



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas
Innova Schools, Lima Norte 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Danitza Omayda Tineo Haro (ORCID: 0000-0001-8393-7429)

ASESOR:

Dr. Alejandro Ramírez Ríos (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi hija Micaela Luciana Danitza por ser el motivo que me impulsa a ser mejor cada día y a mi madre Marta Haro por inculcarme siempre a perseguir todos mis sueños y anhelos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haber permitido culminar una meta más en mi vida.

Agradezco a mi institución por el apoyo en mi crecimiento profesional.

A mi familia por su apoyo incondicional en cuidar a hija durante estos años de estudio.

Al Dr. Alejandro Ramírez por su paciencia y dedicación lo largo del curso.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Danitza Omayda Tineo Haro, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020”

Declaro bajo juramento que:

- ✓ La tesis es de mi autoría
- ✓ He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- ✓ La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad e investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 07 de agosto de 2020.



Danitza Omayda Tineo Haro
DNI. 46493833

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
Tipo y diseño de investigación	12
Operacionalización de variables	13
Población, muestra y muestreo	13
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
Procedimiento	14
Método de análisis de datos	15
Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable	43
Anexo 3: Ficha técnica	44

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	46
Anexo 5: Validez de los instrumentos	50
Anexo 6: Validez y confiabilidad del instrumento	57
Anexo 7: Base de datos de las variables de estudio	62
Anexo 8: Niveles de rango Rho de Spearman	70
Anexo 9: Figuras	71
Figura 1 Relación entre desarrollo organizacional y satisfacción laboral	71
Figura 2 Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral	72
Figura 3 Relación entre cambio organizacional y satisfacción laboral	73
Figura 4 Relación entre comunicación y satisfacción laboral	74
Figura 5 Relación entre recursos humanos y satisfacción laboral	75
Anexo 10: Dictamen final	76
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis	77
Anexo 12: Pantallazo software turnitin	78
Anexo 13: Autorización de la publicación de la tesis	79
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	80

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la relación entre desarrollo organizacional y satisfacción laboral	16
Tabla 2 Frecuencia de la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral	17
Tabla 3 Frecuencia de la relación entre cambio organizacional y satisfacción laboral	17
Tabla 4 Frecuencia de la relación entre la comunicación y satisfacción laboral	18
Tabla 5 Frecuencia de la relación entre recursos humanos y satisfacción laboral	19
Tabla 6 Correlación prueba de hipótesis general	20

Tabla 7	Correlación prueba de la primera hipótesis específica	20
Tabla 8	Correlación prueba de la segunda hipótesis específica	21
Tabla 9	Correlación prueba de la tercera hipótesis específica	22
Tabla 10	Correlación prueba de la cuarta hipótesis específica	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. El tipo de investigación realizada fue de diseño no experimental correlacional, transversal con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo representada por 102 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta como instrumento el cuestionario que evaluó el desarrollo organizacional y otra para evaluar la satisfacción, la validación fue aplicable con 89,6% y se evaluó la confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Crombach, resultando 0,65 en desarrollo organizacional y 0,76 en satisfacción laboral.

En los resultados descriptivos el 15,7% de los profesores manifiestan que el desarrollo organizacional es bajo, asimismo el 35,3% mencionan que es medio, el 35,3% afirman que es alto y el 13,7% confirman que es muy alto. De los profesores el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta. Por otro lado respecto al análisis inferencial se afirma que existe relación significativa positiva entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral con resultado 0,79 en Rho de Spearman y un nivel de significancia de $(0,000 < 0,05)$ Se llegó a la conclusión que el gerente general y el equipo especializado debe continuar fortaleciendo el desarrollo organizacional, realizando planes estratégicos y evaluaciones constantes con respecto a cómo se va desarrollando la organización.

Palabras clave: desarrollo organizacional, satisfacción laboral, instituciones

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between organizational development and job satisfaction in Innova Schools educational institutions, Lima Norte 2020. The type of research carried out was of a non-experimental, correlational, cross-sectional design with a quantitative approach. The sample was represented by 102 teachers. The survey technique was used as an instrument, the questionnaire that evaluated the organizational development and another to evaluate satisfaction, the validation was applicable with 89.6% and the reliability was evaluated through the Crombach's Alpha test, resulting in 0.65 in organizational development and 0.76 in job satisfaction.

In the descriptive results, 15.7% of the teachers state that organizational development is low, likewise 35.3% mention that it is medium, 35.3% affirm that it is high and 13.7% confirm that it is very tall. Of the teachers, 14.7% consider job satisfaction low, 39.2% medium, 31.4% confirmed that it is high and 14.7% of them confirmed it as very high. On the other hand, regarding inferential analysis, it is stated that there is a significant positive relationship between organizational development and job satisfaction with a result of 0.79 in Spearman's Rho and a significance level of $(0.000 < 0.05)$

It was concluded that the general manager and the specialized team must continue to strengthen organizational development, carrying out strategic plans and constant evaluations regarding how the organization is developing.

