004>
- Jiménez, M. (2021). Análisis del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista de Administración Educativa*, 15(1), 30-50. <https://doi.org/10.1016/j.rae.2021.01.005>

- Jones, R., & Brown, C. (2023). Organizational climate and its impact on teacher satisfaction in urban schools.
<https://www.TheImpactOfOrganizationalClimateOnTeachersJobPerfo-4234817.pdf>
- Justo, J. P., & Llauce, K. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.
<https://hdl.handle.net/11537/28136>
- Kim, L., & Chung, K. (2022). The role of organizational climate in enhancing teacher job satisfaction and student achievement. *Journal of School Leadership*, 32(4), 471-490.
https://www.researchgate.net/publication/311978340_Teacher_Job_Satisfaction_and_Student_Achievement_The_Roles_of_Teacher_Professional_Community_and_Teacher_Collaboration_in_Schools.
- López, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral: Un estudio en instituciones educativas públicas. *Revista de Psicología del Trabajo*, 29(2), 159-175. <https://doi.org/10.5678/rpt.v29i2.2345>
- Martínez, J., & López, F. (2021). Factores determinantes del clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral en escuelas rurales. *Revista de Psicología Social*, 36(2), 211-225. <https://www.psicologiasocial.org/>
- Minaya, C. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40030/Minaya_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mogrovejo Zambrano, J. N. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021. Repositorio Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77889>
- Morales, F. (2022). Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Educational Research*, 34(3), 210-230.
<https://doi.org/10.2345/jer.v34i3.7890>

- O'Connor, P., & Jones, A. (2020). Organizational climate and job satisfaction among teachers in rural areas.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035520301134>
- Ouyang, Y., & Chen, X. (2020). The influence of organizational climate on teacher
- Pérez, M. (2021). Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral en instituciones educativas. *Revista de Educación y Sociedad*, 12(1), 50-65.
<https://doi.org/10.1234/res.v12i1.1234>
- Pérez, R. (2022). Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de primaria. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 17(3), 98-115.
<https://doi.org/10.1016/j.rip.2022.03.008>
- Poulou, M. (2021). Teacher job satisfaction and its relationship with organizational climate: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 33(2), 355-387
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-020-09527-6>
- Ramírez, F. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en colegios públicos de Lima. *Revista de Psicología Aplicada*, 28(2), 123-145.
<https://doi.org/10.1016/j.rpa.2020.02.005>
- Rivera, L., Sotelo, R., & Romero, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en centros educativos públicos costarricenses. *Revista de Psicología Educativa*, 28(2), 123-139. <https://www.scielo.sa.cr/>
- Robbins S. & Judge T.(2012) *Organizational Behavior"*
https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/OWBokj2RqBYC?hl=es&gbpv=0
- Rodríguez, M. (2022). Estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en escuelas rurales. *Educational Management Review*, 10(4), 88-105.
<https://doi.org/10.1016/j.emr.2022.04.006>
- Rojas, H., & Castillo, M. (2021). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de secundaria. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(4), 390-403. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2021.06.001>

- Sánchez, P., & Ramírez, R. (2021). Estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en escuelas rurales. *Educational Management Review*, 10(4), 88-105. <https://doi.org/10.1016/j.emr.2021.04.003>
- Sánchez, R., & Hernández, A. (2021). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en colegios de Bogotá. *Revista de Educación y Desarrollo*, 45, 89-101. <https://www.redalyc.org/>
- Sandoval, E., & Morillo, K. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas de Venezuela. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 78-93. <https://www.redalyc.org/>
satisfaction:58(5),511-527
- Shea, C. M. (2021). How relationships impact teacher job satisfaction. *International Journal of Modern Education*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328079>.
- Silva, E. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en colegios de educación básica. *Revista de Estudios Pedagógicos*, 13(2), 76-92. <https://doi.org/10.1234/rep.v13i2.1234>
- Silva, F. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en colegios de educación básica. *Revista de Estudios Pedagógicos*, 13(2), 76-92. <https://doi.org/10.1234/rep.v13i2.5678>
- Simmons, L., & Allen, M. (2022). Exploring organizational climate and its relationship with teacher satisfaction and effectiveness. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X20301716>
- Smith y Sadovnik (2020) School climate: Research, policy, practice, and teacher education. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-17777-001.html>
- Sotelo, L (2022). Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Chimbote, 2022 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101723/Sotelo_JLJP%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Stringer R. Leadership and Organizational Climate" (2002). <https://archive.org/details/leadershiporgani0000stri>

