



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en las  
Instituciones educativas, RED 20– Los Olivos 2018

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

**Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**

Br. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

**Página del jurado**

**Dr. Ángel Salvatierra Melgar**  
**Presidente**

**Dr. Karen Del Pilar Zevallos**  
**Secretario**

**Dr. Ulises Córdova García**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

En honor a mis queridos padres Jaime Villafuerte y Edelina Cárdenas .En especial a Dios que me acompaña y guía mi camino para seguir mis estudios hacia el éxito profesional, también a mis hermanos Michael, Jhon y a mi cuñada Ana.

Y de manera especial a mis ahijados Mariano Jesús y María Belén.

## **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo por brindarnos todas las facilidades necesarias para el enriquecimiento de nuestro conocimiento y cultura pedagógica.

Al Dr. Ulises Córdova García por su asesoría apoyo y comprensión durante este tiempo.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018”, presentada, en 135 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las Notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Junio del 2018

Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas

DNI: 44740106

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el realidad problemática , justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

|   | Página |
|---|--------|
| Página del jurado   | ii     |
| Dedicatoria   | iii    |
| Agradecimiento  | iv     |
| Declaratoria de autenticidad  | v      |
| Presentación  | vi     |
| Índice  | vii    |
| Lista de tablas   | ix     |
| Lista de figuras  | xi     |
| Resumen   | xiii   |
| Abstract  | xv     |
| I. Introducción   | 15     |
| 1.1. Realidad problemática  | 16     |
| 1.2. Trabajos previos   | 18     |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema   | 24     |
| 1.4. Formulación del problema   | 32     |
| 1.5. Justificación del estudio  | 33     |
| 1.6. Hipótesis  | 34     |
| 1.7. Objetivos  | 34     |
| II. Método  | 36     |
| 2.1. Diseño de investigación  | 37     |
| 2.2. Variables, operacionalización  | 39     |
| 2.3. Población  | 41     |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 43     |
| 2.5. Métodos de análisis de datos   | 48     |
| 2.6. Aspectos éticos  | 49     |
| III. Resultados   | 50     |
| IV. Discusión   | 76     |
| V. Conclusiones   | 82     |
| VI. Recomendaciones   | 85     |

## VII. Referencias

88

## Anexos

Anexo A Matriz de consistencia

Anexo B Instrumento para medir la variable clima organizacional

Anexo C. Instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Anexo D. Base de datos de confiabilidad

Anexo E. Base de datos de la variable clima organizacional

Anexo F. Base de datos de la variable satisfacción laboral

Anexo G. Certificado de validez de los instrumentos

Anexo H. Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado

Anexo I. Carta de aceptación de las instituciones educativas



## Lista de tablas

|          |  | Página |
|----------|--|--------|
| Tabla 1  | Operacionalización de la variable Clima organizacional                                   | 40     |
| Tabla 2  | Operacionalización de la variable Satisfacción laboral                                   | 41     |
| Tabla 3  | Población  | 42     |
| Tabla 4  | Muestra  | 42     |
| Tabla 5  | Ficha técnica del instrumento 1  | 44     |
| Tabla 6  | Ficha técnica del instrumento 2  | 45     |
| Tabla 7  | Validez de contenido de los instrumentos Clima Organizacional                            | 46     |
| Tabla 8  | Validez de contenido de los instrumentos Satisfacción laboral                            | 46     |
| Tabla 9  | Niveles de confiabilidad   | 47     |
| Tabla 10 | Resultados de la confiabilidad de los instrumentos                                       | 47     |
| Tabla 11 | Valores de correlación Rho de Spearman   | 48     |
| Tabla 12 | Clima organizacional en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.            | 51     |
| Tabla 13 | Comunicación en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.                    | 52     |
| Tabla 14 | Confianza en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.                       | 53     |
| Tabla 15 | Motivación en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.                      | 54     |
| Tabla 16 | Participación en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.                   | 55     |
| Tabla 17 | Liderazgo en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.                       | 56     |
| Tabla 18 | Satisfacción laboral en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.            | 57     |
| Tabla 19 | Cumplimiento de las necesidades en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018. | 58     |
| Tabla 20 | Clima laboral en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.                   | 59     |
| Tabla 21 | Capacitación y perfeccionamiento en las Instituciones educativas Red 20-Los Olivos 2018. | 60     |
| Tabla 22 | Clima organizacional por Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018               | 61     |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 23 | Satisfacción laboral por Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018  | 62 |
| Tabla 24 | Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018                                      | 63 |
| Tabla 25 | Comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.  | 64 |
| Tabla 26 | Confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018..  | 65 |
| Tabla 27 | Motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.  | 66 |
| Tabla 28 | Participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.   | 67 |
| Tabla 29 | Participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.  | 68 |
| Tabla 30 | Liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.  | 68 |
| Tabla 31 | Correlación de Spearmen entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas , Red 20-Los Olivos 2018. | 70 |
| Tabla 32 | Correlación de Spearmen entre comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas , Red 20-Los Olivos 2018.            | 69 |
| Tabla 33 | Correlación de Spearmen entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas , Red 20-Los Olivos 2018.            | 72 |
| Tabla 34 | Correlación de Spearmen entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas , Red 20-Los Olivos 2018.           | 73 |
| Tabla 35 | Correlación de Spearmen entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas , Red 20-Los Olivos 2018.        | 74 |
| Tabla 36 | Correlación de Spearmen entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas , Red 20-Los Olivos 2018.            | 75 |

## Lista de figuras

|           |  | <b>Página</b> |
|-----------|--|---------------|
| Figura 1  | Esquema del diseño de investigación correlacional  | 37            |
| Figura 2  | Clima organizacional en las Instituciones educativas.<br>Red 20.Los Olivos 2018.                         | 51            |
| Figura 3  | Comunicación en las Instituciones educativas ,Red<br>20-Los Olivos 2018.                                 | 52            |
| Figura 4  | Confianza en las Instituciones educativas ,Red 20-<br>Los Olivos 2018                                    | 53            |
| Figura 5  | Motivación en las Instituciones educativas ,Red 20-<br>Los Olivos 2018.                                  | 54            |
| Figura 6  | Participación en las Instituciones educativas ,Red 20-<br>Los Olivos 2018.                               | 55            |
| Figura 7  | Liderazgo en las Instituciones educativas ,Red 20-<br>Los Olivos 2018.                                   | 56            |
| Figura 8  | Satisfacción laboral en las Instituciones educativas<br>,Red 20-Los Olivos 2018.                         | 57            |
| Figura 9  | Cumplimiento de las necesidades en las<br>Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.              | 58            |
| Figura 10 | Clima laboral en las Instituciones educativas ,Red<br>20-Los Olivos 2018.                                | 59            |
| Figura 11 | Capacitación y perfeccionamiento en las<br>Instituciones educativas Red 20-Los Olivos 2018.              | 60            |
| Figura 12 | Clima organizacional y satisfacción laboral en las<br>Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.  | 61            |
| Figura 13 | Comunicación y la satisfacción laboral en las<br>Instituciones educativas ,Red 20-Los Olivos 2018.       | 62            |
| Figura 14 | Clima organizacional y satisfacción laboral en las<br>Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. | 64            |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Figura 15  | Comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos       | 65 |
| Figura 16  | Confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.    | 66 |
| Figura 17  | Motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018..  | 67 |
| Figura 18  | Participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018 | 68 |
| Figura 19. | Liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.    | 69 |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 120 docentes .Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,975 para el cuestionario de clima organizacional y 0,939 para el cuestionario de satisfacción laboral, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

**Palabras clave:** Clima organizacional y satisfacción laboral

## Abstract

The present investigation had like objective: To determine the relation between organizational Climate and labor satisfaction in educational Institutions, Network 20 - Olivos 2018.

The research carried out was of a quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational design with two variables. The population consisted of 120 teachers. The survey was used as a technique for collecting data on the socio-affective school climate variables and social interaction; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.975 for the socio-affective school climate questionnaire and 0.939 for the questionnaire of social interaction, indicating a very high reliability.

The results of the investigation indicated that: There was a relationship between organizational climate and job satisfaction in educational institutions, Network 20 - Los Olivos 2018.

**Keywords:** Organizational climate and job satisfaction

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En los países de Norteamérica, la complacencia laboral ha sido percibido por las compañías y han concluido que se da una relación estrecha entre el júbilo y la productividad, siendo esta última en estado decreciente.

En Latinoamérica, los países como Argentina y Paraguay se enfocan y parten en el aspecto del clima institucional desde las escuelas y han expuesto la insatisfacción de los docentes al desempeñar su labor logrando un rendimiento deficiente. Es importante para cualquier institución o empresa la satisfacción del docente o cualquier otro profesional en el sentido de la adquisición de buenos resultados en beneficio de la compañía, por tal motivo actualmente se dirige con suma importancia la atención a las relaciones interpersonales con el fin de fomentar un clima positivo en el entorno laboral a favor de todos los integrantes.

En el Congreso Mexicano de Desarrollo Laboral se cuestionó la efectividad laboral del maestro, la cual se relacionó con su incompetencia personal y profesional, no obstante las condiciones de trabajo no han contribuido para tal acción debido a la escasa libertad e independencia del rol a desempeñar, de igual manera las normas y reglas verticales. Desafortunadamente los altos directivos no han planteado una adecuada organización que permita la determinación y la revisión de las responsabilidades en plazos establecidos

Peralta (2011) enfatiza la necesidad de un entorno motivador para el alto grado de eficiencia en los empleados, además los retos participativos lo cual dará el compromiso mutuo. Por lo tanto, es de suma importancia considerar al personal en función a la institución, para ello la complejidad de cada recurso humano será tomado en cuenta permitiendo alcanzar las metas con eficacia y productividad elevada.

Generalmente una organización es un conjunto de recursos humanos con responsabilidades específicas ejercidas para el logro de un mismo propósito o meta. Sin embargo, las instituciones educativas están distribuidas y conformadas por elementos interrelacionados entre sí, como la estructura organizacional, métodos que ocurren en lo interno y la conducta del grupo de elementos. El clima institucional se encuentra relacionada y hermanada estrechamente con la motivación de los miembros de esta misma. Si la motivación del recurso humano es formidable, evidentemente el clima organizacional tenderá a ser alto y



proporcionará relaciones interpersonales satisfechas, entusiastas, de interés, colaborativas, entre los dirigentes.

Para estar al tanto del nivel de satisfacción en el ámbito educativo es de suma importancia considerar la complacencia y la actitud de los empleados para el desempeño de su función. En muchos estudios realizados se evidencia la relación existente entre el malestar del docente con las exigencias y por tal motivo resulta necesario conocer el tipo de motivación que orienta la actuación del profesor, si queremos optimizar la calidad de sus sesiones de clases.

En nuestro contexto peruano, la variable del clima institucional está muy presente, evidenciándose en todos los sectores, desde los sectores empresariales hasta los educativos. Según Caballero (2012) la problemática del clima organizacional en el ámbito educativo está presente debido al poco interés que genera el tema de estabilidad laboral, porque los docentes en la coyuntura actual ocuparán un puesto laboral dependiendo de su rendimiento en la evaluación a la que se someta.

Actualmente, se puede apreciar que muchos docentes no se sienten satisfechos en su centro laboral, la mayoría solamente trata de cumplir con su horario y actividades con ausencia de entusiasmo de prosperar y desarrollar, perjudicando a mediados y largos plazos a los objetivos planteados por la institución educativa. Esta situación ya se encuentra enmarcada socialmente en los docentes.

La administración debe tener en cuenta lo importancia de los cambios para lograr que exista un adecuado clima organizacional y dentro de lo esencial es la satisfacción del docente a partir de un entorno educativo motivador y de forma objetiva. Por ello, es preciso que en las instituciones educativas públicas exista buenas relaciones de coordinación en la que se observe la comunicación, la confianza entre todos los miembros dirigentes que laboran dentro de ellas, solo así se logrará formar un equipo directivo que coordine con el docente, incentivando ideas sobre lo que se debe enseñar y la organización del proceso educativo, en base al programa y conforme a su experiencia académica profesional.

En las instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018 se ha observado problemas en gestión educativa como falta de liderazgo Institucional, poca planificación, no hay mejora continua lo que afecta el clima organizacional

en la institución educativa como la comunicación organizacional un poco deficiente, escasa coordinación para tomar acuerdos en consenso, inequidad en el trato al personal docente, administrativo, no se tienen en cuenta las sugerencias, ni aportaciones todos, poca confianza y lealtad entre directivos, docentes en los aspectos pedagógicos, administrativos, institucional y comunitarios, un clima institucional poco armonioso.

Todo la problemática a partir de la gestión educativa afecta el clima organizacional de la institución educativa, por ello mismo es importante fomentar e interrelacionar la gestión con el clima organizacional en donde se plantee la elaboración y ejecución de programas para el mejoramiento del clima organizacional tales como charlas de liderazgo y trabajo en equipo dirigido a cada recurso humano con el fin de proveer herramientas básicas para un clima favorable y de buena relaciones interpersonales. Por lo tanto, es importante desarrollar un estudio sobre Clima organizacional y satisfacción laboral a fin de contribuir al desarrollo, progreso, mejoramiento de la institución educativa. De igual manera, se recomienda mejorar las vías de comunicación entre directivos y personal docente, a fin de que las relaciones vayan adquiriendo un estilo propio institucional, trato amable y positivo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales.**

Florez (2014), en su estudio titulada: "*Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*", cuyo objetivo principal fue el determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios del decanato de humanidades y artes de la universidad centro occidental "Lisandro Alvarado", bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población de 129 docentes y una muestra de 96, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: con el uso de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de  $p \leq 0.05$ , se determinó que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo  $d=4,12$ . Asimismo, entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se presenta entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (0.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión

de sentido de pertenencia y estilos de dirección (0.203) y (0.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultaron ser la más alta con un puntaje de 15.96, que la ubica en un nivel medio alto.

Hinojosa, (2016) realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*; siendo su objetivo determinar la relación Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile. La metodología empleada fue el hipotético deductivo. Su estudio fue de tipo básica y con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, considero como muestra a 60 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: el primero de clima organizacional y el segundo fue de satisfacción laboral. Los resultados evidencian una relación significativa alta ( $r_s = 0,754$ ,  $p < 0.05$ ). Según sus hallazgos concluyó que: Existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Quintero, y Faría (2015), Realizaron una investigación titulada: *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*, Tesis Maestría). Universidad Técnica de Machala. Siendo su objetivo establecer cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco. La metodología empleada es el hipotético deductivo la investigación se desarrolló dentro del nivel correlacional, debido a que las variables y dimensiones medidas fueron puestas bajo una prueba de correlación, La población de la presente investigación estuvo constituida por 110 docentes del colegio San Francisco, aplicándose los instrumentos en la escala de Likert con preguntas cerradas. Sus resultados obtenidos confirman una relación significativa alta ( $r_s = 0,632$ ,  $p < 0.005$ ) entre clima organizacional y desempeño docente.

Tamayo (2014) realizó la investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt universitaria en Colombia*. (Tesis Doctoral) Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia. Los objetivos fueron determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral docente

en el Colegio Alexander Von Humboldt. Utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 130 docentes, a quienes se les aplicó los cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados de la investigación mostraron una relación significativa alta ( $r_s = 0.785$ ,  $p < 0.05$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral docente

Yubisay (2013) en su trabajo de investigación titulado: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara*, estado Zulia. (Tesis Maestría) Universidad de Zulia, Venezuela. Tuvo como objetivo analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara, estado Zulia. La metodología empleada fue el hipotético deductivo, el estudio se fue de tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, como también de campo. Estuvo constituida por una población correspondiente a 49 sujetos, 44 docentes y 5 directores, en tal sentido se consideró como muestra la totalidad de la población. La técnica empleada en el estudio fue la encuesta, asimismo para recoger la información se consideró dos cuestionario para medir las dos variables de estudio, el cual estuvo dirigido a los docentes y al personal directivo, con 36 ítems cada uno, indicados en escala Likert ambos instrumentos mediante las respuestas de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Los instrumentos fueron validados por 5 expertos, asimismo fueron sometidos a confiabilidad de los datos mediante la prueba Alpha de cronbach, donde el resultado fue de 0.87, en ambos cuestionarios, indicándonos que los instrumentos fueron altamente confiables. Asimismo se realizó los análisis estadísticos en ambas variables, fueron calculados mediante frecuencias y porcentajes, como también medias aritméticas. Para la correlación se consideró el coeficiente de rho de Spearman, en el que se obtuvo un valor de 0.726 lo que indicó la existencia de una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables que fueron objetos de estudio. En tal sentido los resultados indicaron que los centros educativos predominó un clima autoritario, en donde el director no es visto como líder, indicándose un ambiente laboral no estimula los docentes, quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, esto ha venido influyendo en su desempeño laboral mostrando invariabilidad en el día a

día, esta situación los sitúa al margen de los avances pedagógicos y tecnológicos, también presentó debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas conceptuales, también en las estrategias relacionadas con la participación en equipo de trabajo y la socialización de valores. En tal sentido las variables Clima organizacional y desempeño laboral tuvieron una alta correlación ( $r_s = 0.785$ ,  $p < 0.05$ ) y estadísticamente fue significativa.

Rodríguez (2013), realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*, Institución educativa de secundaria, Pontificia Universidad católica de Chile. Tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo formada por 80 docentes, a quienes se les aplicó los cuestionarios en la escala de Likert concluyendo que la Correlación entre el clima organizacional general y satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y un grado de asociación de ( $r = 0.813$ ;  $P < 0.05$ ) entre Clima organizacional y satisfacción laboral.

#### **Antecedentes nacionales.**

Mina (2013), en su estudio para obtener el grado de magister en Educación "*Clima Organizacional y el Desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho*", cuyo objetivo es dar a conocer cuál es la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, no experimental. Se contó como población y muestra a 150 personas entre el personal docente y administrativo de la Institución.

Los resultados que se han podido establecer en este estudio es que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; observándose que entre los dos niveles de clima organizacional percibido por los docentes y administrativos, el 54% lo considera regular; le sigue un 26.7% que lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo. En conclusión, se observa que predomina el nivel regular con valores entre 40 y

60% analizando el clima organizacional y en cuanto al desempeño laboral, son los docentes quienes tienen clima organizacional o ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es de nivel medio que se podía calificar como intermedia, ya que el 62.5% de la medida percibida en las dimensiones evaluadas se encuentran en escala de autonomía, trabajo en equipo, apoyo, comunicación, reconocimiento, equidad, innovación, promoción y carrera, sueldos, capacitación y desarrollo.

Guzmán (2015), en su estudio titulada: "*Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*". Cuyo objetivo principal fue: probar que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los institutos superiores tecnológicos públicos Trujillo y Florencia de Mora, bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población y muestra de 58 docentes, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: que el nivel promedio de clima organizacional que poseen los docentes de las I.S.T.P. Indoamérica (30,65) y Florencia de Mora (24,26), es bajo. Existe una correlación significativa fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente del I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, obteniéndose  $p - \text{valúe} = 0,579 > 0,01$  y  $p - \text{valúe} = 0,916 > 0,01$ . Estos resultados indican que a medida que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima organizacional aumentan, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente.

Montalvo (2011), en su estudio "*El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones del nivel de Educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*". Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente. El estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 64%. Lo que significa que aquellos encuestados que perciben el estilo gerencial de los directores de un nivel alto, también perciben las estrategias metodológicas, en un nivel alto. Al efectuar la correlación entre el estímulo laboral

de los directores y el nivel de solvencia profesional, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%.

Alegre, Barrientos y Milla (2015), en su estudio titulada: “*Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada*”. Su objetivo principal fue: analizar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública y una privada, bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población de 135 docentes y una muestra de 98, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue que los docentes de una institución privada (94.7%) tienen mejor clima laboral que los de una institución pública (48.4%) ( $p = .000$ ) y también presentan mayor satisfacción laboral ( $p = .000$ ). Los resultados indicaron que existen una relación significativa entre las variables de estudio solamente en la institución privada ( $p = .003$ ).