Keywords: organizational development, job satisfaction, institutions

I. INTRODUCCIÓN

1. Realidad Problemática

A nivel mundial encontramos varios sistemas educativos deficientes, las familias sienten una insatisfacción por el servicio brindado y esto ha motivado que busquen en el sector privado instituciones educativas de calidad; sin embargo, aún existen brechas que resolver en este ámbito. Ciertamente las instituciones educativas privadas de prestigio, son lideradas por especialistas en temas de ámbito educativo, como directores, administradores educacionales y que además cuentan con un grupo de especialistas que se encargan de analizar y dirigir a la institución, asimismo cuenta con un factor importante que es el grupo humano que desarrollará toda la propuesta que le brinda la entidad. Para una institución los colaboradores son de suma relevancia ya que aumenta la productividad convirtiendo en un factor determinante para que la organización sea exitosa.

A nivel latinoamericano, en un reportaje efectuado por Aguilar en la revista MBA y Educación Ejecutiva 2011, menciona que el éxito de una institución está en el desarrollo de los trabajadores, resaltando que deben contar con una línea de carrera para desarrollarse, ascender y aportar nuevos conocimientos en beneficio de la empresa, sin embargo muchas de ellas no contribuyen a tal fin. Por otro lado, en una encuesta realizada por el diario Gestión en nuestro país en el año 2015, señala que el 60% de las instituciones sea cualquier rubro, no cuentan con un adecuado programa para medir el compromiso laboral de los colaboradores. El 66% ha recalcado que sus trabajadores se sienten estresados en su entorno laboral y el 74% menciona que los diversos procesos que se dan en una empresa es un problema para el personal que labora.

A nivel local, en los distritos de Lima Norte en las instituciones de Innova Schools, se presentan problemas respecto a la cultura organizacional, en este caso muchos trabajadores no se sienten comprometidos con la institución, pues la planificación que se muestra muchas veces es cambiante y desorganizada; es por ello que se presentan conflictos al brindar comunicación organizacional efectiva ya que en la institución se mantienen comunicados a través de correos enviando toda información e indicación por el grupo de especialistas, pero se ha evidenciado que muchas veces estas comunicaciones no son eficientes, puesto que no han sido analizadas correctamente y surgen cambios repentinos que hacen demorar en el trabajo, se pierde tiempo y da lugar a la insatisfacción

no solo de los profesores sino también de los padres pues la comunicación que se brinda se tiene que manifestar a toda la comunidad educativa.

Asimismo con respecto al cambio organizacional, muchas veces la institución realiza diversas modificaciones no solo en la parte administrativa, también en la carga laboral, cambios en las rutinas, los horarios de ingreso, cambio de código de vestimenta, entre muchos otros, sin embargo no se utilizan las estrategias apropiadas en lo que respecta a dichos cambios. Por último la parte de administración de recursos humanos, el sistema de recompensas ha variado y disminuido conforme han pasado los años, cada año agregan metas difíciles de lograr para que las diversas sedes no puedan alcanzar estas recompensas o incentivos o solo se llegan a pequeños porcentajes de bonos; asimismo la línea de carrera no es igual para todos pues todas las áreas tienen diversas formas de ascender, por ejemplo el área de inglés debe contar con certificados internacionales pagados por ellos mismos para poder postular, mientras que otras áreas simplemente con un examen puede llegar al ascenso.

Finalmente la carga laboral, el exceso desmedido de horas para cuidar entrada, salida, recreos, clases, no permite a los colaboradores tener un respiro, e incluso en sus horas libres para revisar materiales tienen que llenar data, excel y especificar que es lo que realizan en ese tiempo, los docentes y personal se sienten saturados con los cambios que se han venido dando a lo largo de los años y esto ha causado la deserción de los colaboradores. Esta deserción causa inestabilidad teniendo como mayor preocupación el impacto negativo que causa en los padres de familia, siendo estos los clientes que mantienen en pie en términos económicos a la empresa. Conti (2016) en su investigación nos muestra los porcentajes estadísticos de deserción del profesorado en las instituciones educativas Innova Schools en el periodo 2011-2015; teniendo el 2011 una deserción docente del 29%; el 2012 se obtuvo 27%; con respecto al 2013 el 28% de docentes abandonaron la institución; el 2014 se evidenció un aumento del 30% y en el 2015 se obtuvo el mismo resultado de deserción con un porcentaje del 30%.

La alta celeridad con que la red ha crecido ha generado muchas veces los cambios repentinos que han debido de ser analizados por el grupo de especialistas encargados de velar por el desarrollo de la empresa; sin embargo tenemos profesores insatisfechos y esta brecha ha causado el rompimiento de lazos entre los colaboradores y la institución. Por ende este estudio busca evidenciar la relación problemática entre el desarrollo organizacional y la

satisfacción laboral en la institución mencionada.