- Torres, A., & Guzmán, R. (2021). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(90), 377-394. <https://doi.org/10.22201/rmie>.
- Urrutia, C., & Molina, P. (2021). El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de colegios públicos. *Revista de Gestión Educativa*, 9(1), 115-130. <https://repositorio.unife.edu.pe/>
- Valenzuela, D., & Prieto, J. (2022). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas de Chile. *Revista Chilena de Psicología*, 41(1), 35-48. <https://doi.org/10.7764/psicologia.2022.4>
- Vargas, E., & Quintana, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en centros educativos privados. *Revista Argentina de Psicología*, 23(2), 165-182. <https://www.redalyc.org/>
- Yáñez, F., & Montalvo, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de instituciones educativas públicas. *Revista de Psicología Aplicada*, 42(3), 220-237. <https://doi.org/10.1016/j.apa.2022.03.005>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Rango
Variable X Clima organizacion	Palma (2004), como se citó en García, (2017) sobre el clima laboral menciona: Es la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	En esta investigación la variable X (clima organizacional) se evaluó mediante la aplicación de la Escala de clima organizacional (CO-SPC), la misma que se encuentra constituida por 50 ítems según las dimensiones de la variable en mención: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización Involucramiento Laboral Supervisión	-Existen oportunidades de progresar en la institución. - Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. - Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. - Los trabajadores están comprometidos con la organización.	Ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46. Ítems: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	Escala de Clima organizacional (CO-SPC) Siempre (5) Mucho (4) Regular (3) Poco (2) Nunca (1)	Bajo : 50-116 Intermedio: 117 - 183 Alto: 184-250

			<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. - La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar. - Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. - La institución fomenta y promueve la comunicación interna. <p>Condiciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. - Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. 	<p>Ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.</p> <p>Ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.</p> <p>Ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.</p>		
--	--	--	---	--	--	--

Tabla 2

Operacionalización de la variable Y

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Rango
Variable Y Satisfacción laboral	Palma (2005, como se citó en García, 2017) señala que la satisfacción laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable que se muestra hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”	En esta investigación la variable Y (satisfacción laboral) se evaluó mediante la aplicación de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC), la misma que se encuentra constituida por 36 ítems según las dimensiones de la variable en mención: condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de	Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios sociales y/o remunerativos. Políticas Administrativas. Relaciones Sociales.	- La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades. - El ambiente donde se trabaja es agradable. - La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo. - Me siento mal con lo que percibo. - Siento que recibo de parte de la empresa maltrato. - La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. - Me agrada trabajar con mis compañeros.	Ítems: 1, 13, 21, 28, 32. Ítems: 2, 7, 14, 22 Ítems: 8, 15, 17, 23, 33. Ítems: 3, 9, 16, 24.	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Total desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) Acuerdo (4) Total acuerdo (5)	Bajo : 36-83 Intermedio: 84-131 Alto: 132-180

		tareas y relación con la autoridad	<p>Desarrollo Personal.</p> <p>Desarrollo de Tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo. - Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser. - Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. - La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. - Me siento realmente útil con la labor que realizo. - Mi jefe es comprensivo. - El ambiente laboral me ofrece una comodidad. Inigualable. 	<p>Ítems: 4, 10, 18, 25, 29, 34.</p> <p>Ítems: 5, 11, 19, 26, 30, 35.</p> <p>Ítems: 6, 12, 20, 27, 31, 36</p>		
--	--	------------------------------------	--	---	---	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CO-SPC)

(Psc. Sonia Palma Carrillo)

Estimado docente, con la finalidad de conocer los aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta, a continuación, le presentamos una serie de ítems a los cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Valoración:

Siempre (S)	Mucho (M)	Regular (R)	Poco (P)	Nunca (N)
----------------	--------------	----------------	-------------	--------------

ITEMS	VALORACION				
	S	M	R	P	N
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					

20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tare estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					

49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPSC)

(Psc. Sonia Palma Carrillo)

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral, a continuación, le presentamos una serie de ítems a los cuales le agradeceré nos responda con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere, exprese mejor su punto de vista. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial.

Valoración:

Total desacuerdo (TD)	Desacuerdo (D)	Indiferente (I)	Acuerdo (A)	Total acuerdo (TA)
--------------------------	-------------------	--------------------	----------------	-----------------------

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					

22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. CARLOS FERNANDO GARCIA GODOS SALAZAR
Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.


.....
ELVIRA GLADYS QUISPE GUADALUPE
D.N.I 09899364



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024.