Meléndez (2012), realizó la investigación titulada “*Gestión Educativa y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 08 del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2012*”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Magister. El tipo de estudio fue descriptivo, el diseño no experimental Correlacional transversal, población 182 docentes y la muestra no probabilística de 60 docentes. Concluye que su trabajo de investigación le ha permitido cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo comprobar las hipótesis planteadas. De acuerdo a los objetivos y los resultados de la investigación se ha concluido que la gestión educativa se relaciona directamente con el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas en las Instituciones Educativas de la Red 08 del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2012. Según la correlación de Spearman = 0,448; representando ésta una alta asociación de las variables y siendo altamente significativa. Además según la prueba de independencia  $p=0,001 < 0,05$ ; altamente significativa.

Terrazas (2012), realizó la investigación titulada “*Clima Organizacional y Gestión Educativa en docentes de la Oficina Nacional de Educación Católica del distrito de Jesús María, Lima 2012*”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Magister. El tipo de estudio fue Básica, el diseño no experimental correlacional transversal, población 70 docentes y la

muestra estuvo conformado por 70 docentes de la ONDEC, se aplicó un muestreo no probabilístico, por lo tanto la muestra fue censal de 70 docentes. El trabajo de investigación le ha permitido cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo comprobar las hipótesis planteadas. De acuerdo a los objetivos y los resultados de la investigación se ha concluido que según los resultados el método de análisis de correlación de Spearman, un valor  $r=0,401$  representa una moderada correlación significativa entre las variables clima organizacional y gestión educativa, en esta investigación se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el clima organizacional y gestión educativa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

Según Ekvall (1983) El clima organizacional es una cohesión en donde se evidencian actitudes y conductas las cuales determinaran la vida de la organización. Dichas conductas objetivas se pondrán en evidencia en las interacciones del ser humano con su entorno. Además el concepto de clima organizacional estará sujeto a las propias percepciones de cada ser humano. Por otro lado, Brunet (2008), manifestó que la información proveniente del entorno laboral en la cual se incluyen conductas viene a ser el clima organizacional. De igual manera, Dormenthy (2012) refirió que el clima organizacional es el extracto de las propiedades y características del ámbito laboral percibidas de forma frontal o no por el recurso humano y a partir de ello sacar las apreciaciones en relación a la variable.

Así mismo Brunet (2002), mencionó que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de la organización”, es decir que la empresa tiene su identidad y esta intervendrá en la conducta de los implicados.

Adames (2015) evidencio al igual que otros autores que el clima organizacional se construye a partir de la interacción con la organización e influyen en la conducta de ellos mismos, marcando la diferencia entre una institución y otra.

Por otro lado, Snow (2012) coincide con los autores anteriores definiendo lo que es el clima organizacional como una percepción de los empleados sobre el medio laboral. A la vez Baguer (2009), quien sostuvo que el clima



organizacional es el ambiente humano en el que se desenvuelven todos los trabajadores de una organización. A su vez existe un buen clima en una organización cuando el personal trabaja en un entorno favorable y adecuado, por tanto puede brindar todos sus conocimientos y habilidades (p.148) también Rodríguez (2005) , opinó que el clima organizacional es la personalidad de un empresa, que este puede variar de la misma forma en que puede cambiar el clima atmosférico.

Goncalvez (2000) refirió que la ostentación del clima organizacional se da a través de la estructura organizacional, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilo de liderazgo. Estas estructuras organizacionales tienen un deber específico en el discernimiento de las personas, es por ello que se caracteriza por ser un proceso complejo, además el clima organizacional es un fenómeno que intercederá en el aspecto motivacional, viéndose reflejado en la conducta de los miembros pertenecientes a una organización.

Por otro lado, Likert y Gibson (2006) refirieron que el termino clima organizacional circunda en la estructura psicológica de las organizaciones ya que esta variable es la sensación, personalidad o carácter del ambiente, es decir es una constante influyente para las personas en su comportamiento. En su comportamiento y puede describirse en términos. Por su parte Clemente (2010), señaló, acerca del Clima Organizacional, que este se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El Clima Organizacional es una variante interviniente que mide entre los factores organizacionales y lo individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización (p, 51).

Según Toro, citado por Lara (2013), el clima organizacional es el contiguo de percepciones compartidas que las individuos se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa, en las cuales intervienen por una parte los procesos institucionales y por otra las características individuales de quienes la integren, dando como resultado el ambiente, entorno, o atmósfera de la entidad la cual es única precisamente por las particularidades de cada organización. Habría que decir también que Silva (1996) puntualizó que el clima organizacional es una

propiedad del individuo que distingue la organización y es percibida como una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona, los grupos y la organización.

Dicho lo anterior, se agrega que Seisdedos (1996) toma a la organización o partes de ella influyentes en el comportamiento y actitudes, a eso se le define como clima organizacional. Por otro lado, Sandoval (2004) coincide con varios autores anteriores precisando que el clima organizacional es como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización en donde se incluye la estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas los cuales ejercerán influencia directa en el comportamiento

Del mismo modo, Álvarez (2005) hace referencia al clima organizacional aseverando que es el medio de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. Este medio es significativo ya que de este dependerá la autosatisfacción, conducta y creatividad productiva.

Finalmente, Chiavenato (2010) concuerda con muchos de los autores mencionados previamente puesto que el clima organizacional será planteado y dependerá directamente de las cualidades o propiedades del ambiente laboral, influyentes para el comportamiento del recurso humano.

## **Dimensiones de la variable Clima organizacional**

### **Dimensiones**

#### **Dimensión 1: Comunicación**

En cuanto a la comunicación, Likert ( citado por Brunet 2011) señaló que es el intercambio de información entre dos o más personas, en cuanto a organización se trata los intercambios serán de diversos tipos, desde una conversación informal hasta sistemas de información complejas.

Aunque para Koontz y Odonell (2009) la comunicación es más un intercambio de pensamientos lo cual tiene como fin el logro de la confianza y comprensión mutua, es decir las buenas relaciones humanas.

Por otro lado, Fischman (2002) establece que la comunicación en las organizaciones tiene que caracterizarse por ser un intercambio afectiva y se obtiene cuando un líder tiene la capacidad de escuchar y la expresión asertiva con su personal. De igual manera, Méndez (2011) refiere que el canal para la

transmisión de contenido emocional es la comunicación, además esta variable permitirá el cumplimiento de las necesidades sociales de interacción positivas o negativas tales como satisfacciones o frustraciones.

### **Dimensión 2: Confianza**

Por lo que se refiere a confianza, Suárez (2011) señaló que la confianza es la seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de una persona la cual permite el compartir necesidades y sueños en niveles de importancia y trabajan efectivamente entre ellos hacia la meta compartida.

Del mismo modo, Robbins (2009) indicó que la confianza produce confianza y la desconfianza ocasiona desconfianza y por tal motivo, mantener la confianza en una organización requiere de una atención cuidadosa por parte de los líderes de la organización.

### **Dimensión 3: Motivación**

En cuanto a la motivación Likert ( citado por Brunet 2011) nos refiere que las características de las fuerzas motivacionales y los procedimientos que se aplican para motivar a los empleados y así responder a sus necesidades.

Rubens (2009), refirió que es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales y a la satisfacción de alguna necesidad individual. También, Gamarra (2011) refirió la importancia de esta dimensión para el fomento de lazos de lealtad con la organización.

Hay que mencionar además que Mora (2007) señaló que una necesidad significa algún estado interno de las personas que hace algunos resultados parezcan atractivos ante una necesidad insatisfecha crea tensión que estimula el impulso dentro de las personas. Estos impulsos generan un comportamiento lento de búsqueda para encontrar metas particulares.

De igual manera, Sáenz (2009) sostuvo que el motor de empuje para realizarse y desempeñarse eficazmente es la motivación. Esta dimensión es un recurso clave para la eficacia, productividad y satisfacción.

### **Dimensión 4: Participación**

En lo que respecta a participación, Reborado (2011) señaló que el involucramiento del recurso humano con su organización es el estado de identificación y participación lo cual favorecerá la permanencia en el medio laboral en función a sus metas.

Además, Prado (2009), recalcó la necesidad del ofrecimiento y oportunidad de parte de la organización con la participación en toma de decisiones que afecten el trabajo y su vida.

### **Dimensión 5: Liderazgo**

Sobre esta dimensión, Likert ( citado por Brunet 2011) consideró que el liderazgo es la forma para influir en los empleados. Así mismo Bass (2011) mencionó que una característica del líder transformador es el que eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de las metas idealizadas que ayuda a los miembros de su equipo para superen sus interés personal, llevándolos a elegir una causa más noble como el bienestar del equipo de la empresa de esta manera el líder sea más efectivo en el manejo de su equipo y el logro de los resultados; pero estos líderes no solo buscan ser el mejor del mundo, sino busca ser lo mejor para el mundo.

Así mismo Lynch (1998), consideró que el liderazgo es un proceso de influencia que un individuo (líder) ejerce en las personas (seguidores) para alcanzar objetivos en una situación determinada. En el mismo sentido, Northouse (2007), afirmó que el liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común. Es así que el líder, busca influir en las preferencias, actitudes, creencias, sentimientos o valores para conseguir ciertas metas u objetivos determinados.

Por último, Robbins (2004) afirmó que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas. Además, este autor puntualizó que esta influencia puede ser formal o no dependiendo de la organización.

Finalmente, Yukl (2006), afirmó que “el liderazgo es el proceso de influir en otros para entender y ponerse de acuerdo sobre qué hacer y cómo hacerlo, y el proceso de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para alcanzar metas compartidas.

### **Teorías del clima organizacional**

#### **Teoría del clima laboral de Likert**

Rensis Likert, sostuvo que la conducta asumido por los subalternos es influenciado por dos factores: la conducta administrativa y la percepción sobre las condiciones institucionales (citado por Brunet 2004). Likert estableció tres modelos de variables que especifican particularidades propias de la institución,

las mismas que influyen en la apreciación personal del clima organizacional. Dichas variables son:

- Variables causales, son aquellas que están dirigidas a señalar la dirección en el que una institución progresa y consigue resultados.
- Variables intermedias, son las que están dirigidas a evaluar la situación interna de la institución, las cuales están plasmadas en elementos como el rendimiento, motivación, comunicación y la toma de decisiones. Ellas poseen gran significación ya que permiten establecer los procedimientos institucionales.
- Variables finales: son consideradas como resultado de la relación entre las dos primeras variables. Se reflejan en resultados organizacionales, mediante indicadores de productividad, ganancia, y pérdida.

### **1.3.2. Satisfacción laboral:**

Robbins y Judge (2009), afirmó que la satisfacción en el trabajo es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. (p.10). Amorós (2007), definió la actitud general que la persona tiene hacia su trabajo, donde no solo es la labor que desempeña, sino también la interacción con sus supervisores y compañeros, las políticas de reglamentos, trabajo, condiciones, entre otros; por ello, la evaluación de esta variable es la suma de diversas dimensiones o elementos del trabajo.

A su vez Flórez (2001), manifestó que la satisfacción laboral es la manera de cómo se siente la persona en su centro de trabajo donde abarcan muchos aspectos, como el salario, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de trabajo, estilo de supervisión, etc. (p.24). Así mismo Pérez y Fidalgo (2005), recalcaron que "la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral como las circunstancias y características del propio trabajo y los individuales de cada trabajador que condicionaran la respuesta afectiva de esta hacia diferentes aspectos de trabajo". (p. 90).

A la vez Cabrera (2008), estableció que la satisfacción en el trabajo es como los trabajadores se sienten satisfechos de acuerdo a sus necesidades como trabajadores donde sus diferentes aspiraciones puedan verse realizadas en su trabajo, ya sea de tipo social, personal, económico higiénico. (p. 88)

Katz & Kath (2007), señalaron que las conceptualizaciones de satisfacción laboral de la siguiente forma: como estado emocional, lo definieron

como positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona como actitud generalizada ante el trabajo, teniendo en cuenta que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental. Así mismo Keith (1989) mencionó que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el trabajador percibe su ambiente laboral, en función al grado de concordancia que existe entre sus expectativas y las condiciones actuales que ofrece su organización. (p. 35)

Warr, Cook y Wall (1979), consideraron que la satisfacción laboral engloba dos tipos de factores: extrínsecos e intrínsecos. La satisfacción laboral extrínseca se centra en aspectos relativos a la organización como remuneraciones, jornada laboral o condiciones físicas del trabajo, mientras que la satisfacción laboral intrínseca está enfocada en el reconocimiento del trabajo, el grado de responsabilidad y las promociones o líneas de carrera. Esta división se alinea mejor con el trabajo de investigación. (p. 26)

Palma (2004), mencionó que todo estudio de la satisfacción laboral es de suma importancia para la organización porque permite conocer la habilidad para satisfacer las necesidades de sus trabajadores. Reconoce que si los trabajadores insatisfechos tienen mayor número de inasistencias, posteriormente se evidenciará una mayor intención de rotación. (p.87)

## **Dimensiones de la variable Satisfacción laboral**

### **Dimensiones**

#### **Dimensión 1: Cumplimiento de necesidades**

Parrera (2009) , planteó que la psicología de la motivación es tremendamente compleja y reconoce que un cierto grado de seguridad es realmente poco, que existe un enorme desproporción entre conocimiento y especulación requiriéndose ideas que han ido puestas a pruebas en numerosas empresas y otras organizaciones (p.147).

Así mismo, Sáenz (2009), sostuvo que la motivación es la fuerza que mueve a las personas a cumplir sus esfuerzos laborales y productivos. La motivación de las personas es un recurso clave para que realicen sus labores de una eficaz, productiva y satisfactoria (p.63).

## **Dimensión 2: Clima laboral**

Álamo (2005), mencionó que el ambiente es donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con su personal que este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ellos. (p. 27).

Vásquez (2011). Manifestó que el clima laboral no es otra cosa que el ambiente que se presenta en una organización como producto de una serie de variables objetivas y subjetivas que crean una gran variedad de actitudes, conductas y reacciones.

## **Dimensión 3: Capacitación y perfeccionamiento**

Castro(2013) , señaló que el docente tiene que estar en constante capacitaciones preparándose para que cada día pueda dar todo de sí y así poder cumplir los objetivos que se quiere obtener en la enseñanza pedagógica.(p.43). El perfeccionamiento se lograra cuando el docente se trace metas para mejorar las actividades laborales de una organización.

Bermúdez (2013), definió que “ la capacitación es el proceso por el cual el docente logra incrementar sus conocimientos y hacerse especialista en determinadas áreas, las cuales favorecerán su labor académica e intelectual”. (P.77).

## **Teoría de la satisfacción laboral**

### **Teoría de la satisfacción laboral Herzberg Herzberg**

La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la Teoría de los dos Factores como parte de la teoría dual, postuló dos grupos o clases de aspectos laborales:

**Factores Extrínsecos:** referidos a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, Herzberg considera: los beneficios sociales, condiciones de trabajo, supervisión, políticas de la empresa, relaciones interpersonales, salario, y seguridad de permanecer en el trabajo.

**Factores Intrínsecos o Motivadores:** referidos al contenido, deberes y tareas relacionados con el cargo que producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad, se tiene posibilidades de avance y crecimiento, autonomía, el trabajo en sí mismo, logro, reconocimiento y responsabilidad.

Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Los factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad y logro.

#### **1.4. Problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018?

##### **Problemas específicos:**

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación existe entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018?

Problema específico 5



¿Cuál es la relación el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018?

## **1.5. Justificación**

### **Justificación teórica**

Se enfocó en dar a conocer las teorías que sustentan las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral, siendo trascendental porque sustenta en la evidencia de un fenómeno social que viene manifestándose en las instituciones educativas.

Aplicado desde diferentes puntos de vista de los autores, los cuales ponen sus teorías que dieron a conocer sus puntos de vista, permitiéndonos una fundamentación coherente

### **Justificación práctica**

El presente trabajo de investigación servirá para sucesivas investigaciones con la finalidad de reducir el problema de clima organizacional ; brindar información acerca de los comportamientos, convirtiéndose en referencia para nuevas investigaciones sobre el tema investigado en la provincia de Lima.

### **Justificación metodológica**

La realización de esta investigación fue muy importante porque a partir de la aplicación del método científico y con los resultados obtenidos de él, se propondrán alternativas que apoyen a los institutos de educación superior tecnológicos públicos a buscar ese desarrollo que toda institución anhela y espera alcanzar.

### **Justificación pedagógica**

La presente investigación es relevante, ya que va a permitir que nosotros los docentes tengamos conciencia que manteniendo un clima dentro de nuestra institución y sobre todo cumpliendo con nuestras funciones que nos corresponden como docentes, vamos a colaborar para que ella alcance su desarrollo como institución y vaya en beneficio en la formación de los alumnos.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

### **Hipótesis específicas**

#### Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

### **Objetivos específicos**

#### Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Objetivo específico 3

Determina la relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Objetivo específico 4

Determina la relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

#### Objetivo específico 5

Determina la relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción en las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de Investigación

### Diseño

El diseño empleado en el estudio nos indica los pasos a seguir para el desarrollo de la investigación, estableciendo para ello la no experimental de corte transversal, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio, recolectando a su vez los datos en un solo momento.

Los estudios no experimentales según lo menciona Hernández; et al., (2014, p. 152) son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.”

Referente a los estudios transversales o transeccionales son los que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y describir variables . Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández; et al., p. 154). Así mismo, el diseño transversal es a su vez de tipo correlacional porque este tipo de diseño “pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”. (Hernández; et al., p. 157).

La figura que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional, es el siguiente:

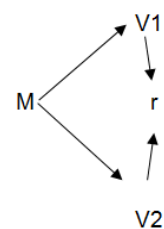
Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Clima organizacional

V2: Variable: Satisfacción laboral

r: relación que existe entre dos variables



*Figura 1.* Esquema del diseño de investigación correlacional

Lo que significa que dado la muestra de estudio conformado por 120 docentes , serán aplicados dos instrumentos que corresponden a la variable Clima organizacional y a la variable Satisfacción laboral con respecto a los resultados, serán procesados mediante la estadística descriptiva y diferencial.

### **Finalidad.**

La investigación es de tipo **básica**, porque sus resultados pueden ser útiles para dar a conocer nuevas alternativas en base a lo investigado, evaluando el grado de vinculación entre dos variables. Según Sánchez y Reyes (2009)

La investigación básica es llamada también pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recolectar toda información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientando al descubrimiento de principios y leyes. (p.36)

### **Enfoque.**

La investigación según Hernández; et al. (2014) utilizó el enfoque cuantitativo, al utilizar métodos que permitió el acercamiento a la realidad objetiva; recolectándose los datos para probar las hipótesis, siendo medidos y analizados con métodos estadísticos para instaurar patrones de correlación y probar teorías. (Hernández; et al., 2014, p. 10).

### **Nivel.**

Permite determinar el grado de profundidad en la que realizará la investigación, por ello será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables empresariales..(Hernández; et al., 2014, p. 93).

### **Método.**

Se utilizó método hipotético deductivo, porque hicimos uso de la lógica o razonamiento deductivo a través de teorías y concluimos en supuestos lógicos llamados “hipótesis” que fueron sometidos a evaluación.