Se encontraron muchos trabajos relacionados al tema de investigación, entre los antecedentes internacionales tenemos:

Salazar (2018) en su tesis de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, buscó verificar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, asimismo entre ambas variables se obtiene como resultado 0,514, lo cual denota una correlación positiva cuyo nivel de significancia fue 0,00; por ende si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Montoya, Bello, Nikol, Felicinda, María, y Padilla (2017) en su artículo científico cuantitativo correlacional buscó evidenciar la conexión entre satisfacción laboral y clima organizacional; la correlación resultó estadísticamente significativa siendo 0,523; $p < 0,001$ en profesores y 0,468; $p < 0,001$ en administrativos, por ende sí existe una relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores en la casa de estudio.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos:

Bendezú (2019) en su artículo científico descriptivo correlacional, buscó validar la afinidad entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; obtuvo como resultado 0,892 indicando una correlación fuerte, siendo el nivel de significancia de $0,00 < 0,05$; por ende existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de “Mave School”.

Charry (2018) en su artículo científico de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tuvo como fin establecer el vínculo entre la comunicación interna y el clima organizacional; de ello obtuvo una correlación significativa positiva de 0,959 con un nivel de significancia $< 0,05$ siendo su valor de 0,00; por ende se afirma que hay una relación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en la entidad estudiada.

Cruz (2018) realizó su investigación de enfoque cuantitativo correlacional e indagó la relación entre el clima organizacional con el desarrollo organizacional; el resultado obtenido con Spearman fue 0,567 considerando una correlación moderada; asimismo obtuvo un nivel de significancia $< 0,05$ con un valor de 0,00; por ende se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la alternativa; asimismo se afirma que el clima organizacional tiene relación directa con el desarrollo organizacional en las I.E. de la Red 16.

Chira (2018) en su tesis de enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional, buscó comprobar la correlación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral, asimismo presentó un valor de correlación de 0,691, siendo moderada y positiva, presentando una significancia $< 0,05$ con un valor de 0,00, con el cual afirmamos la relación entre ambas variables de estudio.

Miguel (2018) en su investigación aplicó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional donde buscó verificar la semejanza entre el cambio organizacional y el desarrollo organizacional, el resultado obtenido indica una correlación positiva de valor de 0.558 y un nivel de significancia $< 0,05$ con un valor de 0,01; por ende se afirma que existe una relación positiva y significativa entre dichas variables.

Morante (2019) en su estudio descriptivo correlacional, buscó determinar el vínculo con la cultura organizacional y la satisfacción laboral, obtuvo como resultado 0,418 mediante Spearman, es decir que su relación es directa moderada con un valor de significancia igual a 0,013 siendo $< 0,05$; se concluye que sí se encuentra relación directa entre la variable 1 y variable 2, por ende cuando se enriquezca la cultura organizacional mejorará la satisfacción laboral del personal de la universidad.

Para el sustento de este estudio se consideraron teorías relacionadas a las variables y a sus dimensiones. En lo que respecta a la primera variable, se han tomado los autores Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) ya que tienen una posición humanista, asimismo sus modelos planteados siguen a la teoría del comportamiento, en donde las personas y sus valores son muy importantes para el desarrollo de la organización. Con respecto al desarrollo organizacional, Hernández et al. (2011) definen que es una estrategia para solucionar incidentes que se puedan presentar en las organizaciones, es por ello que se debe realizar una planificación con una serie de acciones y estrategias para eliminarlos; los autores dimensionan el desarrollo organizacional en cultura organizacional, cambio organizacional y comunicación; asimismo respecto a la dimensión 1, nos recalca que la cultura organizacional determina el accionar y los modos de trabajar de los empleados pues está constituida por sus creencias y valores.

En toda organización la planificación es vital, pues debe mostrar los objetivos que se desea alcanzar y que métodos se deben usar para poder conseguirlos; Bolaños (2011), Garzón (2005), Weitzman (2018), Ionescu y Bolca, (2019) coinciden que el desarrollo organizacional es un instrumento en la administración que no ha sido planteado de manera eficiente, puesto que se ha llevado a la práctica pero ha tenido resultados poco favorables, por ello es importante plasmar eficientemente dichas herramientas y diseñar procesos eficientes a fin de mejorar los desempeños laborales y obtener la eficiencia en las organizaciones, ya que existe gran competencia entre las empresas, se vuelve fundamental comprender todo aquello que repercute en el rendimiento de los colaboradores; es por ello que el liderazgo de una institución debe implementar planes estratégicos para desarrollar un buen modelo de cultura en la organización.