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

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable clima organizacional, Es el contexto labora donde los trabajadores desempeñan sus funciones y esta moldeado por sus comportamientos, incluyendo valores, actitudes y creencias.(Rivera 2018)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Autorrealización	Oportunidad de progreso.	Existen oportunidades de progresar en la institución	1	1	1	1	Ninguno
	Se sienten bien en su entorno laboral.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	1	1	1	1	Ninguno
	Logran hacer su trabajo con optimismo	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 2 Involucramiento laboral	Propone mejoras y soluciones	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	1	1	1	Ninguno
	Muestra eficiencia productiva en el trabajo.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	1	1	1	Ninguno
	Participa activamente en proyectos y actividades	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 3 Supervisión	Recibe orientación y recursos	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	1	1	1	Ninguno
	Empatía y respeto	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	1	1	1	1	Ninguno
	Habilidades para liderar y gestionar equipos	El lider brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	1	1	1	Ninguno



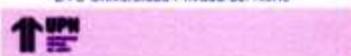
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 4 Comunicación	Acceso a la información sobre los cambios.	Existen suficientes canales de comunicación.	1	1	1	1	Ninguno
	Efectividad de los canales de comunicación	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	Ninguno
	Promueve una comunicación abierta y fluida.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 5 Condiciones laborales.	Proporciona un entorno seguro y saludable	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	1	1	1	Ninguno
	Ofrece beneficios que satisfacen las necesidades y expectativas.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	1	1	1	1	Ninguno
	Existe un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y motivador.	Existe un trato justo en la institución	1	1	1	1	Ninguno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	CARLOS FERNANDO GARCIA GODOS SALAZAR
Documento de identidad	10280784
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Cargo	DOCENTE TIEMPO COMPLETO GESTOR B DE LA COORDINACIÓN ACADÉMICA DE CARRERA
Número telefónico	984150675
Firma	 Mg. Fernando Garcia Godos Salazar DTC Universidad Privada del Norte 
Fecha	05 DE JUNIO del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable: Es el nivel de bienestar que una persona experimenta en relación con varios aspectos de su empleo. Este indicador se fundamenta en la percepción individual del empleado respecto a diversos elementos de su entorno laboral, que abarcan desde las condiciones físicas del trabajo y los beneficios ofrecidos, hasta las relaciones sociales, oportunidades de desarrollo personal, ejecución de tareas, políticas organizacionales y la interacción con los superiores jerárquicos. Sonia Palma(2004).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Condiciones materiales- beneficios laborales	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	Ninguno
	El ambiente donde se trabaja es agradable	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	Ninguno
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	Cuento con los equipos y tecnologías necesarias para desarrollar mis actividades laborales.	1	1	1	1	Ninguno
	Relaciones interpersonales	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	1	1	1	1	Ninguno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 2 Políticas, relaciones y desarrollo personal	Trato del personal	Me agrada trabajar con mis compañeros	1	1	1	1	Ninguno
	Conformidad laboral	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 3 Desempeño y relación con la autoridad.	Reconocimiento laboral	La autoridad valora y aprecia el esfuerzo, el desempeño y los logros que realizo en la institución.	1	1	1	1	Ninguno
	Relaciones basadas en el respeto	Se valora respeto por la labor que realizo en mi trabajo.	1	1	1	1	Ninguno
	Actitud solidaria	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	1	1	1	Ninguno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Nombres y apellidos del experto	CARLOS FERNANDO GARCIA GODOS SALAZAR
Documento de identidad	10280784
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Cargo	DOCENTE TIEMPO COMPLETO GESTOR B DE LA COORDINACIÓN ACADÉMICA DE CARRERA
Número telefónico	984150675
Firma	 Mg. Fernando Garcia Godos Salazar DTC Universidad Privada del Norte 
Fecha	05 DE JUNIO del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Hugo Mario Reyes Argüelles

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.

.....
ELVIRA GLADYS QUISPE GUADALUPE
D.N.I 09899364



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024.