De esta manera, la investigación seguirá el enfoque cuantitativo-deductivo, donde el investigador plantearía su problema de investigación

definiendo su objetivo y su pregunta (lo que quiere hacer y lo que quiere saber). (Hernández; et al., 2014, pp. 6, 13).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

Para Likert (citado por Brunet,1999) establece que el comportamiento asumido por los trabajadores depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Herzberg citado ( Warr, Cook y Wall 1979), señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Clima organizacional.**

La variable se divide en cinco dimensiones: comunicación, confianza, motivación, participación, liderazgo.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

La variable se divide en tres dimensiones: Cumplimiento de necesidades, clima laboral, capacitación y perfeccionamiento.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable clima organizacional*

| <b>Dimensiones</b> | <b>Indicadores</b>                                    | <b>Ítems</b> | <b>Escala y valores</b>  | <b>Niveles y rangos</b>   |
|--------------------|---|--------------|--|---|
| Comunicación       | Comunicación con los directivos-profesores            | Del 1-6      | Escala ordinal politómica, de tipo Likert, con los niveles de respuesta: | De la variable:<br>Inadecuado [27-63]<br>Poco adecuado[64- 100]<br>Adecuado [101-135]   |
|                    | Comunicación entre profesores.                        | Del 7-8      | Nunca<br>(1)   | De la dimensión 1:<br>Inadecuado [8-18]<br>Poco adecuado[19-29]<br>adecuado [30-40]     |
| Confianza          | Confianza en la Institución.                          | Del 9-10     | Casi nunca<br>(2)  |   |
|                    | Confianza con los directivos.                         | Del 11-12    | Algunas veces<br>(3)   | De la dimensión 2:<br>Inadecuado[4-9]<br>Poco adecuado [10-15]<br>Inadecuado [16-20]    |
| Motivación         | Motivación al profesor.                               | Del 13-14    | La mayoría de veces<br>(4)   |   |
|                    | Motivación en la Institución.                         | Del 15-16    | Siempre<br>(5)   | De la dimensión 3:<br>Inadecuado [4-9]<br>Poco adecuado 10-15]<br>Adecuado [16-20]      |
| Participación      | Participación del profesor en la Institución.         | Del 17-21    |  | De la dimensión 4:<br>Inadecuado [ 5-11]<br>Poco adecuado [12-18]<br>Inadecuado [19-25] |
| Liderazgo          | Liderazgo de los directivos                           | Del 22-25    |  | De la dimensión 5:<br>Inadecuado [6-14]<br>Poco adecuado [15-22]<br>Inadecuado [23-30]  |
|                    | Percepción del liderazgo por parte de los profesores. | Del 26-27    |  |   |



Tabla 2

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

| Dimensiones                      | Indicadores                | Ítems                  | Escala y valores   | Niveles y rangos   |
|----------------------------------|----------------------------|------------------------|--|--|
| Cumplimiento de las necesidades  | Apoyo de directivos        | Del 1-2                | Escala ordinal politómica, de tipo Likert, con los niveles de respuesta: | De la variable:<br>Inadecuado [21-49]<br>Poco adecuado [50-78]<br>Adecuado [79-105]    |
|                                  | Apoyo de colegas           | Del 3-4                |  |  |
|                                  | Recursos materiales        | Del 5-7                |  |  |
| Clima laboral                    | Ambiente de trabajo        | Del 8-9                | Nunca (1)<br>Casi nunca (2)  | De la dimensión 1:<br>Inadecuado [7-16]<br>Poco adecuado [17-26]<br>Adecuado [27-35]   |
|                                  | Apoyo de padres de familia | Del 10-11<br>Del 12-14 | Algunas veces (3)<br>La mayoría de veces (4)                             | De la dimensión 2:<br>Inadecuado [7-16]<br>Poco adecuado [17-26]<br>Inadecuado [27-35] |
|                                  | Reuniones de trabajo       |                        |  | De la dimensión 3:   |
| Capacitación y perfeccionamiento | Asesoramiento              | Del 15-18              | Siempre (5)  | Inadecuado [7-16]<br>Poco adecuado [17-26]<br>Adecuado [27-35]                         |
|                                  | Curso de capacitación      | Del 19-21              |  |  |

**2.3. Población y muestra****Población**

Según Suárez (2011), la población es el conjunto constituido por los individuos al que se refiere la pregunta principal de la investigación o con respecto al cual se pretende concluir algo (p.24).

Para la presente investigación se consideró una población de 142 docentes en nivel primaria de las Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.

Tabla 3

*Población docente de la RED 20 -Los Olivos*

| N°    | Institución educativa                            | Cantidad |
|-------|--|----------|
| 1     | I.E. Alberto Fujimori 2024                       | 38       |
| 2     | I.E Nuestra Señora de Lourdes                    | 37       |
| 3     | I.E. Enrique Milla Ochoa                         | 26       |
| 4     | I.E PNP Precursores de la Independencia Nacional | 41       |
| Total |  | 142      |

Nota : Información del CAP (2018)

**Muestra**

La muestra es una parte representativa de la población (Soto, 2015). La muestra estuvo conformada por 142 docentes del nivel primaria de la RED 20 – Los Olivos, equivalente al 84.50%. El tamaño de la muestra (n) se obtuvo de la fórmula de Arkin y Colton con un nivel de confianza del 95%,  $d=0,05$ ;  $N=142$ ;  $Z=1,96$ ;  $P=0,5$ ;  $Q=0,5$ .

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Tabla 4

*Muestra docente de la RED 20 -Los Olivos*

| N°    | Institución educativa                            | Población | Afijación | Muestra           |
|-------|--|-----------|-----------|-------------------|
| 1     | I.E. Alberto Fujimori 2024                       | 38        | 0.8684    | 32                |
| 2     | I.E Nuestra Señora de Lourdes                    | 37        | 0.8684    | 31                |
| 3     | I.E. Enrique Milla Ochoa                         | 26        | 0.8684    | 22                |
| 4     | I.E PNP Precursores de la Independencia Nacional | 41        | 0.8684    | 35                |
| Total |  | 142       |           | $n=120$<br>84.50% |

Nota : Información del CAP (2018)

## **Muestreo**

Se aplicó el muestreo probabilístico, con la técnica de muestreo aleatorio al azar y el muestreo estratificado. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que:

El muestreo es el subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegido (...) son esenciales en los diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales, donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y analizan con pruebas estadísticas en una muestra, donde se presupone que esta es probabilística y todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. (pp. 176-177)

### **Criterios de selección**

Criterio de inclusión

- Todos los docentes de las Instituciones educativas del nivel primario de la RED 20, Ugel 02- Los Olivos seleccionados para la investigación.

Criterio de exclusión

- Docentes de inicial y secundaria de las Instituciones educativas de la RED 20, Ugel 02- Los Olivos.
- Personal directivo y administrativo de las Instituciones educativas de la RED 20, Ugel 02- Los Olivos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos**

La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que “la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p.216).

### **Instrumentos de recolección de datos**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), refirieron sobre el instrumento que: “es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables son los cuestionarios sobre las variables en estudio, ambos percibidos por los estudiantes.

### Ficha técnica del instrumento N.º 1

Tabla 5

#### *Ficha técnica del instrumento 1*

| <b>Aspectos de instrumento</b>        | <b>Respuestas</b>   |
|---------------------------------------|---|
| Nombre del instrumento:               | Cuestionario sobre clima organizacional   |
| Autor del instrumento:                | Jessica Huamán Delgado<br>Ivette Huamán Delgado   |
| Adaptado por:                         | Br. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas  |
| Objetivo del instrumento:             | Los docentes  |
| Usuarios:                             | Se recogerá información de Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.   |
| Características y modo de aplicación: | El cuestionario está diseñado con 27 ítems, divididos en cinco dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Comunicación (8 ítems), confianza (4 ítems) motivación(4 ítems),participación (5 ítems) y liderazgo (6 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), la mayoría de veces (4) y Siempre (5).   |
| Procedimiento:                        | Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.<br><br>El cuestionario se aplicará de manera personal, cada docente tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, pues se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo.<br><br>Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador. |
| Validación:                           | El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.  |
| Confiabilidad:                        | El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 30 docentes y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,975).   |
| Baremos o niveles y rangos:           | Inadecuado [27-63]<br>Poco adecuado [64- 100]<br>Adecuado [101-135]   |

*Nota* : Elaboración del instrumento (2018)

## Ficha técnica del instrumento N.º 2

Tabla 6

### *Ficha técnica del instrumento 2*

| Aspectos de instrumento               | Respuestas   |
|---------------------------------------|--|
| Nombre del instrumento:               | Cuestionario sobre Satisfacción laboral  |
| Autor del instrumento:                | Jessica Huamán Delgado<br>Ivette Huamán Delgado  |
| Adaptado por:                         | Br. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas   |
| Objetivo del instrumento:             | Los docentes   |
| Usuarios:                             | Se recogerá información de Instituciones educativas, RED 20 -Los Olivos 2018.  |
| Características y modo de aplicación: | El cuestionario está diseñado con 21 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable satisfacción laboral . Las dimensiones son: Cumplimiento de las necesidades ( 7 ítems), clima laboral (7 ítems) y capacitación y perfeccionamiento (7 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), la mayoría de veces (4) y Siempre (5).   |
| Procedimiento:                        | Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.<br><br>El cuestionario se aplicará de manera personal, cada docente tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, pues se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo.<br><br>Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador. |
| Validación:                           | El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.   |
| Confiabilidad:                        | El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 30 docentes , y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,939).  |
| Baremos o niveles y rangos:           | Inadecuado [21-49]<br>Poco adecuado [50-78]<br>Adecuado [79-105]   |

*Nota* : Elaboración del instrumento (2018)

## Validez

En la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Hernández et al. (2014, p. 298) sostuvo que:

La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (a veces mediante un muestreo aleatorio simple).

Tabla 7

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable clima organizacional*

| N° | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen  |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------|
| 1  | Doctor          | Héctor R. Santa María Relaiza   | Aplicable |
| 2  | Doctor          | Freddy Ochoa Tataje             | Aplicable |
| 3  | Doctor          | Ulises Córdova García           | Aplicable |

*Nota:* Certificado de validez (2018)

Tabla 8

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable satisfacción laboral*

| N° | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen  |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------|
| 1  | Doctor          | Héctor R. Santa María Relaiza   | Aplicable |
| 2  | Doctor          | Freddy Ochoa Tataje             | Aplicable |
| 3  | Doctor          | Ulises Córdova García           | Aplicable |

*Nota:* Certificado de validez (2018)

## Confiabilidad del instrumento

Según Hernández *et al.* (2014, p. 200) "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales".

Para comprobar la confiabilidad de los instrumentos consiste en realizar una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad, de la siguiente manera:

1. Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%).

2. Aplicación del instrumento

3. Recojo y tabulación de datos en Excel

4. Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, la cual se adoptan más de dos valores y con escala de medición ordinal, sus resultados se llevarán al SPSS para determinar el Alfa de Cronbach, empleando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:  
 $\alpha$ : Alfa de Cronbach  
 K: Número de ítem

Si: Varianza del instrumentos

St<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los ítem

Se aplicó una prueba piloto a 30 docentes , de una institución educativa contigua y que tuvieron las mismas condiciones y características de la población.

Tabla 9

*Niveles de confiabilidad*

| Valores        | Nivel                  |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0      | No es confiable        |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad     |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad   |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad     |

*Nota:* nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en, Hogan (2004).

Tabla10

*Resultados de confiabilidad de las variables*

| Variable                        | N de elementos | Alfa de Cronbach |
|---------------------------------|----------------|------------------|
| Variable 1 Clima Organizacional | 27             | 0,975            |
| Variable 2 Satisfacción laboral | 21             | 0,939            |

*Nota:* Confiabilidad de variables (2018)

El resultado obtenido para la primera variable clima organizacional fue de 0.975, considerándose esta de nivel de fuerte confiabilidad y la segunda variable satisfacción laboral el resultado fue de 0.939 siendo esta del mismo nivel que la

primera variable. El cuestionario estuvo formado por 27 y 21 items mediante los cuales se logró obtener información para las dimensiones de las variables .

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizará el software estadístico SPSS versión 24, con ello, se determinarán estadísticas como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación **Rho de Spearman** para evaluar la relación entre las variables de tipo cualitativas. Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente formula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 11

### *Valores de la correlación Rho de Spearman*

| Puntuación     | Denominación del grado                            |
|----------------|---|
| -0.91 a -1.00  | Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y) |
| -0.76 a -0.90  | Correlacion negativa muy fuerte                   |
| -0.51 a -0.75  | Correlación negativa considerable                 |
| -0.26 a -0.50  | Correlacion negativa media                        |
| -0.11 a -0.25  | Correlacion negativa debil                        |
| -0.01 a -0.10  | Correlacion negativa muy debil                    |
| 0.00           | No existe correlación alguna entre las variables  |
| +0.01 a +0.10  | Correlacion positiva muy debil                    |
| +0.11 a +0.25  | Correlacion positiva debil                        |
| +0.26 a +0.50  | Correlacion positiva media                        |
| +0.51 a +0.75  | Correlacion positiva considerable                 |
| +0.76 a + 0.90 | Correlacion positiva muy fuerte                   |
| +0.91 a +1.00  | Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y) |

*Nota:* Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica.*



## **2.6. Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en los instrumentos aplicados.

La investigación contó con la autorización correspondiente jefe del departamento de desarrollo para la prueba piloto.

Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

### **III. Resultados**

### 3.1.1 Resultados descriptivos

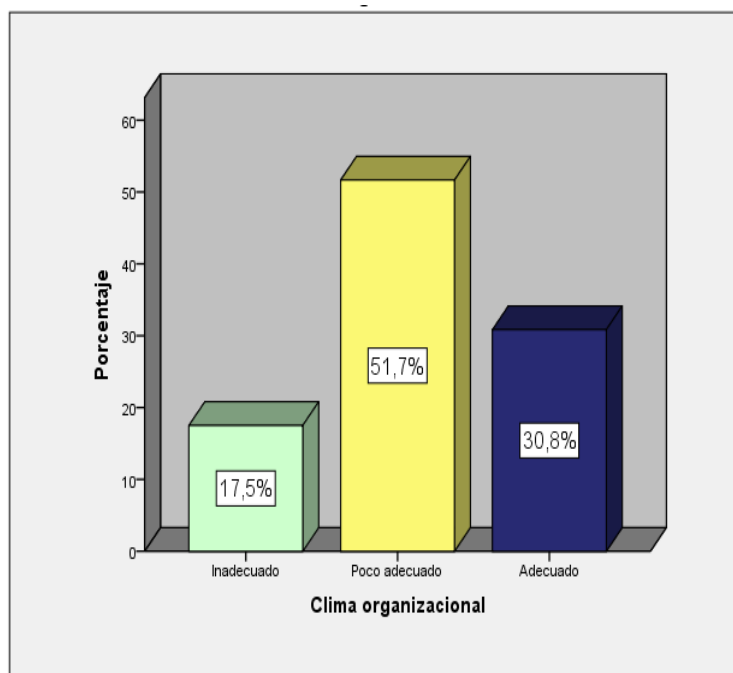
Resultados de la variable: Clima organizacional

Tabla 12

*Clima organizacional en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 21         | 17,5       |
| Poco adecuado | 62         | 51,7       |
| Adecuado      | 37         | 30,8       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 2. Clima organizacional en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

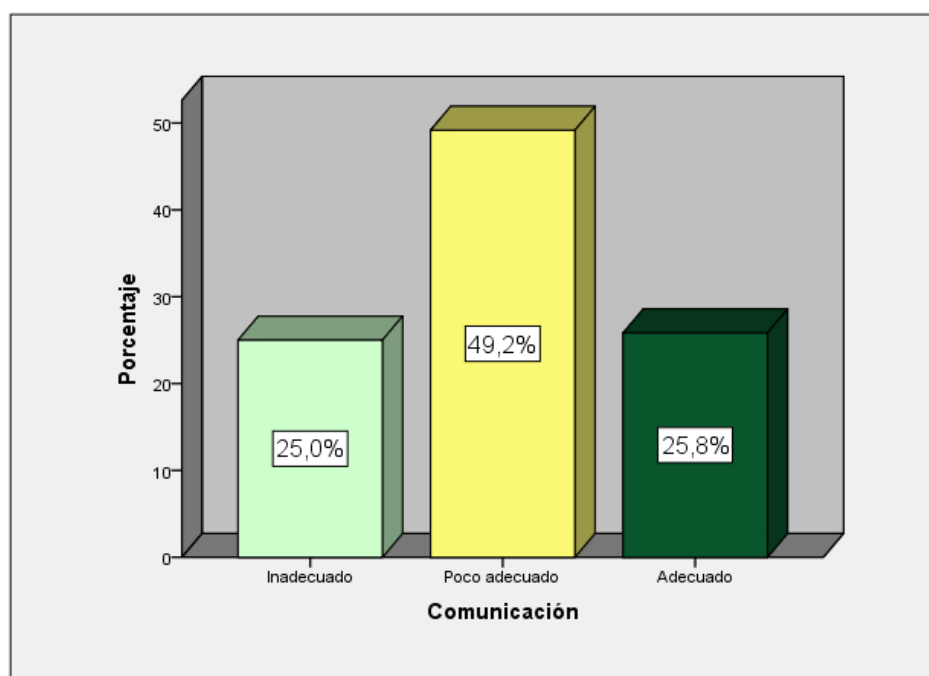
En la tabla 12 y figura 2 se observa que respecto al Clima organizacional, de la muestra estudiada, el 51,7% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 30,8% un nivel adecuado y por otro lado el 17,5% un nivel inadecuado del clima organizacional en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Tabla 13

*Comunicación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 30         | 25,0       |
| Poco adecuado | 59         | 49,2       |
| Adecuado      | 31         | 25,8       |
| Total         | 120        | 100,0      |

*Nota:* Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 3.* Comunicación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

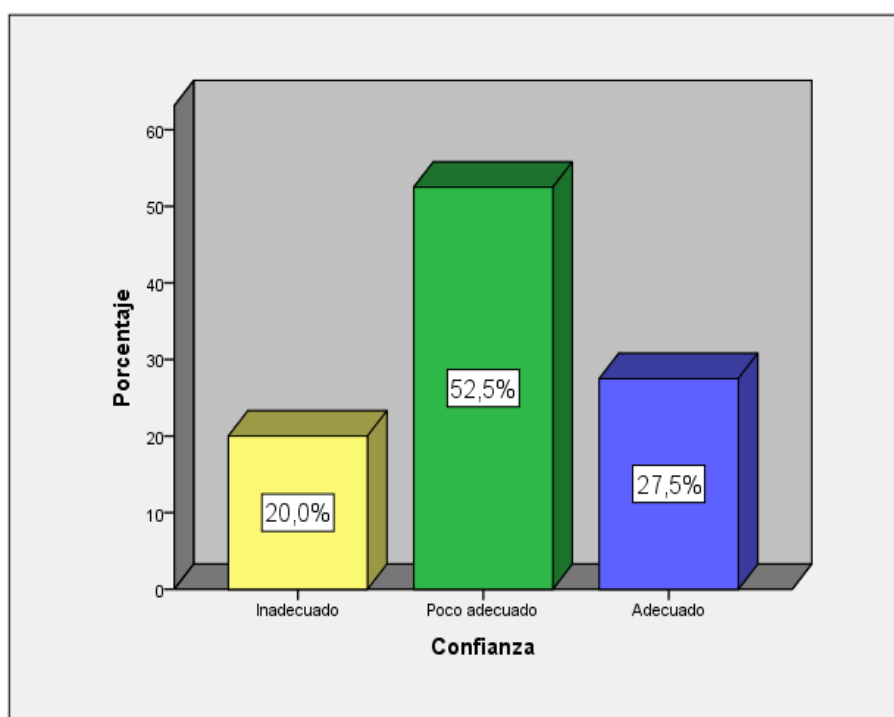
En la tabla 13 y figura 3 se observa que respecto a la comunicación, de la muestra estudiada, el 49,2% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 25,8% un nivel adecuado y por otro lado el 25,0% un nivel inadecuado de la comunicación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Tabla 14

*Confianza en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 24         | 20,0       |
| Poco adecuado | 63         | 52,5       |
| Adecuado      | 33         | 27,5       |
| Total         | 120        | 100,0      |

*Nota:* Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 4.* Confianza en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

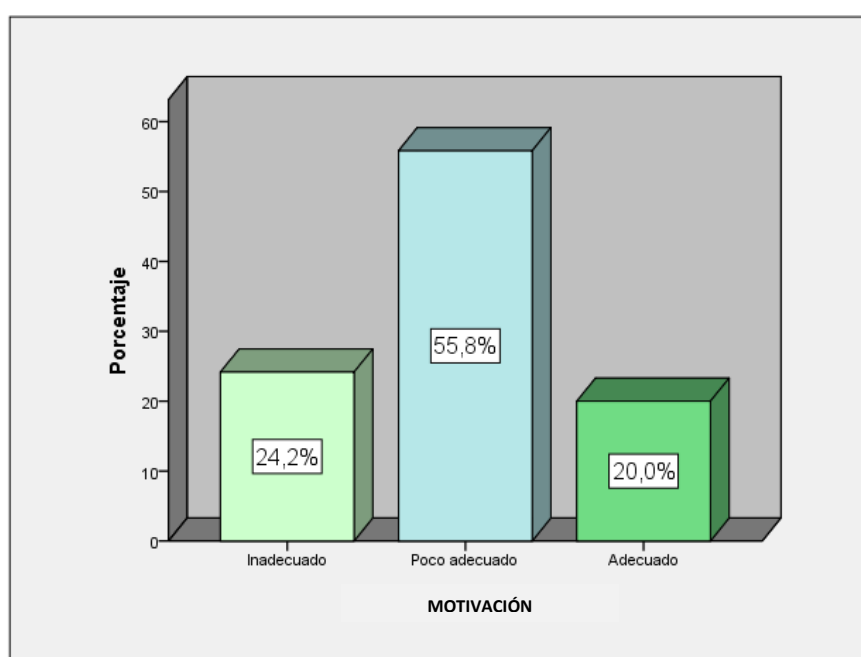
En la tabla 14 y figura 4 se observa que respecto a la confianza, de la muestra estudiada, el 52,5% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 27,5% un nivel adecuado y por otro lado el 20,0% un nivel inadecuado de la confianza en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 15