Asimismo Petit, Abad, López, y Romero (2012), Smith y Martínez (2001) nos afirman que una gran cantidad de instituciones hoy en día están organizadas por el pilar de los valores para llegar a la igualdad, es decir tienen una planificación de la forma de trabajo grupal, en la cual relacionan las necesidades de la organización con las habilidades de los trabajadores para crear cosas nuevas. La creación de equipos hace más llevadera la participación y hace que los miembros se sientan más identificados. El rol que desempeñan los grupos en una empresa es una técnica utilizada para la eficiencia de las organizaciones.

Respecto a la dimensión 2, Hernández et al. (2011) señalan que se debe desarrollar una serie de estrategias para originar el cambio y que los trabajadores se sientan comprometidos con ella, para esto la cultura de una empresa debe establecer sus capacitaciones y asesorías por parte de los líderes, así como el monitoreo y control de todas las funciones y documentación; asimismo, Davidson (2020) nos instruye que para que el personal a cargo empiece a realizar bien sus funciones, necesitan de la confianza de su líder para que impulse y refuerce sus habilidades; por otro lado Kaufman y Cletzer (2018), Bhatnagar (2017) y Muhammad (2017) y Al bayaydaa (2020) refieren que el líder no solo debe ser individual sino colectivo, delegar funciones y aprovechar las habilidades de sus trabajadores; el líder es el eje para afrontar los desafíos y oportunidades que se dan en el desarrollo de una empresa, así como inculcar proyecciones futuras en mejora del personal y de la empresa misma, empoderando al grupo y monitorear resultados.

En la dimensión 3, la comunicación, de acuerdo a Hernández et al. (2011) afirman que es un recurso en el cual el intercambio de información convierte el espacio de los seres humanos en un entorno social. Arras y Jaques (2008), García (2019), Leipzig y More (1982) y Artiz y Walker (2012), Hodges (2017) mencionan que la comunicación en la organización es imprescindible para que todos sus elementos se relacionen y se entiendan claramente, es por ello que los líderes deben contar con esta habilidad para informar, no solo verbalmente sino utilizando las diversas herramientas tecnológicas para transmitir información de manera global y en cada área, así como alentar al equipo en lograr los objetivos propuestos. Paralelamente Muñoz (2006), Al Basyir, Madhakomala, y Wahyu (2020) enfatizan que la comunicación debe ser fluida para que lleguen los mensajes de manera oportuna, así como transmitir confianza en la colaboración de los miembros para la toma de decisiones, pues ellos son la imagen en la compañía y son los que pueden percibir en tiempo real lo que sienten, lo que piensan y lo que evidenciar de la empresa.

Estaba (2008), Jhonson (2018) Atan, Hasnaa, y Mahmood (2019) mencionan que los directivos no solo usan una sola forma de comunicarse, sino lo hacen de distintas maneras, pues ellos deben repercutir en la conducta de los trabajadores para poder lograr las metas propuestas, por ende no solo se debe liderar con el trabajo sino que se debe crear relaciones efectivas y carismáticas entre el personal, es por ello que a través de la comunicación se

recoge información valiosa para determinar las decisiones, de lo contrario la empresa no puede continuar avanzando. Desde la concepción de Keller (2012) y Grossmann (2018) nos recalcan que es importante la sostenibilidad de una institución en el tiempo y debe estar respaldada por la práctica de valores desde la parte externa e interna de la empresa, las entidades deben tener una comunicación fluida con un lenguaje diario, dinámico y de manera positiva con su personal para evitar cualquier peligro externo.

En la dimensión 4, Hernández et al. (2011) en lo que concierne a la administración de recursos humanos, recalca que el sistema de recompensas a los trabajadores debe estar presente en todo momento para que se den todos estos factores para el éxito de la empresa; asimismo Guizar (2013) nos refiere que el sistema de recompensas mejora la satisfacción del colaborador y su desempeño, por ende varias instituciones desean implementar estos sistemas para llenar las expectativas del personal a cargo y evitar que surjan comparaciones con otras entidades. Dentro de las ventajas del sistema de recompensas los trabajadores se vuelven más eficaces y se sienten más comprometidos con la Institución. Estos sistemas deben contener: Pagos a tiempo, incrementos salariales, bonos, etc. Asimismo nos menciona que el ser humano necesita cumplir con etapas profesionales y de crecimiento para satisfacer sus necesidades, es por ello que en una empresa se debe implementar la carrera profesional que permita al individuo crecer profesional y económicamente. Por otra parte se debe tener cuidado con exceder la carga laboral pues si esto ocurriera, la entidad debe implementar diversos programas para el manejo del estrés.

Bravo, Marin, y Carrera (2013), Atouba, Carlson, y John (2016) mencionan que los directivos deben crear relaciones duraderas con sus empleados para ello se debe brindar reconocimiento a su trabajo, mejorar las relaciones interpersonales y de la organización, ya que ellos construyen una representación de la empresa y esta atmósfera es la que permitirá que los trabajadores innoven y desarrollen sus habilidades. Asimismo Ganga, Vera, y Araya (2009) sostienen que existen muchas empresas que piensan que el final productivo es su valor primordial sin darse cuenta que las relaciones humanas son las piezas que dan empuje a generar compromiso y lealtad. Para Marín y Velasco (2001) mencionan que las entidades resaltan el reconocimiento por cumplir los objetivos trazados lo cual demanda mayor presión por el resultado, muchas veces se pierde el fortalecimiento personal, es por ello que siempre se debe llamar a la reflexión en los diversos momentos ya que se pierde espacios de interacción e intercambio de maneras de pensar.