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable clima organizacional, Es el contexto labora donde los trabajadores desempeñan sus funciones y esta moldeado por sus comportamientos, incluyendo valores, actitudes y creencias. (Rivera 2018)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Autorrealización	Oportunidad de progreso.	Existen oportunidades de progresar profesionalmente en la institución.	1	1	1	1	
	Se sienten bien en su entorno laboral.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	1	1	1	1	
	Logran hacer su trabajo con optimismo	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	1	1	1	1	
Dimensión 2 Involucramiento laboral	Propone mejoras y soluciones	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	1	1	1	
	Muestra eficiencia productiva en el trabajo.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	1	1	1	
	Participa activamente en proyectos y actividades	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Supervisión	Recibe orientación y recursos	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	1	1	1	
	Empatía y respeto	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	1	1	1	1	
	Habilidades para liderar y gestionar equipos	El Líder brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 4 Comunicación	Acceso a la información y a los cambios.	Existe un acceso a la información y a los cambios.	1	1	1	1	
	Efectividad de los canales de comunicación	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	
	Promueve una comunicación abierta y fluida.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1	
Dimensión 5 Condiciones laborales.	Proporciona un entorno seguro y saludable	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	1	1	1	
	Ofrece beneficios que satisfacen las necesidades y expectativas.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	1	1	1	1	
	Existe un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y motivador.	Existe un trato justo en la institución	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Hugo Mario Reyes Argüelles
Documento de identidad	08211638
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEE "José Granda"
Cargo	Sub director
Número telefónico	970199133
Firma	
Fecha	06 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Definición de la variable: Es el nivel de bienestar que una persona experimenta en relación con varios aspectos de su empleo. Este indicador se fundamenta en la percepción individual del empleado respecto a diversos elementos de su entorno laboral, que abarcan desde las condiciones físicas del trabajo y los beneficios ofrecidos, hasta las relaciones sociales, oportunidades de desarrollo personal, ejecución de tareas, políticas organizacionales y la interacción con los superiores jerárquicos. Sonia Palma (2004).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Condiciones materiales-beneficios laborales	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	
	El ambiente donde se trabaja es agradable	Me siento conforme con mi trabajo, ya que contribuye a mi desarrollo personal.	1	1	1	1	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	Cuento con los equipos y tecnologías necesarias para desarrollar mis actividades laborales	1	1	1	1	
Dimensión 2 Políticas, relaciones y desarrollo personal	Relaciones interpersonales	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	1	1	1	1	
	Trato del personal	El trato que se percibe entre mis compañeros es con mucho respeto.	1	1	1	1	
	Conformidad laboral	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	1	1	1	1	
	Reconocimiento laboral	La autoridad valora y aprecia el esfuerzo, el desempeño y los logros que realizo en la institución.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 3 Desempeño y relación con la autoridad.	Relaciones basadas en el respeto	Se valora respeto por la labor que realizo en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Actitud solidaria	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción labora
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Nombres y apellidos del experto	Hugo Mario Reyes Argüelles
Documento de identidad	08211638
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEE "José Granda"
Cargo	Sub director
Número telefónico	970199133
Firma	
Fecha	06 de junio del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Cristhie Paola Ruiz Huamanzana

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.


.....
ELVIRA GLADYS QUISPE GUADALUPE
D.N.I 09899364



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024.

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable clima organizacional, Es el contexto labora donde los trabajadores desempeñan sus funciones y esta moldeado por sus comportamientos, incluyendo valores, actitudes y creencias.(Rivera 2018)

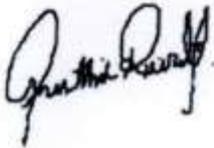
Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Autorrealización	Oportunidad de progreso.	Existen oportunidades de progresar en la institución	1	1	1	1	Ninguno
	Se sienten bien en su entorno laboral.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	1	1	1	1	Ninguno
	Logran hacer su trabajo con optimismo	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 2 Involucramiento laboral	Propone mejoras y soluciones	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	1	1	1	Ninguno
	Muestra eficiencia productiva en el trabajo.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	1	1	1	Ninguno
	Participa activamente en proyectos y actividades	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 3 Supervisión	Recibe orientación y recursos	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	1	1	1	Ninguno
	Empatía y respeto	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	1	1	1	1	Ninguno
	Habilidades para liderar y gestionar equipos	El lider brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	1	1	1	Ninguno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 4 Comunicación	Acceso a la información sobre los cambios.	Existen suficientes canales de comunicación.	1	1	1	1	Ninguno
	Efectividad de los canales de comunicación	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	Ninguno
	Promueve una comunicación abierta y fluida.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 5 Condiciones laborales.	Proporciona un entorno seguro y saludable	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	1	1	1	Ninguno
	Ofrece beneficios que satisfacen las necesidades y expectativas.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	1	1	1	1	Ninguno
	Existe un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y motivador.	Existe un trato justo en la institución	1	1	1	1	Ninguno