*Motivación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 29         | 24,2       |
| Poco adecuado | 67         | 55,8       |
| Adecuado      | 24         | 20,0       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 5. Motivación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

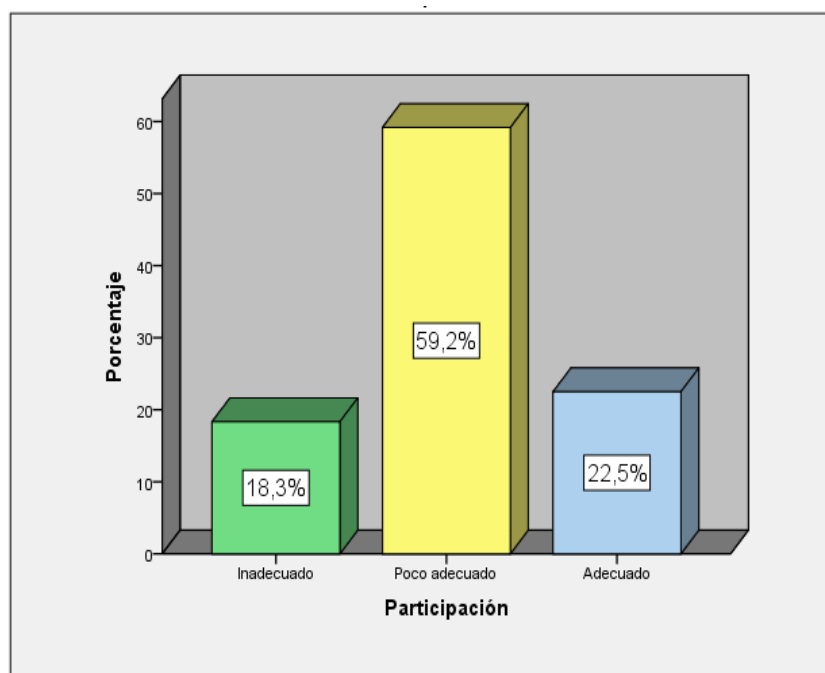
En la tabla 15 y figura 5 se observa que respecto a la motivación, de la muestra estudiada, el 55,8% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 24,2% un nivel inadecuado y por otro lado el 20,0% un nivel adecuado de la motivación en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 16

*Participación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 22         | 18,3       |
| Poco adecuado | 71         | 59,2       |
| Adecuado      | 27         | 22,5       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 6.* Participación en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

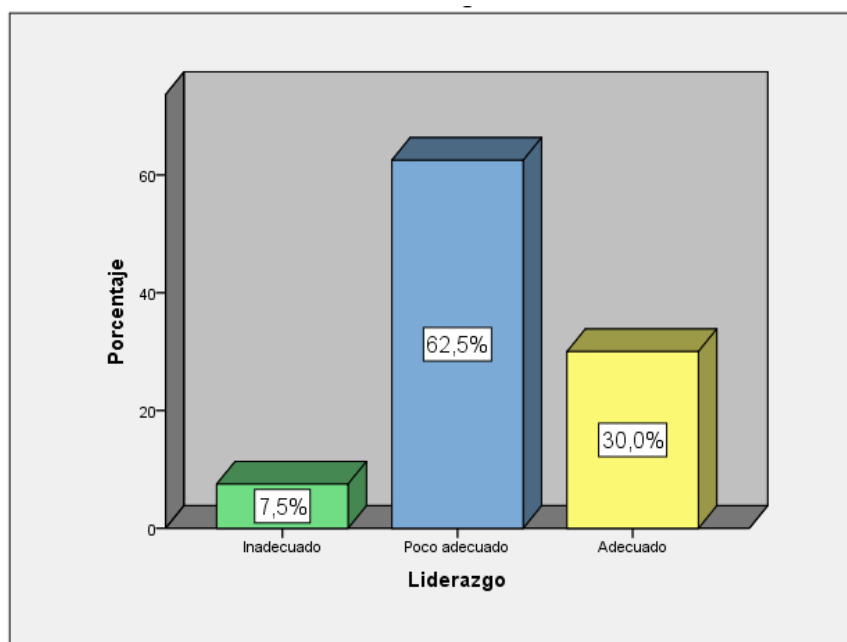
En la tabla 16 y figura 6 se observa que respecto a la participación, de la muestra estudiada, el 59,2% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 22,5% un nivel adecuado y por otro lado el 18,3% un nivel inadecuado de la participación en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 17

*Liderazgo en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 9          | 7,5        |
| Poco adecuado | 75         | 62,5       |
| Adecuado      | 36         | 30,0       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 7. Liderazgo en las Instituciones educativas, Red 20 –Los Olivos 2018*

En la tabla 17 y figura 7 se observa que respecto al liderazgo, de la muestra estudiada, el 62,5% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 30,0% un nivel adecuado y por otro lado el 7,5% un nivel inadecuado del liderazgo en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.



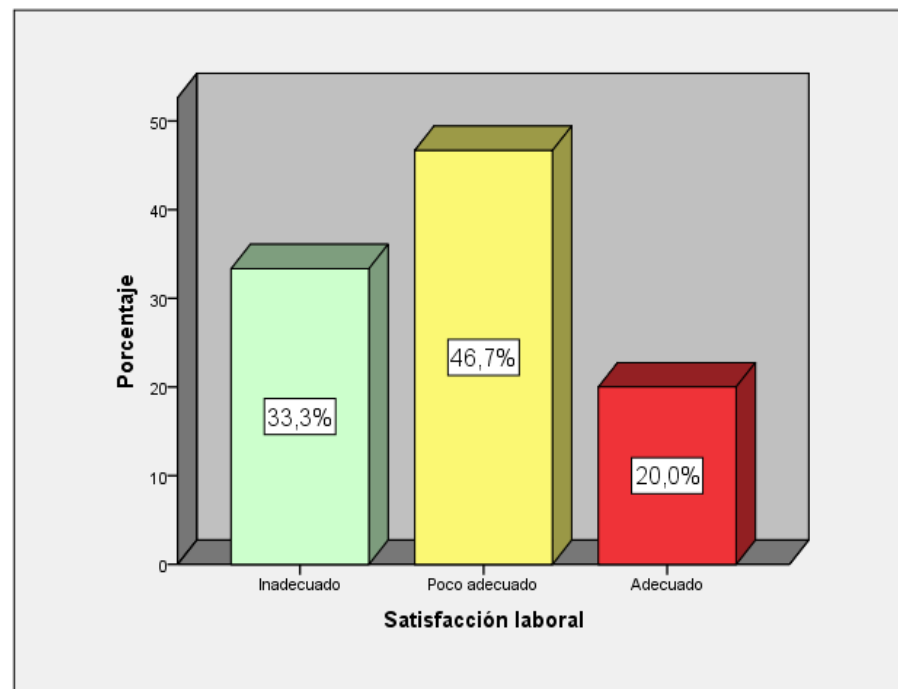
## Resultados de la variable: Satisfacción Laboral

Tabla 18

*Satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 40         | 33,3       |
| Poco adecuado | 56         | 46,7       |
| Adecuado      | 24         | 20,0       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 8. Satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

En la tabla 18 y figura 8 se observa que respecto a la satisfacción laboral, de la muestra estudiada, el 46,7% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 33,3% un nivel inadecuado y por otro lado el 20,0% un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 19  
*Cumplimiento de las necesidades en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 30         | 25,0       |
| Poco adecuado | 67         | 55,8       |
| Adecuado      | 23         | 19,2       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).

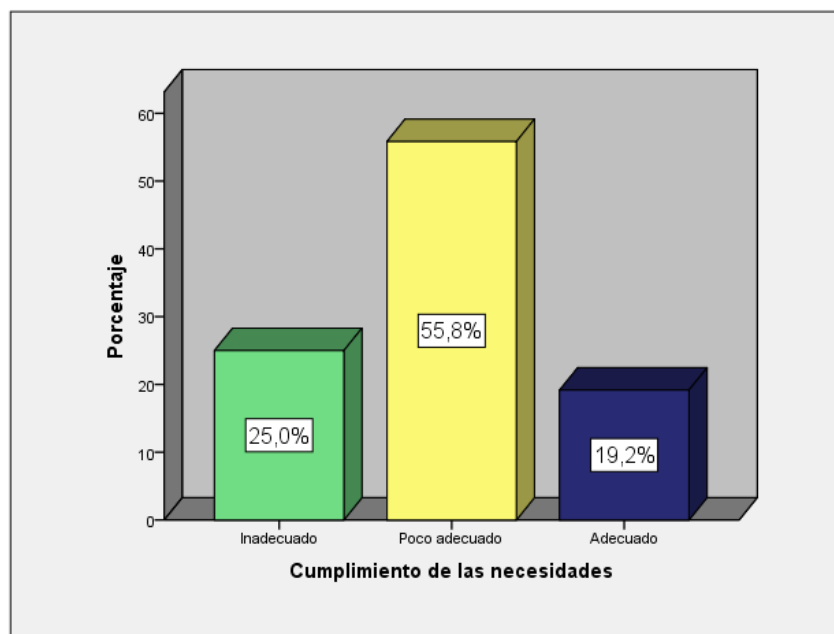


Figura 9. Cumplimiento de las necesidades en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

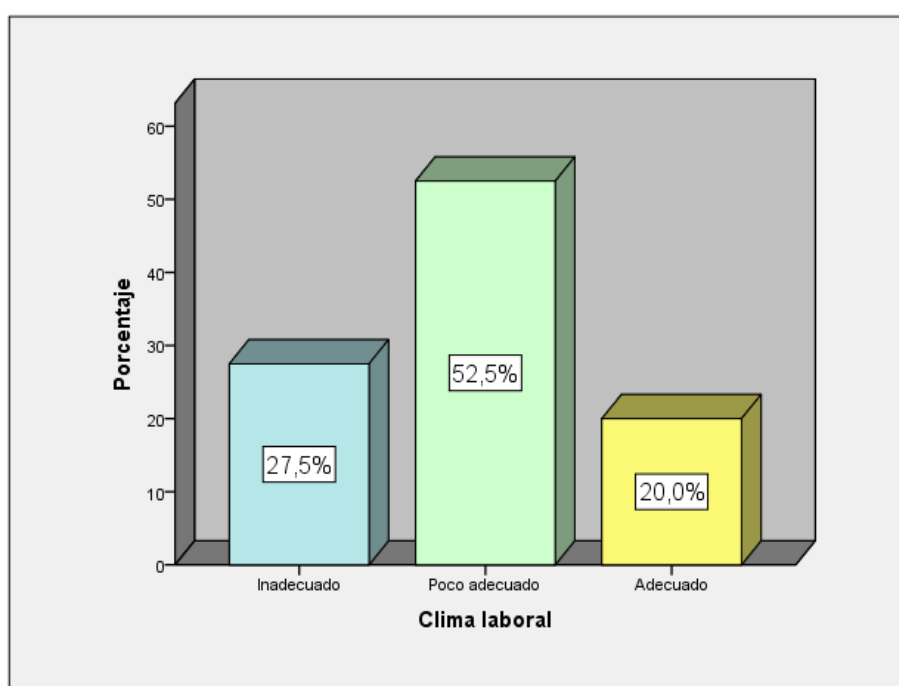
En la tabla 19 y figura 9 se observa que respecto al cumplimiento de las necesidades, de la muestra estudiada, el 55,8% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 25,0% un nivel inadecuado y por otro lado el 19,2% un nivel adecuado del cumplimiento de las necesidades en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 20

*Clima laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 33         | 27,5       |
| Poco adecuado | 63         | 52,5       |
| Adecuado      | 24         | 20,0       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).



*Figura 10.* Clima laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

En la tabla 20 y figura 10 se observa que respecto al clima laboral, de la muestra estudiada, el 52,5% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 27,5% un nivel inadecuado y por otro lado el 20,0% un nivel adecuado del clima laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 21  
*Capacitación y perfeccionamiento en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Inadecuado    | 42         | 35,0       |
| Poco adecuado | 56         | 46,7       |
| Adecuado      | 22         | 18,3       |
| Total         | 120        | 100,0      |

Nota: Base de datos SPSS,V.24 (2018).

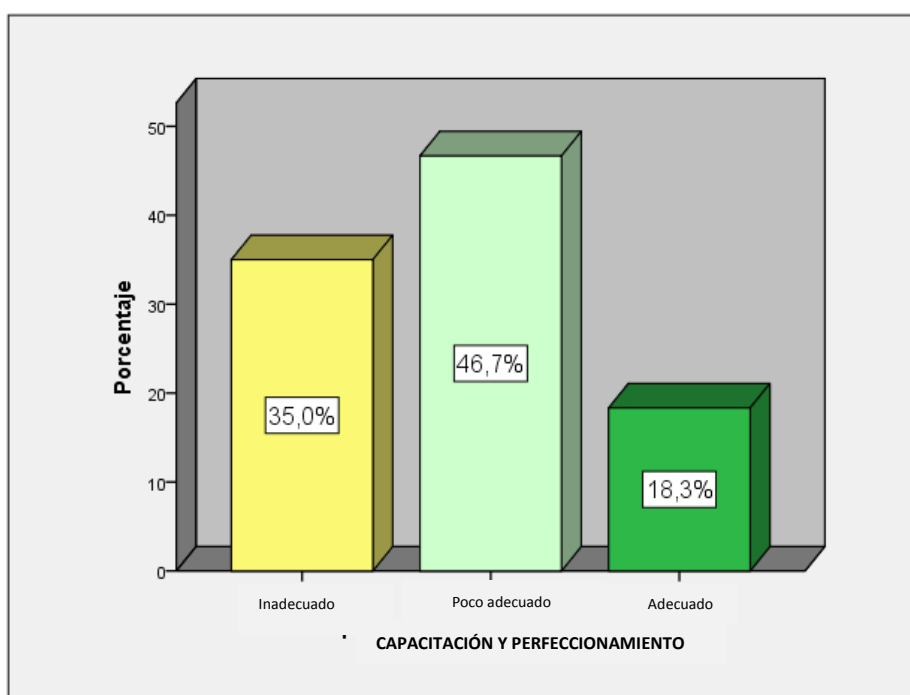


Figura 11. Capacitación y perfeccionamiento en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

En la tabla 21 y figura 11 se observa que respecto a la capacitación y perfeccionamiento, de la muestra estudiada, el 46,7% presentan un nivel poco adecuado, mientras que el 35,0% un nivel inadecuado y por otro lado el 18,3% un nivel adecuado de capacitación y perfeccionamiento en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 22

## Clima organizacional por Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

| Institución educativa                        | Clima organizacional |      |               |      |          |      | Total |       |
|--|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|  | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      |       |       |
|  | n                    | %    | n             | %    | n        | %    | n     | %     |
| Alberto Fujimori Fujimori 2024               | 7                    | 21,9 | 18            | 56,3 | 7        | 21,9 | 32    | 100,0 |
| Nuestra Señora de Lourdes                    | 10                   | 32,3 | 17            | 54,8 | 4        | 12,9 | 31    | 100,0 |
| Enrique Milla Ochoa                          | 3                    | 13,6 | 11            | 50,0 | 8        | 36,4 | 22    | 100,0 |
| PNP Precursores de la Independencia Nacional | 1                    | 2,9  | 16            | 45,7 | 18       | 51,4 | 35    | 100,0 |

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)

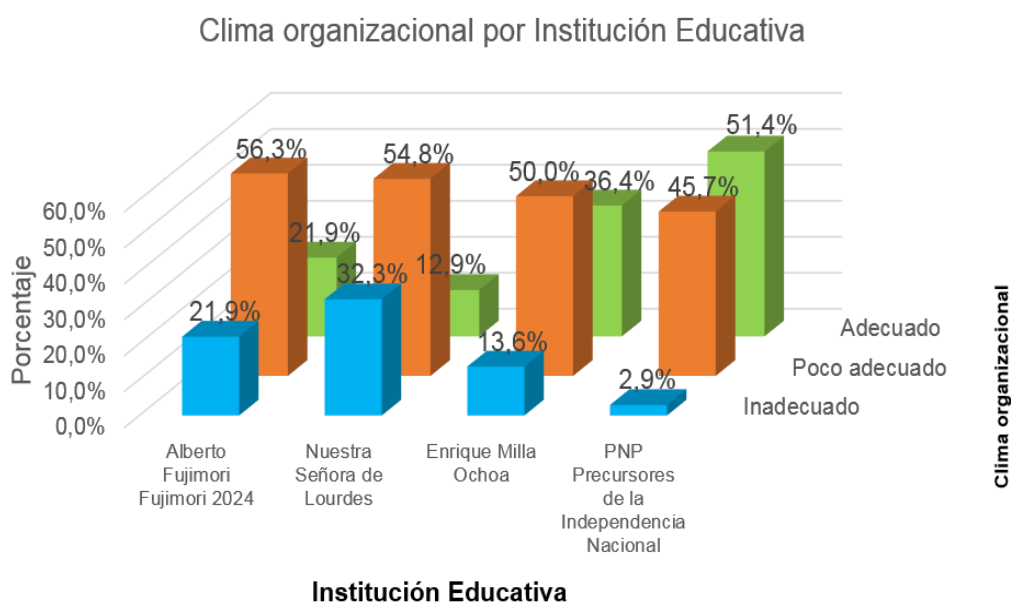


Figura 12. Clima organizacional por Instituciones educativas, Red 20 Los Olivos 2018.

En la tabla 22 y figura 12, se observa que en la IE Alberto Fujimori Fujimori respecto al clima organizacional el nivel que más predomina es el poco adecuado con un 56,3%, seguido del nivel inadecuado con un 21,9% y el nivel adecuado también con un 21,9%; por otro lado en la IE Nuestra Señora de Lourdes el nivel que más predomina es el poco adecuado con un 54,8%, seguido del nivel inadecuado con un 32,3% y el nivel adecuado con un 12,9%; mientras que en la IE Enrique Milla Ochoa el nivel más predominante es el poco adecuado con un 50,0%, seguido del nivel adecuado con un 36,4% y el nivel inadecuado con un 13,6%; por otro lado en la IE PNP Precursores de la Independencia Nacional el

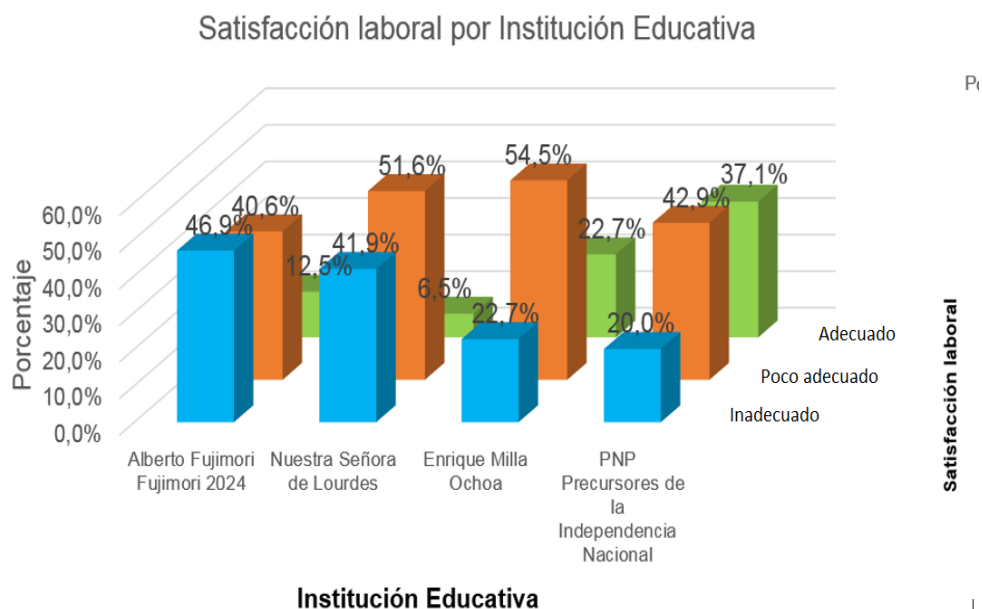
nivel que más predomina es el nivel adecuado con un 51,4%, seguido del nivel poco adecuado con un 45,7% y el nivel inadecuado solo con un 2,9%. También se evidencia que en los tres primeros colegios el nivel que mas predomina es el nivel poco adecuado, siendo la IE PNP Precursores de la Independencia Nacional el que mejores resultados evidencia ya que el 51,4% indican tener un clima organizacional adecuado.