Asimismo es muy relevante indicar sobre el sistema de recompensas y salarios. El autor Chiavenato (2011) considera que cada institución privada tiene una política salarial la cual realiza sus normas de remuneración, la evaluación del puesto va acorde a la función que desempeñan, es importante que así como las personas están en constante cambio y transformación, los puestos de trabajo también lo hagan. Una organización antes de establecer sus pisos salariales, debe realizar una investigación, una encuesta salarial, para investigar los salarios de la comunidad y evitar que sus trabajadores puedan migrar a otra empresa. Hoy en día las organizaciones incluyen metas que lograr y si las obtienen se les brinda una remuneración por equipo. Con respecto a ello Molina (2000) y Turnea y Prodan (2020) plantean que otorgar recompensas e incentivos cuando se logren las metas organizacionales ayuda en gran medida a los directivos a seguir la línea de objetivos de la entidad asimismo ayuda a las personas en su autocontrol y su propia gestión dentro de la organización, además que el otorgamiento de las mismas determinan la permanencia de los trabajadores.

Castaño (2012) y Doroshuk (2019) refieren que las organizaciones hoy en día deben incluir el desarrollo y bienestar de sus trabajadores, el potencial humano es vital para que una empresa marche óptimamente, es por ello que muchas de ellas miden el impacto de sus diversas estratégicas, asimismo deben centrar su atención en la interacción de su personal, los intereses económicos, es decir todo lo que involucra e influye en su desarrollo organizacional. Para Alfaro (2012) , Castillo (2012) y Arubayi, Eromafuru, y Egbule, (2020) mencionan que en recursos humanos se debe realizar estrategias para atraer a los trabajadores para que formen parte de la institución y se retenga al personal, una de las más resaltantes es que la persona pueda desarrollarse personalmente, que se le brinde reconocimiento a su labor, sus logros y esfuerzos, una de las claves para que ello ocurra se debe tener un plan de carrera y promoción. El plan de carrera ayuda a la formación del trabajador y luego posteriormente se puede negociar y generar compromisos entre el colaborador y la entidad, es decir que mientras más capacitado esté, su desempeño será mucho mejor garantizando el éxito en la organización.

Entre otros aspectos las instituciones deben lidiar y cuidar el no sobre cargar a sus colaboradores, Bermejo, Campos y Sánchez (2017) y Gonzales, Garrosa y Moreno (2000) nos mencionan que el incremento de la carga laboral y el difícil manejo entre la vida en familia y las tareas laborales, percibida por las exigencias de los superiores, puede influir en la realización de las actividades, en la toma de decisiones y en la comunicación

interpersonal, creando sentimientos negativos hacia las personas que lo rodea por el agotamiento crónico que percibe.

Respecto a satisfacción laboral, Loitegui (1990) enfatiza que es una construcción que abarca diversas dimensiones y está relacionado con las particularidades de un sujeto, así como las características del trabajo que desempeña y que se ve influenciada por las emociones de las personas. Asimismo Panchi (2018) y Abrajan, Contreras, y Montoya (2009) plantean que está relacionada con la experiencia del individuo cuando se desarrolla en una entidad, todos estos factores desencadenan un factor emocional, es por ello que determinan el actuar del individuo, asimismo se ha evidenciado que la relación individuo entorno trae consigo muchos otros factores que influyen en él; por ello el clima de una organización es lo que el empleado más percibe; el funcionamiento y su modelo estructural determinan la motivación de la persona, ya que cada individuo tiene sus valores y principios que los comparte en una organización y éstas influyen en el trabajo en equipo, crecimiento individual y las relaciones en la organización.

Recalcando lo mencionado, Orellana y Portanza (2014) y Rivera, Morales, Resto de Leon, y Vega (2019) afirman que las empresas exitosas son aquellas que tienen líderes que cuentan con la habilidad de generar un clima laboral positivo, es por ello que se empoderan de diversas herramientas para crear este entorno. El líder debe conocer la manera en cómo está organizada la empresa, así como el conocimiento de los miembros de su equipo, para que cuando se inserten cambios en la institución, la resistencia a estos sea menor ya que el líder ha debido trabajar previamente con el conocimiento que tiene de su equipo de trabajo. Esta investigación se ha basado en Herzberg uno de los autores más influyentes en la administración de empresas. El autor plantea la teoría de la motivación, en la cual explica los factores que conducen a la motivación y la desmotivación de los trabajadores; asimismo se preocupa por la relación entre la satisfacción del empleado y los niveles de motivación. Herzberg (1959) citado por Manso (2002) nos plantea la división de la satisfacción laboral, la cual es enmarcada por dos factores principales:

Dimensión 1: Factores intrínsecos que relaciona el individuo con el cargo. Entre ellos tenemos el reconocimiento, la realización, el trabajo en sí, el progreso profesional y responsabilidad. Por otro lado Sánchez, Vaca, Padilla, y Quezada (2014) enfatizan que la motivación intrínseca está dentro de nosotros mismos el cual nos mueve nuestro deseo de satisfacción mediante el desarrollo personal; asimismo la motivación extrínseca intenta incentivar a las personas con diversos beneficios como mejor remuneración, escalas salariales acorde a la productividad, entre otros. El ser humano necesita de reconocimiento, si se le reconoce la labor y la dedicación que desempeña ,su trabajo se optimiza; por ende se deben emplear estrategias en torno a capacitaciones, la línea de carrera, sobre selección del personal, es decir diversas estrategias de recursos humanos.

Dimensión 2: Factores extrínsecos relacionados con el sentir de la persona y la institución en la que labora, entre ellos tenemos las condiciones del trabajo, la administración de la empresa, el salario, las relaciones con el supervisor y los beneficios y servicios sociales. Con respecto a ello, Cuadra y Velosco (2007), Robbins (2009), Medina, Gallegos y Patricio (2008) coinciden que la satisfacción laboral comprende diversos factores entre los anteriores mencionados y además nos añade los horarios laborales, la forma del trabajo, la supervisión, las relaciones con las demás personas de la entidad, así como un trabajo que presente retos y los llene de motivación; por ello los trabajadores optan por buscar entidades que les ofrezcan tareas diferentes en todo momento, que les otorguen libertad para poder utilizar sus habilidades personales y se les explique la retroalimentación para mejorar.

Warr (2013) citado por Henrique (2019) , Stephen (2009) y kenneth (2009) afirman que las personas buscan una remuneración justa que logre llenar sus perspectivas que tienen en base a lo que demanda el cargo, dichas remuneraciones impactan positivamente en las personas de una institución, pero generalmente son los trabajadores que tienen ingresos más bajos, mientras que otros trabajadores con un nivel de remuneración más alta consideran más la adquisición de habilidades nuevas como elemento que les trae satisfacción y alegría. También el entorno laboral donde se ejecutan las tareas es importante para que el trabajador sienta comodidad; otro de los puntos relevantes es que los trabajadores tengan sus equipos adecuados, instalaciones en boga y ambientes apropiados; todo ello refuerza las emociones de los trabajadores y genera satisfacción entre ellos y sus pares.

Por otra parte López, Vásquez, y Montes (2010) nos comenta que la intensidad de la carga laboral es considerada como un maltrato psicológico si los plazos son elevados y no existe control sobre las actividades encomendadas, estas actividades conlleva a generar un ambiente laboral poco adecuado. Monte y Peiró (2009) citado por Jiménez, Gutiérrez, y Miranda (2012) nos mencionan que entre la persona y la institución, influyen factores como la falta de ayuda de los compañeros, de las cabezas de la organización sea dirección o la parte administrativa, la mala organización en el trabajo, la disputa entre compañeros y las pocas herramientas para desarrollar el trabajo. Asimismo Mora y Mariscal (2019) argumentan que se debe dar importancia a lo que los empleados esperan de la empresa y sus percepciones, ya que la satisfacción afecta el ambiente organizacional y sus desempeños. Si un empleado trabaja en una empresa formal y con economía solvente, se sienten tranquilos, sin embargo si la empresa no está bien en el factor económico, genera malestar y los trabajadores esperan una propuesta mejor para marcharse.

Para esta investigación se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020? Asimismo se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?

¿Cuál es la relación entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?

¿Cuál es la relación entre los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?

La investigación tiene justificación teórica ya que establecerá la relación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral, lo cual permitirá al equipo de Backoffice reflexionar sobre cómo los colaboradores de la institución disciernen el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral; respecto a la justificación metodológica, con la elaboración del cuestionario, este puede ser utilizado en investigaciones a futuro y verificar los problemas que la empresa puede presentar; por otro lado, con la justificación práctica, los resultados pueden ser utilizados por el grupo de especialistas de recursos humanos de la misma institución en miras al mejoramiento de la entidad y la satisfacción de sus

colaboradores, permitiendo un mejor clima en las organizaciones e incrementando sus niveles socioemocionales.

En el presente estudio se plantearon los siguientes objetivos, siendo el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Asimismo sus objetivos específicos fueron: Determina la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Determinar la relación que existe entre la administración de los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.

Finalmente en este trabajo de investigación se plantearon las siguientes hipótesis, siendo la hipótesis general: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020; asimismo nuestras hipótesis específicas argumentan que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Existe relación significativa entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.

II. MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

El Tipo de investigación que se empleó fue la investigación básica de diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. Para Hernández, Baptista, y Fernández (2014) nos refieren que la investigación no experimental es entendida como la no manipulación de las variables, asimismo es de diseño transversal porque hemos recolectado la información en un solo momento para posteriormente ser descritos, asimismo nuestra investigación es correlacional pues busca hallar la relación entre ambas variables.

2.2. Operacionalización de variables

V1: Desarrollo Organizacional

Hernández, Gallardo y Espinoza (2011) definen que es una estrategia para solucionar incidentes que se puedan presentar en las organizaciones, es por ello que se debe realizar una planificación con una serie de acciones y estrategias para excluirlas.

V2: Satisfacción Laboral

Loitegui (1990) menciona que la satisfacción laboral son diversas magnitudes y está relacionado con las particularidades de un sujeto, así como las características del trabajo que desempeña, las cuales se ven influenciadas por las emociones de los individuos.

Definición operacional

V1: La Variable Desarrollo Organizacional se midió con 4 dimensiones, 9 indicadores, con escala ordinal, se utilizó el cuestionario como instrumento, aplicando la escala de Likert, cuya técnica fue la encuesta.

V2: La variable satisfacción laboral se midió con 2 dimensiones, 10 indicadores, con escala ordinal, se utilizó el cuestionario como instrumento, aplicando la escala de Likert, cuya técnica fue la encuesta.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población escogida fueron los profesores de los colegios Innova Schools Lima Norte 2020, siendo en su totalidad 321 colaboradores. Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula de población conocida:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$
$$\frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(321)}{0,08^2 (321 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

Aplicando la fórmula **n= 102**

Tenemos:

N = Población 321

Z = Nivel de confianza (95%) 1.96 p = Probabilidad favorable 0.5

q = Probabilidad desfavorable 0.5 e = Error muestral 0.08

n = 102

El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, según Hernández et al. (2014) nos indica que toda la agrupación que constituyen la población tiene la misma oportunidad de ser tamizados para la prueba.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se empleará en la investigación será la encuesta, según Casas, Repullo y Donado (2003) es utilizada para la obtención de datos para posteriormente examinarlos, además se empleó el cuestionario como instrumento, de acuerdo al autor Meneses (2016) el cuestionario es el instrumento, el cual está realizado de una secuencia de preguntas entendibles y ordenadas para recolectar información.

Con respecto a la validez del instrumento se tomará en cuenta la validez de contenido por juicio de expertos y la prueba binomial; la validez constructo y de criterio con el los coeficiente de correlación de Pearson. El instrumento fue puesto a consideración de tres expertos, dos de la Universidad Nacional de Educación y uno de la Universidad César Vallejo; su opinión ha sido de mucha relevancia ya que han determinado la validez del instrumento, presentando una alta validez para su aplicación.

Para la fiabilidad del instrumento se ha administrado una encuesta piloto a 10 personas, con los resultados obtenidos se efectuó la confiabilidad usando el coeficiente Alfa de Cronbach, resultando **0,65** en desarrollo organizacional y **0,76** en satisfacción laboral

2.5 Procedimiento

Primero se elaboró la matriz de Operacionalización de variables a partir de las dimensiones y los indicadores de las mismas, luego se elaboró las preguntas a partir de los indicadores, posteriormente se realizó la validez de juicio de expertos, finalmente se ha efectuado la confiabilidad para luego aplicarlo mediante una encuesta y dar paso a la investigación. Los datos fueron procesados utilizando el SPSS que fueron posteriormente

analizados descriptivamente e inferencialmente con sus respectivas interpretaciones.

2.6 Método de análisis de datos

Para esta investigación se usaron dos métodos de análisis de datos. El método descriptivo mediante tablas de frecuencia, gráficas estadísticas e interpretaciones correspondientes que permitirán el análisis descriptivo. Según Rendón, Villasis y Miranda (2016) la estadística descriptiva se utiliza para simplificar los datos que se recogen, asimismo las representaciones visuales sirven para aclarar conceptos, igualmente los cuadros y gráficas determinan información sistematizada. Por otro lado, el segundo método utilizado fue el análisis inferencial para la prueba de hipótesis mediante coeficiente Rho de Spearman y sus respectivas interpretaciones de tablas obtenidas. Según Porras (2017) la estadística inferencial es la mayoría de características en base a las observaciones usando la información recibida.