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Cristhie Paola Ruiz Huamanzana
Documento de identidad	10624117
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad de Ciencias y Humanidades
Cargo	Docente
Número telefónico	986070708
Firma	 <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> Mg. Cristhie Ruiz H.
Fecha	30 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable: Es el nivel de bienestar que una persona experimenta en relación con varios aspectos de su empleo. Este indicador se fundamenta en la percepción individual del empleado respecto a diversos elementos de su entorno laboral, que abarcan desde las condiciones físicas del trabajo y los beneficios ofrecidos, hasta las relaciones sociales, oportunidades de desarrollo personal, ejecución de tareas, políticas organizacionales y la interacción con los superiores jerárquicos. Sonia Palma(2004).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Condiciones materiales- beneficios laborales	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	Ninguno
	El ambiente donde se trabaja es agradable	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	Ninguno
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	Cuento con los equipos y tecnologías necesarias para desarrollar mis actividades laborales.	1	1	1	1	Ninguno
	Relaciones interpersonales	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	1	1	1	1	Ninguno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 2 Políticas, relaciones y desarrollo personal	Trato del personal	Me agrada trabajar con mis compañeros	1	1	1	1	Ninguno
	Conformidad laboral	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	1	1	1	Ninguno
Dimensión 3 Desempeño y relación con la autoridad.	Reconocimiento laboral	La autoridad valora y aprecia el esfuerzo, el desempeño y los logros que realizo en la institución.	1	1	1	1	Ninguno
	Relaciones basadas en el respeto	Se valora respeto por la labor que realizo en mi trabajo.	1	1	1	1	Ninguno
	Actitud solidaria	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	1	1	1	Ninguno

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Nombres y apellidos del experto	Cristhie Paola Ruiz Huamanzana
Documento de identidad	10624117
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad de Ciencias y Humanidades
Cargo	Docente
Número telefónico	986070708
Firma	 <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> Mg. Cristhie Ruiz H.
Fecha	30 de mayo del 2024

Anexo 4.

Consentimiento informado

Título de la investigación: Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024.

Investigadora: Elvira Gladys Quispe Guadalupe

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024”, cuyo objetivo es establecer la incidencia del clima organizacional en el grado de satisfacción de los docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, año 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Programa Académico e Maestría en Administración de La Educación de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa emblemática José Granda de San Martín de Porres.

El impacto de esta investigación podría ser fundamental para fortalecer la atmósfera laboral con un clima satisfactorio y colaborativo entre los docentes de dicha institución, y así mejorar la calidad educativa.

Procedimiento:

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

Se realizará una encuesta mediante el formulario Google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados serán anónimos y no tiene ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Elvira Gladys Quispe Guadalupe. Email: equispeg21@ucvvirtual.edu.pe y asesora Mercedes Nagamine Miyashiro. Email: menagaminemiy@ucvvirtual.edu.pe

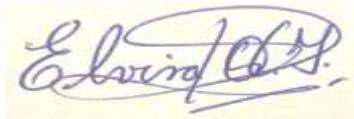
Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Elvira Gladys Quispe Guadalupe

Fecha y hora: S.M.P. 06 de junio del 2024

Firma de la investigadora:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elvira G. Quispe', is centered on a light yellow rectangular background.

Anexo 5. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

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

Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024

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

AUTORA:
Quispe Guadalupe, Elvira Gladys (orcid.org/0009-0009-4788-1013)

ASESORAS:
Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)
Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

LIMA – PERÚ
2024

The right sidebar shows a similarity score of **13%** and a list of 11 sources:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.upagu.edu... Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.uigru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	moam.info Fuente de Internet	<1 %
10	library.co Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

At the bottom, the status bar indicates: Página: 1 de 34, Número de palabras: 10057, Versión solo texto del informe, Alta resolución, Activado, 16:15, 8/05/2024.

Anexo 6. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.

Autorización de uso de información de una Institución Educativa

Yo, Monica Villanueva Chávez con DNI N° **8010821**, en mi calidad de directora de la Institución Educativa Empresarial Jose Granda con Código Modular N° 333513 ubicada en el distrito de San Martín de Porres

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la docente Elyra Gladys Quispe Guadalupe con DNI N° 09899364 estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

- 1 - Recopilación de datos relacionados al correo electrónico del docente los cuales serán tratados de manera confidencial y utilizada únicamente para desarrollar los objetivos de la Investigación
- 2 - Recopilar datos en una encuesta sobre Clima Organizacional
- 3 - Recopilar datos en una encuesta sobre Satisfacción Laboral

Con la finalidad de que pueda desumir en su Tesis para optar el Grado de Magister

Asimismo solicito:

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa

() No Mencionar el nombre de la Institución Educativa

Firma y sello del Representante Legal

DNI

El estudiante declara que los datos brindados en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos, caso de comprobarse la falsedad de ellos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar

Firma de Estudiante

Elyra Gladys Quispe Guadalupe

DNI 09899364