Tabla 23

*Satisfacción laboral por Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

| Institución educativa                        | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      |       |       |
|--|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|  | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      | Total |       |
|  | n                    | %    | n             | %    | n        | %    | n     | %     |
| Alberto Fujimori Fujimori 2024               | 15                   | 46,9 | 13            | 40,6 | 4        | 12,5 | 32    | 100,0 |
| Nuestra Señora de Lourdes                    | 13                   | 41,9 | 16            | 51,6 | 2        | 6,5  | 31    | 100,0 |
| Enrique Milla Ochoa                          | 5                    | 22,7 | 12            | 54,5 | 5        | 22,7 | 22    | 100,0 |
| PNP Precursores de la Independencia Nacional | 7                    | 20,0 | 15            | 42,9 | 13       | 37,1 | 35    | 100,0 |

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)



*Figura 13. Satisfacción laboral por Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

En la tabla 23 y figura 13, se observa que en la IE Alberto Fujimori Fujimori respecto a la satisfacción laboral el nivel que más predomina es el inadecuado

con un 46,9%, seguido del nivel poco adecuado con un 40,6% y el nivel adecuado con un 12,5%; por otro lado en la IE Nuestra Señora de Lourdes el nivel que más predomina es el poco adecuado con un 51,6%, seguido del nivel inadecuado con un 41,9% y el nivel adecuado con un 6,5%; mientras que en la IE Enrique Milla Ochoa el nivel más predominante es el poco adecuado con un 54,5%, seguido del nivel adecuado con un 22,7% y el nivel inadecuado con un 22,7%; por otro lado en la IE PNP Precursores de la Independencia Nacional el nivel que más predomina es el nivel poco adecuado con un 42,9%, seguido del adecuado con un 37,1% y el nivel inadecuado con un 20,0%. También se evidencia que la IE PNP Precursores de la Independencia Nacional el que mejores resultados evidencia ya que el 37,1% indican tener una satisfacción laboral adecuada.

Tabla 24

*Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

| Clima organizacional | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      |       |       |
|----------------------|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|                      | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      | Total |       |
|                      | n                    | %    | N             | %    | n        | %    | n     | %     |
| Inadecuado           | 18                   | 15,0 | 3             | 2,5  | 0        | 0,0  | 21    | 17,5  |
| Poco adecuado        | 21                   | 17,5 | 39            | 32,5 | 2        | 1,7  | 62    | 51,7  |
| Adecuado             | 1                    | 0,8  | 14            | 11,7 | 22       | 18,3 | 37    | 30,8  |
| Total                | 40                   | 33,3 | 56            | 46,7 | 24       | 20,0 | 120   | 100,0 |

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)



*Figura 14.* Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

En la tabla 24 y figura 14, se observa que los que se ubican en el nivel inadecuado del clima organizacional, el 15,0% se ubican en el nivel inadecuado de satisfacción laboral, el 17,5% en un nivel poco adecuado y el 0,8% en un nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel poco adecuado del clima organizacional, el 2,5% se encuentran en un nivel inadecuado, el 32,5% en un nivel poco adecuado y el 11,7% en un nivel adecuado de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel adecuado del clima organizacional, el 1,7% se encuentran en un nivel poco adecuado y el 18,3% en un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Tabla 25

*Comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.*

| Comunicación  | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      | Total |       |
|---------------|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|               | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      |       |       |
|               | n                    | %    | N             | %    | n        | %    | n     | %     |
| Inadecuado    | 22                   | 18,3 | 8             | 6,7  | 0        | 0,0  | 30    | 25,0  |
| Poco adecuado | 17                   | 14,2 | 38            | 31,7 | 4        | 3,3  | 59    | 49,2  |
| Adecuado      | 1                    | 0,8  | 10            | 8,3  | 20       | 16,7 | 31    | 25,8  |
| Total         | 40                   | 33,3 | 56            | 46,7 | 24       | 20,0 | 120   | 100,0 |

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)





*Figura 15. Comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

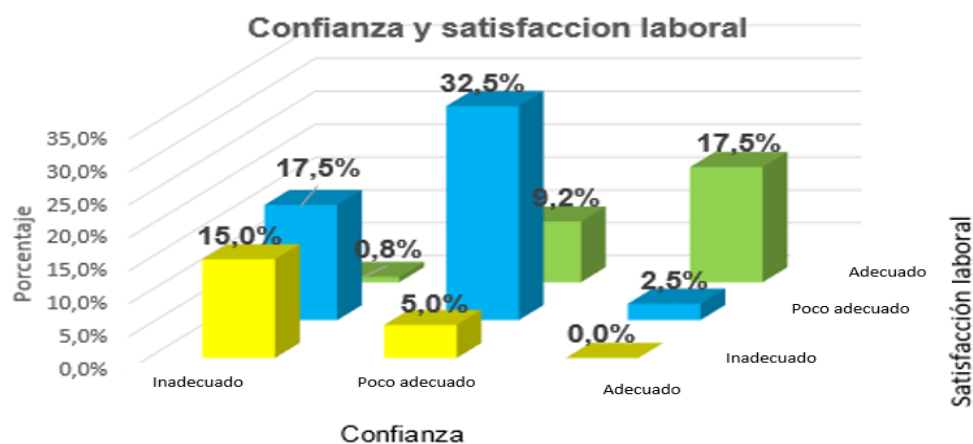
En la tabla 25 y figura 15, se observa que los que se ubican en el nivel inadecuado de la comunicación, el 18,3% se ubican en el nivel inadecuado de satisfacción laboral, el 14,2% en un nivel poco adecuado y el 0,8% en un nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel poco adecuado de la comunicación, el 6,7% se encuentran en un nivel inadecuado, el 31,7% en un nivel poco adecuado y el 8,3% en un nivel adecuado de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel adecuado de la comunicación, el 3,3% se encuentran en un nivel poco adecuado y el 16,7% en un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Tabla 26

*Confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

| Confianza     | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      | Total |       |
|---------------|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|               | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      |       |       |
|               | n                    | %    | N             | %    | n        | %    | n     | %     |
| Inadecuado    | 18                   | 15,0 | 6             | 5,0  | 0        | 0,0  | 24    | 20,0  |
| Poco adecuado | 21                   | 17,5 | 39            | 32,5 | 3        | 2,5  | 63    | 52,5  |
| Adecuado      | 1                    | 0,8  | 11            | 9,2  | 21       | 17,5 | 33    | 27,5  |
| Total         | 40                   | 33,3 | 56            | 46,7 | 24       | 20,0 | 120   | 100,0 |

*Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)*



*Figura 16.* Confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

En la tabla 26 y figura 16, se observa que los que se ubican en el nivel inadecuado de confianza, el 15,0% se ubican en el nivel inadecuado de satisfacción laboral, el 17,5% en un nivel poco adecuado y el 0,8% en un nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel poco adecuado de la confianza, el 5,0% se encuentran en un nivel inadecuado, el 32,5% en un nivel poco adecuado y el 9,2% en un nivel adecuado de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel adecuado de la confianza, el 2,5% se encuentran en un nivel poco adecuado y el 17,5% en un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 27

*Motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

| Motivación    | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      | Total |       |
|---------------|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|               | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      |       |       |
|               | n                    | %    | N             | %    | n        | %    | n     | %     |
| Inadecuado    | 21                   | 17,5 | 8             | 6,7  | 0        | 0,0  | 29    | 24,2  |
| Poco adecuado | 18                   | 15,0 | 36            | 30,0 | 13       | 10,8 | 67    | 55,8  |
| Adecuado      | 1                    | 0,8  | 12            | 10,0 | 11       | 9,2  | 24    | 20,0  |
| Total         | 40                   | 33,3 | 56            | 46,7 | 24       | 20,0 | 120   | 100,0 |

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)



*Figura 17.* Motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

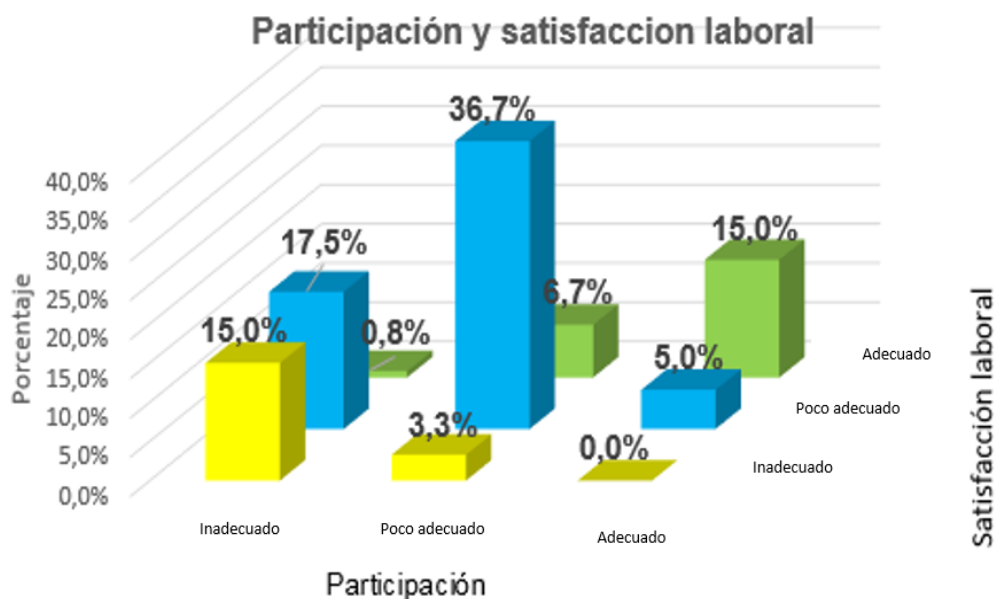
En la tabla 27 y figura 17, se observa que los que se ubican en el nivel inadecuado de motivación, el 17,5% se ubican en el nivel inadecuado de satisfacción laboral, el 15,0% en un nivel poco adecuado y el 0,8% en un nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel poco adecuado de la motivación, el 6,7% se encuentran en un nivel inadecuado, el 30,0% en un nivel poco adecuado y el 10,0% en un nivel adecuado de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel adecuado de la motivación, el 10,8% se encuentran en un nivel poco adecuado y el 9,2% en un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.

Tabla 28

*Participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018*

| Participación | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      | Total |       |
|---------------|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|               | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      | n     | %     |
|               | n                    | %    | N             | %    | n        | %    |       |       |
| Inadecuado    | 18                   | 15,0 | 4             | 3,3  | 0        | 0,0  | 22    | 18,3  |
| Poco adecuado | 21                   | 17,5 | 44            | 36,7 | 6        | 5,0  | 71    | 59,2  |
| Adecuado      | 1                    | 0,8  | 8             | 6,7  | 18       | 15,0 | 27    | 22,5  |
| Total         | 40                   | 33,3 | 56            | 46,7 | 24       | 20,0 | 120   | 100,0 |

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)



*Figura 18.* Participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

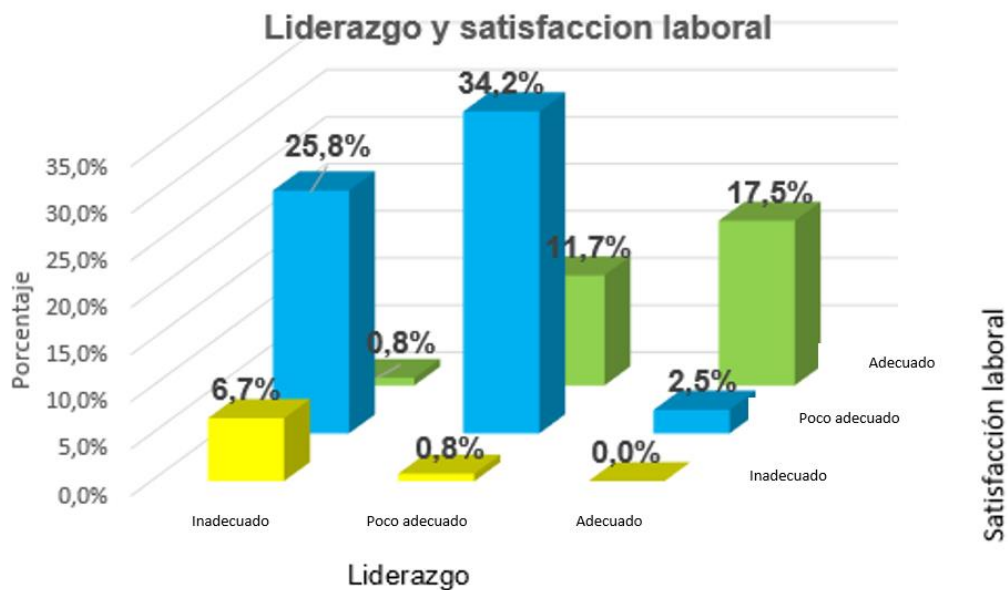
En la tabla 29 y figura 18, se observa que los que se ubican en el nivel inadecuado de participación, el 15,0% se ubican en el nivel inadecuado de satisfacción laboral, el 17,5% en un nivel poco adecuado y el 0,8% en un nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel poco adecuado de la participación, el 3,3% se encuentran en un nivel inadecuado, el 36,7% en un nivel poco adecuado y el 6,7% en un nivel adecuado de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel adecuado de la participación, el 5,0% se encuentran en un nivel poco adecuado y el 15,0% en un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

Tabla 30

*Liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018*

| Liderazgo     | Satisfacción laboral |      |               |      |          |      | Total |       |
|---------------|----------------------|------|---------------|------|----------|------|-------|-------|
|               | Inadecuado           |      | Poco adecuado |      | Adecuado |      | n     | %     |
|               | n                    | %    | N             | %    | n        | %    |       |       |
| Inadecuado    | 8                    | 6,7  | 1             | 0,8  | 0        | 0,0  | 9     | 7,5   |
| Poco adecuado | 31                   | 25,8 | 41            | 34,2 | 3        | 2,5  | 75    | 62,5  |
| Adecuado      | 1                    | 0,8  | 14            | 11,7 | 21       | 17,5 | 36    | 30,0  |
| Total         | 40                   | 33,3 | 56            | 46,7 | 24       | 20,0 | 120   | 100,0 |

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)



*Figura 19.* Liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

En la tabla 30 y figura 19, se observa que los que se ubican en el nivel inadecuado de liderazgo, el 6,7% se ubican en el nivel inadecuado de satisfacción laboral, el 25,8% en un nivel poco adecuado y el 0,8% en un nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel poco adecuado de liderazgo, el 0,8% se encuentran en un nivel inadecuado, el 34,2% en un nivel poco adecuado y el 11,7% en un nivel adecuado de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel adecuado de liderazgo, el 2,5% se encuentran en un nivel poco adecuado y el 17,5% en un nivel adecuado de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

$H_1$ : Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por poco adecuado del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 31

*Correlación de Spearman entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

|                 |                      |                            | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000                | 0,700**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | ,001                 |
|                 |                      | N                          | 120                  | 120                  |
|                 | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | 0,700**              | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,001                 | .                    |
|                 |                      | N                          | 120                  | 120                  |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 31, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,700\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores del clima organizacional, existirán mayores niveles de satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

$H_1$ : Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por poco adecuado del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 32

*Correlación de Spearman entre comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

|                 |                      |                            | Comunicación | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|--------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación         | Coeficiente de correlación | 1,000        | 0,664**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .            | ,001                 |
|                 |                      | N                          | 120          | 120                  |
|                 | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | 0,664**      | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,001         | .                    |
|                 |                      | N                          | 120          | 120                  |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 32, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,664\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores de Comunicación, existirán mayores niveles de satisfacción laboral .

### **Hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

$H_1$ : Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por poco adecuado del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 33

*Correlación de Spearman entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

|                 |                      |                             | Confianza | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Confianza            | Coefficiente de correlación | 1,000     | 0,661**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .         | ,001                 |
|                 |                      | N                           | 120       | 120                  |
|                 | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | 0,661**   | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,001      | .                    |
|                 |                      | N                           | 120       | 120                  |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 33, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,661\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas, esto quiere decir que a mayores valores de Confianza, existirán mayores niveles de satisfacción laboral .

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

$H_1$ : Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por poco adecuado del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos



Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 34

*Correlación de Spearman entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

|                 |                      | Motivación                 | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Motivación           | Coeficiente de correlación | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    |
|                 |                      | N                          | 120                  |
|                 | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | 0,535**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,001                 |
|                 |                      | N                          | 120                  |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 34, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,535\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores de Motivación, existirán mayores niveles de satisfacción laboral

#### **Hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

$H_1$ : Existe relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por poco adecuado del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 35

*Correlación de Spearman entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

|                    |                         |                            | Participación | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|---------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Participación           | Coeficiente de correlación | 1,000         | 0,645**                 |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | .             | ,001                    |
|                    |                         | N                          | 120           | 120                     |
|                    | Satisfacción<br>laboral | Coeficiente de correlación | 0,645**       | 1,000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | ,001          | .                       |
|                    |                         | N                          | 120           | 120                     |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 35, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que Existe relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,645\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores de Participación, existirán mayores niveles de satisfacción laboral .

### Hipótesis específica 5

$H_0$ : No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018

$H_1$ : Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por poco adecuado del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 36

*Correlación de Spearman entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.*

|                    |                         | Liderazgo                  | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Liderazgo               | Coeficiente de correlación | 1,000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | .                       |
|                    |                         | N                          | 120                     |
|                    | Satisfacción<br>laboral | Coeficiente de correlación | 0,643**                 |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | ,001                    |
|                    |                         | N                          | 120                     |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 36, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,643\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores de Liderazgo, existirán mayores niveles de satisfacción laboral.

## **IV. Discusión**

En referencia a la Hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel fue del 0,700 y un nivel de significancia o P valor de 0,001, además se observó que los resultados descriptivos del Clima Organizacional estuvieron en un nivel medio (51,7%), estos resultados guardan relación con el antecedente de Hinojosa, (2016) realizó una investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile, los resultados evidencian una relación significativa alta ( $r_s = 0,754$ ,  $p = 0,05$ ). y los resultados de la variable Satisfacción Laboral, el 46,7% presentan un nivel medio, en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018, según sus hallazgos concluyó que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo tanto es importante manejar un buen Clima organizacional en las Instituciones educativas toda vez que van relacionados esto con la satisfacción Laboral de los miembros que conforman dichas Instituciones educativas y dicha información es mencionada por Ekvall (1983) El clima organizacional es una cohesión en donde se evidencian actitudes y conductas las cuales determinarán la vida de la organización. Dichas conductas objetivas se pondrán en evidencia en las interacciones del ser humano con su entorno. Además el concepto de clima organizacional estará sujeto a las propias percepciones de cada ser humano. Por otro lado, Brunet (2008), manifestó que la información proveniente del entorno laboral en la cual se incluyen conductas viene a ser el clima organizacional.

En referencia a la hipótesis específica 1: La dimensión comunicación, está relacionado significativamente con la satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron de  $0,664^{**}$  y el nivel de significancia o p. valor de 0.001; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión comunicación y la satisfacción laboral estuvieron en un nivel , el 31,7% en un nivel medio; estos datos guardan relación con el antecedente Mina (2013), en los resultados se ha podido establecer que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; ya que se observa que entre los dos niveles de clima Organizacional percibido por los docentes y administrativos, el 54% lo considera regular; le sigue un 26.7% que lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo, se

observa que predomina el nivel regular con valores entre 40 y 60% y en cuanto al Desempeño Laboral, siendo esta de nivel medio que se podía calificar como intermedia, ya que el 62.5% de la medida percibida en las dimensiones evaluadas se encuentran en la comunicación, como un factor importante dentro del manejo de los directivos y entre docente así como también la autonomía, trabajo en equipo, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación, promoción y carrera, sueldos, capacitación y desarrollo para lograr que los integrantes que conforman las Instituciones Educativas puedan lograr satisfacción laboral dentro de su centro laboral esta información. Así mismo Méndez (2011) refiere que el canal para la transmisión de contenido emocional es la comunicación, además esta variable permitirá el cumplimiento de las necesidades sociales de interacción positivas o negativas tales como satisfacciones o frustraciones.

En referencia a la hipótesis específica 2: La dimensión Confianza, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,661\*\* y el nivel de significancia o p. valor de 0.001; además se ha observado que los resultados descriptivos, el 32,5% en un nivel medio y el 9,2% en un nivel alto de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel alto de la confianza, el 2,5% se encuentran en un nivel medio y el 17,5% en un nivel alto de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018 estos datos guardan relación con el antecedente Florez (2014), en su tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios", cuya conclusión general fue: con el uso de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de  $p \leq 0.05$ , se determinó que la relación significativa entre las variables de compromiso y clima es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo  $d=4,12$ . Asimismo, entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se presenta entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (0.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (0.203) y (0.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultaron ser la más alta con un puntaje de 15.96, que la ubica

en un nivel medio alto., esta información está fundamentada por el autor Suárez (2011) señaló que la confianza es la seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de una persona la cual permite el compartir necesidades y sueños en niveles de importancia y trabajan efectivamente entre ellos hacia la meta compartida. Del mismo modo, Robbins (2009) indicó que la confianza produce confianza y la desconfianza ocasiona desconfianza y por tal motivo, mantener la confianza en una organización requiere de una atención cuidadosa por parte de los líderes de la organización.

En referencia a la hipótesis específica 3: La dimensión Motivación con la variable satisfacción Laboral, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,535\*\* y el nivel de significancia o p. valor de 0.001; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión motivación y satisfacción laboral estuvieron en un nivel en el nivel bajo de motivación, el 17,5% se ubican en el nivel bajo de satisfacción laboral, por otro lado los que se ubican en el nivel medio de la motivación, el 30,0% en un nivel medio, estos datos guardan relación con el antecedente , Rubens (2009), refirió que es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales y a la satisfacción de alguna necesidad individual. Hay que mencionar además que Mora (2007) señaló que una necesidad significa algún estado interno de las personas que hace algunos resultados parezcan atractivos ante una necesidad insatisfecha crea tensión que estimula el impulso dentro de las personas. Estos impulsos generan un comportamiento lento de búsqueda para encontrar metas particulares.

En referencia a la hipótesis específica 4: La dimensión participación con la variable Satisfacción laboral, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,645\*\* y el nivel de significancia o p. valor de 0.000; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión participación y la satisfacción laboral estuvieron en un nivel de se observa que los que se ubican en el nivel bajo de participación, el 15,0% se ubican en el nivel bajo de satisfacción laboral, el 17,5% en un nivel medio y el 0,8% en un nivel alto de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel medio de la participación, el 3,3% se encuentran en un nivel bajo, el 36,7% en un nivel medio y el 6,7% en un nivel alto de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel alto de la participación, el 5,0% se

encuentran en un nivel medio y el 15,0% en un nivel alto de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018; estos datos guardan relación con el antecedente Yubisay (2013) En tal sentido los resultaron indicaron que los centros educativos predominó un clima autoritario, en donde el director no es visto como líder, indicándose un ambiente laboral no estimula los docentes, quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, esto ha venido influyendo en su desempeño laboral mostrando invariabilidad en el día a día, esta situación los sitúa al margen de los avances pedagógicos y tecnológicos, también presentó debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas conceptuales, también en las estrategias relacionadas con la participación en equipo de trabajo y la socialización de valores; esta información está sustentada por Reboredo (2011) señaló que el involucramiento del recurso humano con su organización es el estado de identificación y participación lo cual favorecerá la permanencia en el medio laboral en función a sus metas.

En referencia a la hipótesis específica 5: La dimensión Liderazgo con la variable Satisfacción laboral, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,643\*\* y el nivel de significancia o p. valor de 0.000; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral estuvieron en un nivel de se observa se observa que los que se ubican en el nivel bajo de liderazgo, el 6,7% se ubican en el nivel bajo de satisfacción laboral, el 25,8% en un nivel medio y el 0,8% en un nivel alto de satisfacción laboral; por otro lado los que se ubican en el nivel medio de liderazgo, el 0,8% se encuentran en un nivel bajo, el 34,2% en un nivel medio y el 11,7% en un nivel alto de la satisfacción laboral; asimismo los que se ubican en el nivel alto de liderazgo, el 2,5% se encuentran en un nivel medio y el 17,5% en un nivel alto de satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.; estos datos guardan relación con el antecedente Yubisay (2013) en el que se obtuvo un valor de 0,726 lo que indicó la existencia de una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables que fueron objetos de estudio, indicaron que los centros educativos predominó un clima autoritario, en donde el director no es visto como líder, indicándose un ambiente laboral no estimula los docentes, quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, esto ha venido influyendo en su



desempeño laboral mostrando invariabilidad en el día a día, se presentó debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas conceptuales, también en las estrategias relacionadas con la participación en equipo de trabajo y la socialización de valores, por lo que el liderazgo es un factor importante dentro de la organizaciones educativas y si los directivos no saben manejar esta situación va lograr que su personal no logre alcanzar una satisfacción laboral y por ende no habrá un rendimiento eficiente de parte de los docentes.; esta información está sustentada por Lynch (1998), consideró que el liderazgo es un proceso de influencia que un individuo (líder) ejerce en las personas (seguidores) para alcanzar objetivos en una situación determinada. En el mismo sentido, Northouse (2007), afirmó que el liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común. Es así que el líder, busca influir en las preferencias, actitudes, creencias, sentimientos o valores para conseguir ciertas metas u objetivos determinados.

## **V. Conclusiones**

**Primera.** Se concluye que el Clima organizacional, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018, según la correlación rho de Spearman de 0,700 representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación entre Clima organizacional y la Satisfacción Laboral.

**Segunda.** Se concluye que la comunicación, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018, según la correlación rho de Spearman de 0,664\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral.

**Tercera.** Se concluye que la confianza, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018, según la correlación rho de Spearman de 0,661\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación entre la Confianza y la Satisfacción Laboral.

**Cuarta.** Se concluye que la motivación, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018, según la correlación rho de Spearman de 0,535\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral.

**Quinta:** Se concluye que la participación, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018, según la correlación rho de Spearman de 0,645\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación entre la Participación y la Satisfacción Laboral.

**Sexta:** Se concluye que el liderazgo, está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018, según la correlación rho de Spearman de 0,645\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación entre la Participación y la Satisfacción Laboral.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Tomando en cuenta los resultados del grado de relación entre las variables de Clima organizacional, con la Variable Satisfacción Laboral, de nivel alto ( $r = 0,700^{**}$ ) se recomienda practicar un buen Clima organizacional, y esto debe partir desde los directivos, hasta el personal de servicio haciendo que todos cumplan con sus respectivas funciones y lograr que el personal docente, administrativo tenga por ende una Satisfacción Laboral.

**Segunda:** Se sugiere que las Instituciones Educativas deben manejar una buena comunicación horizontal, entre los miembros de comunidad educativa, entre todos los integrantes de la Institución a fin de lograr una mejor Satisfacción Laboral del personal docente y administrativo y siente un mejor trato y una comunicación asertiva entre el personal Directivo y docente.

**Tercera:** Se recomienda que los trabajadores de las Instituciones Educativas, mantengan una buena Confianza mutua entre ellos aunque en nuestra realidad es difícil lograrse eso, pero muchas veces es bueno intertarlo con el apoyo del personal Directivo se mantenga una confianza mutua y lograr de esta manera tener una Satisfacción Laboral.

**Cuarta:** Se sugiere que los miembros de la Comunidad de las Instituciones Educativas se encuentren Motivados, y de esta manera los integrantes tengan una mejor Satisfacción Laboral ya que sus labores lo realizarán con mayor agrado pero para ello debe brindar estímulo por las labores positivas que realicen.

**Quinta:** Se recomienda promover la Participación entre los miembros de la comunidad de las Instituciones Educativas de diversas comisiones y estamentos a fin de garantiza la satisfacción laboral y sean participe de los cambios y mejoras de la Institución y de esta manera puedan seguir ayudando a lograr la visión, y que se entienda que su accionar dentro de la institución es mejorar el prestigio tanto personal como institucional.

**Sexta:** Se sugiere que el personal Directivo de las Instituciones Educativas promover un buen Liderazgo a nivel Institucional a nivel de todos los miembros siendo esta compartida, y de esta manera hacer que todos los logren tener una Satisfacción Laboral y que se sientan bien trabajando dentro de la Institución.

## **VII. Referencias**



- Alamo, D. (2005). *Clima laboral en las organizaciones*. Cuba: La Habana.
- Alegre, Barrientos y Milla (2015). “*Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada*”. (Tesis de maestría). Lima- Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Alvarez, H.(2005). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Bogota.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú. USAT.
- Bass, W. (2011) *Liderazgo institucional*. Paraguay: Astoldo.
- Bermúdez, F. (2013) *Clima laboral. Características*. México: Porvenir.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, T. (2008). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cabrera, A. (2008) *Clima organizacional y cualidades laborales*. Sao Paulo: Nao.
- Caballero,G. (2012) *Clima Organizacional y cultural*. Mexico: Palomar
- Campbell, D. y Stanley, J. (1978). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrourtu.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*.Venezuela: Graficas Gonzales.

- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela: Ars Gráfica Editores.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Clemente, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima-Perú 2010. San Marcos.
- Dormetty, J. (2012). *Intervención del clima organizacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol. 11. No. ½ . Guadalajara.
- Ekvall, B. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico*. Chile: Trillas.
- Fischman, G. (2002). *Liderazgo Empresarial*. México: Company.
- Flórez, J. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Perú: Universidad del Pacífico.
- Gamarra, R. (2011). *Desarrollo de la motivación*. México: Ptinter.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. *Sociedad Latinoamericana para la calidad*. Colombia: Graw Hill.
- Goncalvez, A. (1997). Dimensiones del Clima. Publicado diciembre de 1997 recuperado <http://geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
- Hall, G. (2006). *Clima organizacional en las instituciones educativas*. México: Mc. Graw Hill.

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, et al., (2010), *Metodología de la investigación*, 6ª. Ed. México: McGraw – Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Herzberg, F. I. (1996). *Work and nature of man. Cleveland Ohio: The world publishing* .
- Hogan T. (2004) Pruebas psicológicas, Mexico. El manual moderno
- Hinojosa, C. (2016) *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*. Chile: Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile. Recuperado de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILECOOT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, FN. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capitulo número 8 ('Investigación experimental y no experimental').
- Koontz, W. y Odonell, J. (2009) *Comunicación organizacional*. México:Mc. Graw Hill.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao. España: Devito
- Likert, R. (1999). *Clima organizacional*. Bilbao. España: Devito.
- Meléndez (2012), “*Gestión Educativa y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 08 del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2012*”, (Tesis de maestría). Lima- Perú. Universidad César Vallejo.

Méndez, N. (2011). *Clima organizacional. Función Pública*. Colombia: República de Colombia.

Mina (2013) *Clima Organizacional y el Desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho*, ( Tesis de maestría ). Lima-Perú .

Montalvo, (2008), *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. (Tesis de maestría).Lima- Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Northouse, P. (2007) *Leadership: Theory and practice* (Fourth edition). SAGE Publications.

Peralta, T. (2011) *Cultura organizacional vs. Trabajo en equipo*. Chile: Quanto.

Palma, Sonia (2004). “*Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*”. Revista del Departamento de Psicología. Vol.5, p.49-59.

Parrera,J. (2009) *La psicología de las necesidades*. Santa Fe. Cascada.

Pérez,G. y Fidalgo, O. (2005) *Indicadores de satisfaccion laboral*. México. 1era. Edición.

Prado, P. (2009) *Liderazgo y Participación en la organización*. Lima: Enter.

Quintero, y Faría, (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8264>

Reboredo, U. (2009) *Administración básica I*. México: Mc. Graw Hill.

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional* (Tercera edición). México: PrenticeHall.

Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional* (13 ed). México, O.F, Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional. 13a edición.* México: Pearson Educación.

Rodríguez, A. (2013) *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Institución educativa de secundaria.* Chile: Pontificia Universidad católica de Chile.

Rubens, V. (2009) *Clima y compromiso organizacional*, México: Calameo.

Sáenz,L.(2009). *Motivación laboral.* México: Nueva Meta.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998), *Metodología y Diseño en la Investigación Científica.*Perú: Mantaro

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica.* Lima, Perú: Visión Universitaria.

Sandoval,T (2004). *Motivación y liderazgo en las organizaciones.* Nicaragua: Café Literario.

Sesidedos Nicolás. (1996) *El clima laboral y su medida. Psicología del trabajo.*

Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención.* Barcelona: Universitaria de Barcelona (EUB).

Snow, M. (2012). *El clima organizacional.* México. Mc. Graw Hill Education.

- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en cuatro pasos*. (2ª ed.). Lima: Diograf
- Suárez, L. (2011) .*Comportamiento organizacional*. México:Pearson.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*, (4ta ed). México: LImusa.
- Tamayo, (2014) *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt*. Colombia: Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia.
- Terrazas (2012), “*Clima Organizacional y Gestión Educativa en docentes de la Oficina Nacional de Educación Católica del distrito de Jesús María, Lima 2012*”, (Tesis de maestría). Lima- Perú: Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Vázquez M. R., Guadarrama, G. J (2001). *El clima organizacional en una institución Tecnológica de Educación Superior*. Tiempo de Educar. Universidad Autónoma de México.
- Warr, Peter; Cook, John y Wall, Toby (1979). “*Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*”. Journal of Occupational Psychology. Vol. 52, p. 129-148.
- Yubisay, L. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara*. Venezuela: Universidad de Zulia, Venezuela. Recuperado: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo\\_cruz\\_yubisay\\_coromoto.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (Sexta edición). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.

Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2ª ed.). Argentina: Brujas.

## **Anexo**



## Anexo A

| <b>Matriz de consistencia</b>   |  |  |  |   |                        |  |   |
|---|--|--|--|---|------------------------|--|---|
| <b>Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativa, Red 20– Los Olivos 2018</b>  |  |  |  |   |                        |  |   |
| <b>Autor: Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas</b>  |  |  |  |   |                        |  |   |
| Problema  | Objetivos  | Hipótesis  | Variables e indicadores                |   |                        |  |   |
| <b>Problema General:</b><br><br>¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.<br><br><b>Problemas Específicos:</b> | <b>Objetivo general:</b><br><br>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018<br><br><b>Objetivos específicos:</b> | <b>Hipótesis general:</b><br><br>Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018<br><br><b>Hipótesis específicas:</b><br><br>Hipótesis específica 1 | <b>Variable 1:Clima Organizacional</b> |   |                        |  |   |
|   |  |  | <b>Dimensiones</b>                     | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>           | <b>Escala de medición</b>  | <b>Niveles y rangos</b>   |
|   |  |  | Comunicación                           | Comunicación con los directivos-profesores<br><br>Comunicación entre profesores | Del 1-6<br><br>Del 7-8 | Escala ordinal politómica, de tipo Likert, con los niveles de respuesta:<br><br>Nunca 1<br><br>Casi nunca 2<br><br>Algunas veces 3<br><br>La mayoría de veces 4<br><br>Siempre 5 | Variable Clima Organizacional<br><br>De la variable:<br>Inadecuado [27-63]<br>Poco adecuado[64- 100]<br>Adecuado [101-135]<br><br>De la dimensión 1:<br><br>Inadecuado [8-18]<br>Poco adecuado[19-29]<br>adecuado [30-40]<br><br>De la dimensión 2:<br><br>Inadecuado[4-9]<br>Poco adecuado [10-15]<br>Inadecuado [16-20] |
| Confianza   | Confianza en la Institución.<br><br>Confianza con los directivos.  | Del 9-10<br><br>Del 11-12  |  |   |                        |  |   |



|   |  |   |                                  |   |  |   |  |
|---|--|---|----------------------------------|---|--|---|--|
| <p>Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Cuál es la relación el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018?</p> | <p>en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 20.</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>Determina la relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 -Los Olivos 2018.</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>Determina la relación entre el liderazgo y la satisfacción en las instituciones educativas ,Red 20- Los olivos 2018.</p> | <p>satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones educativas, Red 20 - Los Olivos 2018.</p> |                                  |   |  |   |  |
| <b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b>   |  |   |                                  |   |  |   |  |
|   |  |   | <b>Dimensiones</b>               | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>                                     | <b>Escala de medición</b>   | <b>Niveles y rangos</b>  |
|   |  |   | Cumplimiento de las necesidades  | <p>Apoyo de directivos</p> <p>Apoyo de colegas</p> <p>Recursos materiales</p>           | <p>Del 1-2</p> <p>Del 3-4</p> <p>Del 5-7</p>     | <p>Escala ordinal politómica, de tipo Likert, con los niveles de respuesta:</p> <p>Nunca 1</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Algunas veces 3</p> <p>La mayoría de veces 4</p> <p>Siempre 5</p> | <p>Variable :Satisfacción laboral</p> <p>Inadecuado [21-49]<br/>Poco adecuado [50-78]<br/>Adecuado [79-105]</p> <p>De la dimensión 1:</p> <p>Inadecuado [7-16]<br/>Poco adecuado [17-26]<br/>Adecuado [27-35]</p> <p>De la dimensión 2:</p> <p>Inadecuado [7-16]<br/>Poco adecuado [17-26]<br/>Inadecuado [27-35]</p> <p>De la dimensión 3:</p> <p>Inadecuado [7-16]<br/>Poco adecuado [17-26]<br/>Adecuado[27-35]</p> |
|   |  |   | Clima laboral                    | <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Trato entre colegas</p> <p>Apoyo de padres de familia</p> | <p>Del 8-9</p> <p>Del 10-11</p> <p>Del 12-14</p> |   |  |
|   |  |   | Capacitación y perfeccionamiento | <p>Reuniones de trabajo</p> <p>Curso de capacitación</p>                                | <p>Del 15-18</p> <p>Del 19-21</p>                |   |  |

| Nivel - diseño de investigación   | Población y muestra   | Técnicas e instrumentos  | Estadística a utilizar   |
|---|---|--|--|
| <p><b>Nivel:</b><br/>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental de corte transversal</p> | <p><b>Población:</b><br/>120 docentes de la IE Red 20, Los Olivos</p> | <p><b>Variable 1:</b> Clima Organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Jessica Huamán Delgado<br/>Ivette Huamán Delgado</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes en la respectiva hora de clase.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Distrito de los olivos</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p> | <p><b>DESCRIPTIVA:</b><br/>Se elaborarán gráficos de barras por variables y por dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b><br/>Como las variables son cualitativas se aplicaran la Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Así mismo se elaboraran tablas de contingencia.</p> |
| <p><b>Método:</b><br/>Hipotético deductivo</p>  |   | <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Jessica Huamán Delgado<br/>Ivette Huamán Delgado</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes en la respectiva hora de clase.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Distrito de los olivos</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>        |  |

## Anexo B

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL****Estimado(a) Profesor(a)**

*El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre el Clima Organización en la Institución Educativa a fin de elaborar alternativa de solución.*

**Instrucciones :**

1. *Lee y medita los enunciados de cada pregunta.*
2. *Sea honesto y sincero.*
3. *Marca con un aspa "X" en el recuadro a cada pregunta según la frecuencia que consideres.*

| <b>CATEGORÍA</b>    | <b>VALOR</b> |
|---------------------|--------------|
| SIEMPRE             | 5            |
| LA MAYORIA DE VECES | 4            |
| ALGUNAS VECES       | 3            |
| CASI NUNCA          | 2            |
| NUNCA               | 1            |

| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>  | <b>Escala de valores</b> |   |   |   |   |
|--|--------------------------|---|---|---|---|
| <b>COMUNICACIÓN</b>  | 5                        | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. En la Institución Educativa existe un diálogo permanente entre Directivos y docentes.         |                          |   |   |   |   |
| 2. Los docentes establecen relaciones cordiales en la Institución Educativa.                     |                          |   |   |   |   |
| 3. Los docentes tienen la libertad para dialogar con los Directivos de la Institución Educativa. |                          |   |   |   |   |
| 4. Consideran cordial la comunicación de los Directivos con los docentes.                        |                          |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 5. En la Institución Educativa la comunicación es abierta y sincera entre los Directivos y los docentes.             |  |  |  |  |  |
| 6. Los directivos se preocupan de los problemas que afectan a los Docentes en la Institución Educativa               |  |  |  |  |  |
| 7. Los docentes considera que es relevante la información académica, pedagógico que brinda la Institución Educativa. |  |  |  |  |  |
| 8. En la Institución Educativa se observa un trabajo coordinado con todos los miembros de la Comunidad Educativa.    |  |  |  |  |  |
| <b>CONFIANZA</b>   |  |  |  |  |  |
| 9. Los Directivos brindan confianza y seguridad a los docentes.  |  |  |  |  |  |
| 10. Los docentes colaboran con los Directivos de la Institución Educativa.   |  |  |  |  |  |
| 11. Los Directivos les demuestran confianza a los docentes en su labor Pedagógico.                                   |  |  |  |  |  |
| 12. En la Institución Educativa los docentes muestran un trato amistoso y colaborador entre colegas.                 |  |  |  |  |  |
| <b>MOTIVACIÓN</b>  |  |  |  |  |  |
| 13. En la Institución Educativa se otorga estímulos a los Docentes por mejorar su desempeño laboral.                 |  |  |  |  |  |
| 14. Los docentes se preparan con entusiasmo para el próximo día de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 15. Los docentes consideran que en su labor brinda todo su esfuerzo y conocimiento.                                  |  |  |  |  |  |
| 16. En la Institución Educativa las instalaciones y equipos de apoyos son adecuados para la labor docente.           |  |  |  |  |  |
| <b>PARTICIPACIÓN</b>   |  |  |  |  |  |
| 17. Los docentes participan en la toma de decisiones que afectan en su trabajo.                                      |  |  |  |  |  |
| 18. En la Institución Educativa se desarrolla un trabajo planificado en equipo en las diferentes áreas.              |  |  |  |  |  |
| 19. Los docentes deben ser responsables en la excelencia Educativa de la Institución.                                |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 20. Los docentes sienten que su trabajo es satisfactorio para la Institución Educativa.                   |  |  |  |  |  |
| 21. Los Directivos toman las decisiones con la participación de los docentes.                             |  |  |  |  |  |
| <b>LIDERAZGO</b>  |  |  |  |  |  |
| 22. Los Directivos buscan la excelencia en la Institución Educativa.                                      |  |  |  |  |  |
| 23. En la Institución Educativa la labor que realizan los Directivos la considera como Gestión positiva . |  |  |  |  |  |
| 24. Los Directivos se interesan por su desarrollo profesional.  |  |  |  |  |  |
| 25. Los Directivos se toman la molestia para conversar sobre los problemas de los docentes.               |  |  |  |  |  |
| 26. Los docentes sienten que los directivos están interesado en su éxito como docente.                    |  |  |  |  |  |
| 27. Los Directivos solicitan apoyo para el desarrollo y actividades en mejora del aprendizaje escolar.    |  |  |  |  |  |

## Anexo C

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL****Estimado(a) Profesor(a)**

*El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la Satisfacción laboral en la Institución Educativa a fin de elaborar alternativa de solución.*

**Instrucciones :**

1. *Lee y medita los enunciados de cada pregunta.*
2. *Sea honesto y sincero.*
3. *Marca con un aspa "X" en el recuadro a cada pregunta según la frecuencia que consideres.*

| <b>CATEGORÍA</b>    | <b>VALOR</b> |
|---------------------|--------------|
| SIEMPRE             | 5            |
| LA MAYORIA DE VECES | 4            |
| ALGUNAS VECES       | 3            |
| CASI NUNCA          | 2            |
| NUNCA               | 1            |

| <b>SASTISFACCIÓN LABORAL</b>  | <b>Escala de valores</b> |          |          |          |          |
|---|--------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>CUMPLIMIENTO DE NECESIDADES</b>  | <b>5</b>                 | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 1. En la Institución Educativa recibe el apoyo de sus colegas en su labor docente.                |                          |          |          |          |          |
| 2. Los docentes reciben el apoyo adecuado para desarrollar su labor docente.                      |                          |          |          |          |          |
| 3. La Institución Educativa y el aula donde labora cuenta con materiales suficientes.             |                          |          |          |          |          |
| 4. Los docentes utilizan los recursos y materiales educativos para una óptima labor como docente. |                          |          |          |          |          |



|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 5. En la Institución Educativa los directivos realizan supervisiones a los docentes.   |  |  |  |  |  |
| 6. En la Institución Educativa los directivos realizan acompañamiento a los docentes.  |  |  |  |  |  |
| 7. En la Institución Educativa las supervisiones, monitoreo y acompañamiento contribuyen en los docentes a mejorar su labor pedagógica . |  |  |  |  |  |
| <b>CLIMA LABORAL</b>   |  |  |  |  |  |
| 8. En la Institución Educativa existe una buena relación entre los directivos y los docentes.  |  |  |  |  |  |
| 9. En la Institución Educativa las relaciones laborales son óptimas para mejorar el Servicio educativo.                                  |  |  |  |  |  |
| 10. Los docentes consideran que es adecuado el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.  |  |  |  |  |  |
| 11. Los docentes se sienten motivado para ser innovadores en el desarrollo de estrategias didácticas.                                    |  |  |  |  |  |
| 12. Los docentes consideran que el trato afectivo influye en mejorar el desempeño docente.   |  |  |  |  |  |
| 13. En la Institución Educativa los docentes son afectivos entre colegas   |  |  |  |  |  |
| 14. El apoyo de los padres de familia les permite desarrollar un mejor Desempeño docente.  |  |  |  |  |  |
| <b>CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO</b>  |  |  |  |  |  |
| 15. En la Institución Educativa se desarrollan reuniones entre los Directivos y docentes.  |  |  |  |  |  |
| 16. En la Institución Educativa los resultados de las reuniones contribuyen a mejorar la calidad del servicio educativo.                 |  |  |  |  |  |
| 17. Los docentes reciben el asesoramiento continuo por parte de los directivos y coordinadores.  |  |  |  |  |  |
| 18. Los docentes consideran que el asesoramiento mejora su labor docente en la Institución Educativa.                                    |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 19. En la Institución Educativa se ejecutan cursos de capacitación.  |  |  |  |  |  |
| 20. Los docentes están de acuerdo con la calidad de la capacitación que reciben.                           |  |  |  |  |  |
| 21. En la Institución Educativa los docentes desarrollan cursos de Perfeccionamiento y de especialización. |  |  |  |  |  |







|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |    |    |   |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |   |    |     |       |       |       |       |       |       |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 37 | 5  | 5 | 4 | 4 | 18 | 4  | 2 | 5 | 5 | 16 | 5  | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 5  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 122 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |       |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 37 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 4  | 2 | 5 | 5 | 16 | 4  | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 124 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |       |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5  | 34 | 4 | 5 | 5 | 4  | 18 | 4 | 2 | 5 | 3  | 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 116 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5  | 34 | 5 | 5 | 4 | 5  | 19 | 4 | 2 | 3 | 3  | 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 117 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5  | 36 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 4 | 2 | 5 | 5  | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 29  | 124   | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5  | 5 | 4 | 4 | 18 | 3  | 1 | 5 | 4 | 13 | 4  | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 119 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4  | 4 | 5 | 5 | 18 | 5  | 3 | 5 | 5 | 18 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 123 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |       |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 24 | 4  | 4 | 4 | 3 | 15 | 4  | 2 | 3 | 3 | 12 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 101 | Alto  | Medio | Medio | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 25 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  | 17 | 2 | 2 | 2 | 2  | 8  | 2 | 2 | 2 | 2  | 8  | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 15  | 56    | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2  | 2 | 2 | 2 | 8  | 5  | 5 | 5 | 2 | 17 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 70  | Medio | Bajo  | Bajo  | Alto  | Medio | Medio |       |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 34 | 4  | 5 | 5 | 5 | 19 | 3  | 5 | 5 | 4 | 17 | 5  | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 122 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |       |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3  | 3 | 3 | 3 | 12 | 3  | 4 | 5 | 3 | 15 | 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 92  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |       |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2  | 2 | 2 | 2 | 8  | 4  | 2 | 2 | 3 | 11 | 3  | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 70  | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio |       |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3  | 3 | 4 | 3 | 13 | 3  | 4 | 5 | 3 | 15 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4  | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 20 | 88  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |       |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5  | 5 | 5 | 4 | 19 | 4  | 4 | 4 | 2 | 14 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 108 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Medio | Medio |       |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4  | 4 | 4 | 3 | 15 | 4  | 4 | 3 | 4 | 15 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 103 | Alto  | Alto  | Medio | Medio | Medio | Medio |       |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4  | 4 | 4 | 4 | 16 | 3  | 2 | 4 | 4 | 13 | 4  | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 | 111 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4  | 4 | 5 | 5 | 18 | 3  | 2 | 4 | 4 | 13 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 117 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 28 | 4  | 3 | 3 | 5 | 15 | 4  | 2 | 4 | 4 | 14 | 4  | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 104 | Alto  | Medio | Medio | Medio | Alto  | Alto  |       |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 24 | 4  | 4 | 3 | 3 | 14 | 3  | 4 | 4 | 3 | 14 | 3  | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 92  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |       |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 29 | 4  | 4 | 5 | 5 | 18 | 3  | 5 | 5 | 4 | 17 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4  | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 101 | Alto  | Medio | Alto  | Alto  | Medio | Medio |       |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 3  | 5 | 5 | 4 | 17 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 115 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  |       |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 25 | 4  | 3 | 3 | 3 | 13 | 2  | 5 | 5 | 3 | 15 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 92  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |       |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | 4  | 3 | 3 | 3 | 13 | 3  | 5 | 5 | 4 | 17 | 3  | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 98  | Medio | Medio | Medio | Alto  | Medio | Alto  |       |
| 41 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3  | 3 | 3 | 3 | 12 | 3  | 4 | 4 | 4 | 15 | 5  | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 94  | Medio | Medio | Medio | Medio | Alto  | Medio |       |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 36 | 5  | 5 | 5 | 4 | 19 | 4  | 2 | 5 | 5 | 16 | 4  | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 123 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |       |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5  | 5 | 5 | 4 | 19 | 4  | 2 | 5 | 5 | 16 | 4  | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 4  | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 | 115 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  |       |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |     |       |       |       |       |       |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 1 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 | 113 | Alto  | Medio | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 3 | 1 | 5 | 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 | 120 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 3 | 1 | 5 | 5 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 113 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Medio | Alto  |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 1 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 | 100 | Medio | Medio | Medio | Medio | Alto  | Alto  |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | 5 | 1 | 5 | 5 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 | 121 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 1 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 | 111 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Medio | Alto  |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 123 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 1 | 5 | 5 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 114 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 5 | 14 | 2 | 5 | 5 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 21 | 93  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 121 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 54 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 131 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 91  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 121 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 90  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6  | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 59  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  | Medio |
| 59 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 119 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  | Medio | Alto  |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 60  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio | Medio |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 1 | 2 | 2 | 1 | 6  | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9  | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9  | 47  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 57  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 76  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6  | 1 | 2 | 2 | 2 | 7  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9  | 46  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 73  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 66 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9  | 1 | 2 | 2 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 61  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio | Medio |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 63  | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 68 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 74  | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 69 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 2 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  | 29  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 2 | 1 | 1 | 2 | 6  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9  | 33  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |    |       |       |       |       |       |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 70 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 72 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 68 | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 73 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 70 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 68 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 75 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 66 | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 68 | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 72 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 74 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 79 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 69 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 80 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 71 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 74 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 70 | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 83 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 65 | Medio | Bajo  | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 84 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 70 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  | 29 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 86 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8  | 40 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 87 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 70 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 88 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9  | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 65 | Medio | Bajo  | Bajo  | Medio | Medio | Medio |
| 89 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 2 | 1 | 1 | 2 | 6  | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 9  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 45 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 90 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 61 | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 67 | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 92 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 60 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 93 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 1 | 2 | 2 | 7  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 64 | Medio | Medio | Bajo  | Bajo  | Medio | Medio |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 67 | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 95 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 70 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 96 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 65 | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 68 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |    |       |       |       |       |       |       |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 71 | Medio | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio |
| 99  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 66 | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 100 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 66 | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 101 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 66 | Medio | Bajo  | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 73 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 72 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 | 71 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8  | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 71 | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 70 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 107 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 66 | Medio | Bajo  | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 71 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 109 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 2 | 2 | 8  | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 67 | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 72 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 111 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  | 31 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 112 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 69 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 113 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 67 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 114 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 78 | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 115 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 71 | Medio | Medio | Bajo  | Medio | Medio | Medio |
| 116 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 58 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 72 | Medio | Medio | Medio | Medio | Bajo  | Medio |
| 118 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 57 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 119 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6  | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7  | 33 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |    |       |       |       |       |      |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| 12 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 69 | Medio | Medio | Medio | Medio | Bajo | Medio |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|------|-------|

Base de datos de la variable Satisfacción Laboral

| Id | it1 | it2 | it3 | it4 | it5 | it6 | it7 | Cumplimiento de las | it8 | it9 | it10 | it11 | it12 | it13 | it14 | Clima laboral | it15 | it16 | it17 | it18 | it19 | it20 | it21 | Capacitación y | Satisfacción Laboral | Satisfacción laboral | Cumplimiento de las necesidades | Clima laboral | Capacitación y perfeccionamiento |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|------|------|------|------|------|---------------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|----------------------|----------------------|---------------------------------|---------------|----------------------------------|
| 1  | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 13                  | 2   | 3   | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 17            | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 20             | 50                   | Medio                | Bajo                            | Medio         | Medio                            |
| 2  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 23                  | 4   | 3   | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 25            | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 18             | 66                   | Medio                | Medio                           | Medio         | Medio                            |
| 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 21                  | 4   | 3   | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 24            | 4    | 3    | 4    | 4    | 1    | 1    | 2    | 19             | 64                   | Medio                | Medio                           | Medio         | Medio                            |
| 4  | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 18                  | 5   | 5   | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 33            | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 32             | 83                   | Alto                 | Medio                           | Alto          | Alto                             |
| 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 33                  | 5   | 5   | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 34            | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 33             | 100                  | Alto                 | Alto                            | Alto          | Alto                             |
| 6  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 23                  | 4   | 3   | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 23            | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 30             | 76                   | Medio                | Medio                           | Medio         | Alto                             |
| 7  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 23                  | 4   | 4   | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 31            | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28             | 82                   | Alto                 | Medio                           | Alto          | Alto                             |
| 8  | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 31                  | 5   | 5   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 35            | 4    | 4    | 5    | 1    | 5    | 3    | 4    | 26             | 92                   | Alto                 | Alto                            | Alto          | Medio                            |
| 9  | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 13                  | 4   | 3   | 4    | 3    | 3    | 3    | 5    | 25            | 4    | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    | 3    | 23             | 61                   | Medio                | Bajo                            | Medio         | Medio                            |
| 10 | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 23                  | 2   | 2   | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 18            | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 24             | 65                   | Medio                | Medio                           | Medio         | Medio                            |
| 11 | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 26                  | 5   | 4   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 24            | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 25             | 75                   | Medio                | Medio                           | Medio         | Medio                            |
| 12 | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 30                  | 5   | 4   | 4    | 3    | 5    | 4    | 1    | 26            | 4    | 5    | 5    | 5    | 2    | 2    | 1    | 24             | 80                   | Alto                 | Alto                            | Medio         | Medio                            |
| 13 | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30                  | 4   | 4   | 4    | 3    | 4    | 4    | 1    | 24            | 4    | 3    | 4    | 4    | 2    | 2    | 1    | 20             | 74                   | Medio                | Alto                            | Medio         | Medio                            |
| 14 | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 24                  | 5   | 5   | 4    | 4    | 4    | 5    | 2    | 29            | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 2    | 2    | 23             | 76                   | Medio                | Medio                           | Alto          | Medio                            |
| 15 | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 26                  | 5   | 4   | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 23            | 4    | 3    | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 21             | 70                   | Medio                | Medio                           | Medio         | Medio                            |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |       |       |       |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 28 | 89 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 27 | 88 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 28 | 91 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 25 | 86 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 28 | 88 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 29 | 88 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 27 | 86 | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 26 | 88 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 28 | 93 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 20 | 43 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 26 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 62 | Medio | Medio | Bajo  | Alto  |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9  | 32 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 76 | Medio | Medio | Medio | Alto  |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 56 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 74 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 79 | Alto  | Medio | Medio | Alto  |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 76 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 23 | 83 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 22 | 74 | Medio | Medio | Alto  | Medio |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 24 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 23 | 78 | Medio | Alto  | Medio | Medio |
| 36 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 20 | 66 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 20 | 68 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 22 | 77 | Medio | Alto  | Medio | Medio |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 24 | 82 | Alto  | Alto  | Alto  | Medio |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 27 | 77 | Medio | Medio | Medio | Alto  |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 99 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 26 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 25 | 74 | Medio | Medio | Medio | Medio |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |       |       |       |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-------|-------|-------|-------|
| 43 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 29 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 24 | 78  | Medio | Medio | Alto  | Medio |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 21 | 72  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 22 | 79  | Alto  | Alto  | Medio | Medio |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 25 | 81  | Alto  | Medio | Alto  | Medio |
| 47 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 23 | 73  | Medio | Alto  | Medio | Medio |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 25 | 76  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 22 | 72  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 50 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 25 | 73  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 21 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 22 | 73  | Medio | Alto  | Medio | Medio |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 28 | 78  | Medio | Medio | Medio | Alto  |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 | 89  | Alto  | Medio | Alto  | Alto  |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 105 | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 72  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 | 96  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 75  | Medio | Medio | Medio | Alto  |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 12 | 48  | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 | 92  | Alto  | Alto  | Alto  | Alto  |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 24  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 12 | 29  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9  | 37  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 63 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 48  | Bajo  | Bajo  | Medio | Medio |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 38  | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 | 58  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 53  | Medio | Medio | Bajo  | Medio |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 46  | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  |
| 68 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 58  | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 69 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 41  | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |       |       |       |       |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|
| 70 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 37 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 14 | 48 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 72 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 48 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 48 | Bajo  | Medio | Medio | Bajo  |
| 74 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 49 | Bajo  | Medio | Medio | Bajo  |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 45 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 76 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 55 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 55 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 52 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 56 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 54 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 17 | 53 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 82 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 53 | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 83 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 57 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 84 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 17 | 53 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 11 | 25 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 86 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 33 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8  | 26 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 88 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 42 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 89 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 35 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 90 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 42 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 91 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 45 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Medio |
| 92 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 42 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 93 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 48 | Bajo  | Medio | Medio | Bajo  |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 52 | Medio | Medio | Medio | Bajo  |
| 95 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 46 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 96 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 39 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |

|     |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |       |       |       |       |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|-------|
| 97  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 44 | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 47 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 99  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 53 | Medio | Medio | Medio | Bajo  |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 14 | 50 | Medio | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 101 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 57 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 102 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 44 | Bajo  | Bajo  | Medio | Bajo  |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 14 | 48 | Bajo  | Medio | Medio | Bajo  |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 12 | 48 | Bajo  | Medio | Medio | Bajo  |
| 105 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 46 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 106 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 50 | Medio | Bajo  | Medio | Medio |
| 107 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 | 44 | Bajo  | Medio | Bajo  | Bajo  |
| 108 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 55 | Medio | Medio | Medio | Bajo  |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 49 | Bajo  | Medio | Medio | Bajo  |
| 110 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 44 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 111 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 21 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 17 | 53 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 113 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 13 | 50 | Medio | Medio | Medio | Bajo  |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 63 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 115 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 54 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 116 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 42 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 117 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 54 | Medio | Medio | Medio | Medio |
| 118 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 42 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 119 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9  | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9  | 27 | Bajo  | Bajo  | Bajo  | Bajo  |
| 120 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 50 | Medio | Medio | Bajo  | Medio |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

| Nº                               | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|                                  |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b> |   |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1                                | En la Institución Educativa existe una relación permanente entre Directivos y docentes.                           | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 2                                | Los docentes establecen relaciones cordiales en la Institución Educativa.   | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 3                                | Los docentes tienen la libertad para dialogar con los Directivos de la Institución Educativa.                     | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 4                                | Consideran cordial la comunicación de los Directivos con los docentes.  | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 5                                | En la Institución Educativa la comunicación es abierta y sincera entre los Directivos y los docentes.             | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 6                                | Los directivos se preocupan de los problemas que afectan a los Docentes en la Institución Educativa               | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 7                                | Los docentes considera que es relevante la información académica, pedagógico que brinda la Institución Educativa. | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 8                                | En la Institución Educativa se observa un trabajo coordinado con todos los miembros de la Comunidad Educativa.    | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: CONFIANZA</b>    |   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 9                                | Los Directivos brindan confianza y seguridad a los docentes.  | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 10                               | Los docentes colaboran con los Directivos de la Institución Educativa.  | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 11                               | Los Directivos les demuestran confianza a los docentes en su labor Pedagógico.                                    | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 12                               | En la Institución Educativa los docentes muestran un trato amistoso y colaborador entre colegas.                  | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 : MOTIVACIÓN</b>  |   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 13                               | En la Institución Educativa se otorga estímulos a los Docentes por mejorar su desempeño laboral.                  | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 14                               | Los docentes se preparan con entusiasmo para el próximo día de trabajo.   | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 15                               | Los docentes consideran que en su labor brinda todo su esfuerzo y conocimiento.                                   | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

| N°  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 : CUMPLIMIENTO DE NECESIDADES</b>      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | En la Institución Educativa recibe el apoyo de sus colegas en su labor docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2   | Los docentes reciben el apoyo adecuado para desarrollar su labor docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3   | La Institución Educativa y el aula donde labora cuenta con materiales suficientes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4   | Los docentes utilizan los recursos y materiales educativos para una óptima labor como docente.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5   | En la Institución Educativa los directivos realizan supervisiones a los docentes.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6   | En la Institución Educativa los directivos realizan acompañamiento a los docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7   | En la Institución Educativa las supervisiones, monitoreo y acompañamiento contribuyen en los docentes a mejorar su labor pedagógica . | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 : CLIMA LABORAL</b>                    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8   | En la Institución Educativa existe una buena relación entre los directivos y los docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9   | En la Institución Educativa las relaciones laborales son óptimas para mejorar el Servicio educativo.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10  | Los docentes consideran que es adecuado el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11  | Los docentes se sienten motivado para ser innovadores en el desarrollo de estrategias didácticas.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12  | Los docentes consideran que el trato afectivo influye en mejorar el desempeño docente.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13  | En la Institución Educativa los docentes son afectivos entre colegas  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14  | El apoyo de los padres de familia les permite desarrollar un mejor Desempeño docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 : CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15  | En la Institución Educativa se desarrollan reuniones de trabajo entre los Directivos y docentes.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

| N°                               | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|                                  |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b> |   |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1                                | En la Institución Educativa existe una relación permanente entre Directivos y docentes.                           | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 2                                | Los docentes establecen relaciones cordiales en la Institución Educativa.   | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 3                                | Los docentes tienen la libertad para dialogar con los Directivos de la Institución Educativa.                     | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 4                                | Consideran cordial la comunicación de los Directivos con los docentes.  | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 5                                | En la Institución Educativa la comunicación es abierta y sincera entre los Directivos y los docentes.             | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 6                                | Los directivos se preocupan de los problemas que afectan a los Docentes en la Institución Educativa               | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 7                                | Los docentes considera que es relevante la información académica, pedagógico que brinda la Institución Educativa. | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 8                                | En la Institución Educativa se observa un trabajo coordinado con todos los miembros de la Comunidad Educativa.    | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
|                                  | <b>DIMENSIÓN 2: CONFIANZA</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 9                                | Los Directivos brindan confianza y seguridad a los docentes.  | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 10                               | Los docentes colaboran con los Directivos de la Institución Educativa.  | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 11                               | Los Directivos les demuestran confianza a los docentes en su labor Pedagógico.                                    | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 12                               | En la Institución Educativa los docentes muestran un trato amistoso y colaborador entre colegas.                  | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
|                                  | <b>DIMENSIÓN 3 : MOTIVACIÓN</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 13                               | En la Institución Educativa se otorga estímulos a los Docentes por mejorar su desempeño laboral.                  | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 14                               | Los docentes se preparan con entusiasmo para el próximo día de trabajo.   | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |
| 15                               | Los docentes consideran que en su labor brinda todo su esfuerzo y conocimiento.                                   | /                        |           | /                       |           | /                     |           |             |

|    |  |   |  |   |  |   |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 16 | En la Institución Educativa los resultados de las reuniones contribuyen a mejorar la calidad del servicio educativo. | / |  | / |  | / |  |
| 17 | Los docentes reciben el asesoramiento continuo por parte de los directivos y coordinadores.                          | / |  | / |  | / |  |
| 18 | Los docentes consideran que el asesoramiento mejora su labor docente en la Institución Educativa.                    | / |  | / |  | / |  |
| 19 | En la Institución Educativa se ejecutan cursos de capacitación.  | / |  | / |  | / |  |
| 20 | Los docentes están de acuerdo con la calidad de la capacitación que reciben.   | / |  | / |  | / |  |
| 21 | En la Institución Educativa los docentes desarrollan cursos de Perfeccionamiento y de especialización.               | / |  | / |  | / |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

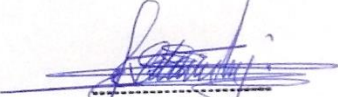
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. .....

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dr. Freddy Ochoa Tataje  
 METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 : CUMPLIMIENTO DE NECESIDADES</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | En la Institución Educativa recibe el apoyo de sus colegas en su labor docente.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2   | Los docentes reciben el apoyo adecuado para desarrollar su labor docente.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3   | La Institución Educativa y el aula donde labora cuenta con materiales suficientes.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4   | Los docentes utilizan los recursos y materiales educativos para una óptima labor como docente.                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5   | En la Institución Educativa los directivos realizan supervisiones a los docentes.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6   | En la Institución Educativa los directivos realizan acompañamiento a los docentes.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7   | En la Institución Educativa las supervisiones, monitoreo y acompañamiento contribuyen en los docentes a mejorar su labor pedagógica. | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 : CLIMA LABORAL</b>                    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8   | En la Institución Educativa existe una buena relación entre los directivos y los docentes.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9   | En la Institución Educativa las relaciones laborales son óptimas para mejorar el Servicio educativo.                                 | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10  | Los docentes consideran que es adecuado el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11  | Los docentes se sienten motivado para ser innovadores en el desarrollo de estrategias didácticas.                                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12  | Los docentes consideran que el trato afectivo influye en mejorar el desempeño docente.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13  | En la Institución Educativa los docentes son afectivos entre colegas   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14  | El apoyo de los padres de familia les permite desarrollar un mejor Desempeño docente.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 : CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15  | En la Institución Educativa se desarrollan reuniones de trabajo entre los Directivos y docentes.                                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

|                             |  |    |    |    |    |    |    |
|-----------------------------|--|----|----|----|----|----|----|
| 16                          | En la Institución Educativa las instalaciones y equipos de apoyos son adecuados para la labor docente. | /  |    | /  |    | /  |    |
| DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN |  | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17                          | Los docentes participan en la toma de decisiones que afectan en su trabajo.                            | /  |    | /  |    | /  |    |
| 18                          | En la Institución Educativa se desarrolla un trabajo planificado en equipo en las diferentes áreas.    | /  |    | /  |    | /  |    |
| 19                          | Los docentes deben ser responsables de la excelencia Educativa de la Institución.                      | /  |    | /  |    | /  |    |
| 20                          | Los docentes sienten que su trabajo es satisfactorio para la Institución Educativa.                    | /  |    | /  |    | /  |    |
| 21                          | Los Directivos toman las decisiones con la participación de los docentes.                              | /  |    | /  |    | /  |    |
| DIMENSIÓN 5 : LIDERAZGO     |  | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22                          | Los Directivos buscan la excelencia en la Institución Educativa.                                       | /  |    | /  |    | /  |    |
| 23                          | En la Institución Educativa la labor que realizan los Directivos la considera como Gestión positiva.   | /  |    | /  |    | /  |    |
| 24                          | Los Directivos se interesan por su desarrollo profesional.   | /  |    | /  |    | /  |    |
| 25                          | Los Directivos se toman la molestia para conversar sobre los problemas de los docentes.                | /  |    | /  |    | /  |    |
| 26                          | Los docentes sienten que los directivos están interesado en su éxito como docente.                     | /  |    | /  |    | /  |    |
| 27                          | Los Directivos solicitan apoyo para el desarrollo y actividades en mejora del aprendizaje escolar.     | /  |    | /  |    | /  |    |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

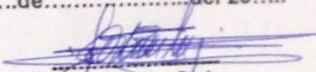
Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [✓]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....  
  
 Dr. Freddy Ochoa Tataje  
 METODOLOGÍA INVESTIG. C

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

| N°                               | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                | En la Institución Educativa existe una relación permanente entre Directivos y docentes.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                | Los docentes establecen relaciones cordiales en la Institución Educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                | Los docentes tienen la libertad para dialogar con los Directivos de la Institución Educativa.                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                | Consideran cordial la comunicación de los Directivos con los docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5                                | En la Institución Educativa la comunicación es abierta y sincera entre los Directivos y los docentes.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                | Los directivos se preocupan de los problemas que afectan a los Docentes en la Institución Educativa               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                | Los docentes considera que es relevante la información académica, pedagógico que brinda la Institución Educativa. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                | En la Institución Educativa se observa un trabajo coordinado con todos los miembros de la Comunidad Educativa.    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: CONFIANZA</b>    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9                                | Los Directivos brindan confianza y seguridad a los docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                               | Los docentes colaboran con los Directivos de la Institución Educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                               | Los Directivos les demuestran confianza a los docentes en su labor Pedagógico.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                               | En la Institución Educativa los docentes muestran un trato amistoso y colaborador entre colegas.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 : MOTIVACIÓN</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                               | En la Institución Educativa se otorga estímulos a los Docentes por mejorar su desempeño laboral.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                               | Los docentes se preparan con entusiasmo para el próximo día de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15                               | Los docentes consideran que en su labor brinda todo su esfuerzo y conocimiento.                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|                                    |  |                                     |           |                                     |           |                                     |           |
|------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|
| 16                                 | En la Institución Educativa las instalaciones y equipos de apoyos son adecuados para la labor docente. | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| <b>DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN</b> |  | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> |
| 17                                 | Los docentes participan en la toma de decisiones que afectan en su trabajo.                            | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 18                                 | En la Institución Educativa se desarrolla un trabajo planificado en equipo en las diferentes áreas.    | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 19                                 | Los docentes deben ser responsables de la excelencia Educativa de la Institución.                      | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 20                                 | Los docentes sienten que su trabajo es satisfactorio para la Institución Educativa.                    | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 21                                 | Los Directivos toman las decisiones con la participación de los docentes.                              | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| <b>DIMENSIÓN 5 : LIDERAZGO</b>     |  | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> |
| 22                                 | Los Directivos buscan la excelencia en la Institución Educativa.                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 23                                 | En la Institución Educativa la labor que realizan los Directivos la considera como Gestión positiva.   | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 24                                 | Los Directivos se interesan por su desarrollo profesional.   | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 25                                 | Los Directivos se toman la molestia para conversar sobre los problemas de los docentes.                | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 26                                 | Los docentes sienten que los directivos están interesado en su éxito como docente.                     | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |
| 27                                 | Los Directivos solicitan apoyo para el desarrollo y actividades en mejora del aprendizaje escolar.     | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Héctor Raúl Santa María Relaiza ..... DNI: 09904625 .....

Especialidad del validador: Administración de la Educación / Metodología de Investigación .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...13 de Abril... del 2018

  
 Dr. Héctor Santa María Relaiza  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

| N°  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 : CUMPLIMIENTO DE NECESIDADES</b>      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | En la Institución Educativa recibe el apoyo de sus colegas en su labor docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2   | Los docentes reciben el apoyo adecuado para desarrollar su labor docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3   | La Institución Educativa y el aula donde labora cuenta con materiales suficientes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4   | Los docentes utilizan los recursos y materiales educativos para una óptima labor como docente.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5   | En la Institución Educativa los directivos realizan supervisiones a los docentes.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6   | En la Institución Educativa los directivos realizan acompañamiento a los docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7   | En la Institución Educativa las supervisiones, monitoreo y acompañamiento contribuyen en los docentes a mejorar su labor pedagógica . | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 : CLIMA LABORAL</b>                    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8   | En la Institución Educativa existe una buena relación entre los directivos y los docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9   | En la Institución Educativa las relaciones laborales son óptimas para mejorar el Servicio educativo.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10  | Los docentes consideran que es adecuado el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11  | Los docentes se sienten motivado para ser innovadores en el desarrollo de estrategias didácticas.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12  | Los docentes consideran que el trato afectivo influye en mejorar el desempeño docente.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13  | En la Institución Educativa los docentes son afectivos entre colegas  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14  | El apoyo de los padres de familia les permite desarrollar un mejor Desempeño docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 : CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15  | En la Institución Educativa se desarrollan reuniones de trabajo entre los Directivos y docentes.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |  |   |  |   |  |   |  |         |   |  |  |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|---------|---|--|--|--|
| 16 | En la Institución Educativa los resultados de las reuniones contribuyen a mejorar la calidad del servicio educativo. | ✓ |  |   |  |   |  | Anexo G | ✓ |  |  |  |
| 17 | Los docentes reciben el asesoramiento continuo por parte de los directivos y coordinadores.                          | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |         | ✓ |  |  |  |
| 18 | Los docentes consideran que el asesoramiento mejora su labor docente en la Institución Educativa.                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |         | ✓ |  |  |  |
| 19 | En la Institución Educativa se ejecutan cursos de capacitación.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |         | ✓ |  |  |  |
| 20 | Los docentes están de acuerdo con la calidad de la capacitación que reciben.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |         | ✓ |  |  |  |
| 21 | En la Institución Educativa los docentes desarrollan cursos de Perfeccionamiento y de especialización.               | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |         | ✓ |  |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ ✓ ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Héctor Raúl Santa María Relaiza ..... DNI: 09904625

Especialidad del validador: Administración de la Educación / Metodología de la Investigación .....

..... 13 de Abril ..... del 2018 .....

  
Dr. Héctor Santa María Relaiza  
DOCENTE DE INVESTIGACION

-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo H

*Escuela de Posgrado**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 22 de marzo de 2018

Carta P. 0170-2018-EPG-UCV-LN

**Lic. Francisco Iván La Madrid Rojas**

Director

**I.E. Enrique Milla Ochoa**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas** identificado con DNI N.° **44740106** y código de matrícula N.° **7000376772**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20- Los Olivos 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 22 de marzo de 2018

Carta P. 0169-2018-EPG-UCV-LN

**Lic. Grimaldo Mantilla Lizarbe**  
 Director  
 I.E. 2078 Nuestra Señora de Lourdes

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas** identificado con DNI N.° **44740106** y código de matrícula N.° **7000376772**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20- Los Olivos 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



  
**Carlos Ventura Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## *Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 22 de marzo de 2018

Carta P. 0170-2018-EPG-UCV-LN

**Wilfredo Allcaco Chávez**  
**Director**  
**I.E. 2024**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas** identificado con DNI N.º **44740106** y código de matrícula N.º **7000376772**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20- Los Olivos 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 22 de marzo de 2018

Carta P. 0171-2018-EPG-UCV-LN

**Cmdte. PNP. Sergio Salazar Durand**  
 Director  
 I.E. PNP Precursores de la Independencia Nacional

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas** identificado con DNI N.º **44740106** y código de matrícula N.º **7000376772**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20- Los Olivos 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*[Firma manuscrita]*  
**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Anexo I

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2024*****“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*****CARTA DE ACEPTACIÓN****SEÑOR****Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE****Presente:****Asunto: Autorización para la aplicación  
de los instrumentos de la investigación de la  
Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : “Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20-Los Olivos 2018”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

  
Lic. Wilfredo Allcaco Chávez  
DIRECTOR DE LA I.E. 2024**Wilfredo Allcaco Chávez  
Director**



**I.E. PNP. PRECUSORES DE LA INDEPENDENCIA  
NACIONAL**

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

**SEÑOR**

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE  
Presente:**

**Asunto: Autorización para la aplicación  
de los instrumentos de la investigación de la  
Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : “Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20-Los Olivos 2018”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



.....  
**Cmdte. PNP. Sergio Salazar Durand  
Director**





**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2078 "NUESTRA SEÑORA DE  
LOURDES"**

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

**SEÑOR**  
**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente:**

**Asunto: Autorización para la aplicación  
de los instrumentos de la investigación de la  
Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : "Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20-Los Olivos 2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



  
**Grimaldo Mantilla Lizarbe**  
**Director**



## INSTITUCIÓN EDUCATIVA ENRIQUE MILLA OCHOA

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE  
Presente:

**Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación de la Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : “Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Red 20-Los Olivos 2018”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



*[Handwritten signature]*  
LIC. F. IVÁN LA MADRID ROJAS  
DIRECTOR  
I.E.P. ENRIQUE MILLA OCHOA  
UGEL 02

**Francisco Iván La Madrid Rojas**  
Director



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20- Los Olivos 2018**" de la estudiante **Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de junio del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACION

---

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome  
 Seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1049816747&lang=es&io=966223154

feedback studio | Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20- Los Olivos 2018

ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20- Los Olivos 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
 Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:  
 Br. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas

ASESOR:  
 Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:  
 Educación e Idiomas

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

|    |   |  |     |
|----|---|--|-----|
| 24 | 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 6 % |
|    | 2 | cybertesis.unmm.edu... Fuente de Internet        | 2 % |
|    | 3 | repositorio.unasam.edu... Fuente de Internet     | 1 % |
|    | 4 | dialnet.unirioja.es Fuente de Internet           | 1 % |
|    | 5 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet       | 1 % |
|    | 6 | pt.scribd.com Fuente de Internet                 | 1 % |

Página: 1 de 75 | Número de palabras: 15817 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Feedback Studio - Google Chrome  
 Seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=966223154&u=1049816747&lang=es&e=1

feedback studio | Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20- Los Olivos 2018

ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20- Los Olivos 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
 Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:  
 Br. Cynthia Juana Villafuerte Cárdenas

ASESOR:  
 Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:  
 Educación e Idiomas

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
  - 1 palabras
  - %
  - No excluir por tamaño

Configuración opcional

Resultados multicolor

Aplicar cambios | Informe nuevo

Página: 1 de 75 | Número de palabras: 15817 | Text-only Report | High Resolution | Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Villafuerte Cárdenas, Cynthia Juana  
D.N.I. : 44740106  
Domicilio : José Beltrán Mz. C lote 2 - Callao  
Teléfono : Fijo Móvil : 980715623  
E-mail : Cynthia\_yyc@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestría en Educación  
Mención : Docencia y Gestión Educativa

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Villafuerte Cárdenas, Cynthia Juana

Título de la tesis:

Clima organizacional y satisfacción laboral en las  
Instituciones Educativas, RED 201 - Los Olivos 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 11/08/18



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Angel  
Santacruz  
1046-18*

**FORMATO DE SOLICITUD**

**SOLICITA:**

*Visto bueno del  
empastado*

**ESCUELA DE POSGRADO**

*Cynthia Juana Villafuerte Cardenas* con DNI N° *44740106*

Domiciliado (a) en *Calle Los Nogales, Los Batanes No. C Lot. 2 - Callao*

ante Ud. Con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: ..... del programa *Maestría en Educación*  
*con orientación en Docencia y Gestión Educativa* identificado con el código de matrícula N° .....  
de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

*Visto bueno del empastado de mi tesis sustentada y  
aprobada; "Clima organizacional y participación laboral  
en las instituciones educativas REP de los Olivos 2018"*



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia

Lima, *23* de *Junio* de 2018

*[Handwritten signature]*  
(Firma del solicitante)

**Documentos que adjunto:**

- a. *COI tesis amallada corregida*
- b. *Copia de Resolución Directoral de sustentación*
- c. *Copias de Dictamen de Sustentación de tesis*
- d. *Copia de Acta de sustentación de sustentación de tesis y pantalla firmada.*

**Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:**

Teléfonos: *980415623*  
Email: *Cynthia.jvc@hotmail.com*