2.7 Aspectos éticos

Con respecto a la parte teórica, toda propiedad intelectual está siendo respetada, es por ello que los autores mencionados se pueden evidenciar en las referencias bibliográficas. Por otro lado al ser una empresa, se ha solicitado los permisos correspondientes a su más alta autoridad, el cuál es el director regional, asimismo posteriormente a ello se solicitó el permiso a cada directora de los 7 colegios Innova Schools que comprenden las sedes Lima Norte. Finalmente, para esta investigación la identidad de los participantes se maneja mediante anonimato, asimismo los resultados obtenidos se utilizarán exclusivamente para fines investigativos.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general: relación entre desarrollo organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 1

Tabla de frecuencia de la relación entre desarrollo organizacional y satisfacción laboral

		<u>Satisfacción laboral</u>					
			Baja	Media	Alta	Muy alta	Total
Desarrollo organizacional	Bajo	Recuento	10	6	0	0	16
		% del total	9,8%	5,9%	0,0%	0,0%	15,7%
	Medio	Recuento	5	25	6	0	36
		% del total	4,9%	24,5%	5,9%	0,0%	35,3%
	Alto	Recuento	0	9	22	5	36
		% del total	0,0%	8,8%	21,6%	4,9%	35,3%
	Muy alto	Recuento	0	0	4	10	14
		% del total	0,0%	0,0%	3,9%	9,8%	13,7%
Total		Recuento	15	40	32	15	102
		% del total	14,7%	39,2%	31,4%	14,7%	100,0%

De la tabla 1 el 15,7% de los profesores manifiestan que el desarrollo organizacional es bajo, asimismo el 35,3% mencionan que es medio, el 35,3% afirman que es alto y el 13,7% confirman que es muy alto. De los profesores el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral

Tabla 2

Tabla de frecuencia de la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral					
			Baja	Media	Alta	Muy alta	Total
Cultura organizacional	Baja	Recuento	5	5	1	0	11
		% del total	4,9%	4,9%	1,0%	0,0%	10,8%
	Media	Recuento	10	24	4	0	38
		% del total	9,8%	23,5%	3,9%	0,0%	37,3%
	Alta	Recuento	0	11	23	5	39
		% del total	0,0%	10,8%	22,5%	4,9%	38,2%
	Muy alta	Recuento	0	0	4	10	14
		% del total	0,0%	0,0%	3,9%	9,8%	13,7%
Total		Recuento	15	40	32	15	102
		% del total	14,7%	39,2%	31,4%	14,7%	100,0%

De la tabla 2 el 10,8% de los profesores consideran que la cultura organizacional es baja, asimismo el 37,3% confirman que es media, el 38,2% consideran que es alta y el 13,7% es muy alta. De los profesores el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: relación entre cambio organizacional y satisfacción laboral

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la relación entre cambio organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					
			Baja	Media	Alta	Muy alta	Total
Cambio organizacional	Malo	Recuento	6	7	1	0	14
		% del total	5,9%	6,9%	1,0%	0,0%	13,7%
	Regular	Recuento	8	16	1	1	26
		% del total	7,8%	15,7%	1,0%	1,0%	25,5%
	Bueno	Recuento	1	17	26	6	50
		% del total	1,0%	16,7%	25,5%	5,9%	49,0%
	Muy bueno	Recuento	0	0	4	8	12
		% del total	0,0%	0,0%	3,9%	7,8%	11,8%

Total	Recuento	15	40	32	15	102
	% del total	14,7%	39,2%	31,4%	14,7%	100,0%

De la tabla 3 el 13,7% de los profesores consideran que el cambio organizacional es malo, de ellos el 25,5% confirmaron que es regular, el 49,0% afirmaron que es bueno y el 11,8% consideraron que es muy bueno. De los profesores el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico: relación entre la comunicación y satisfacción laboral

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la relación entre la comunicación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				
		Baja	Media			
Comunicación Mala	Recuento	7	7	1	0	15
	% del total	6,9%	6,9%	1,0%	0,0%	14,7%
Regular	Recuento	8	18	6	0	32
	% del total	7,8%	17,6%	5,9%	0,0%	31,4%
Buena	Recuento	0	14	20	4	38
	% del total	0,0%	13,7%	19,6%	3,9%	37,3%
Muy Buena	Recuento	0	1	5	11	17
	% del total	0,0%	1,0%	4,9%	10,8%	16,7%
Total	Recuento	15	40	32	15	102
	% del total	14,7%	39,2%	31,4%	14,7%	100,0%

De la tabla 4 el 14,7% de los profesores consideran que la comunicación es mala, de ellos el 31,4% que es regular, el 37,3% consideraron que es buena y el 16,7% que es muy buena. De los profesores el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico: relación entre los recursos humanos y satisfacción laboral

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la relación entre recursos humanos y satisfacción laboral.

		<u>Satisfacción laboral</u>					
			Baja	Media	Alta	Muy alta	Total
Recursos Humanos	Malo	Recuento	9	7	0	0	16
		% del total	8,8%	6,9%	0,0%	0,0%	15,7%
	Regular	Recuento	6	23	8	0	37
		% del total	5,9%	22,5%	7,8%	0,0%	36,3%
	Bueno	Recuento	0	10	21	4	35
		% del total	0,0%	9,8%	20,6%	3,9%	34,3%
	Muy bueno	Recuento	0	0	3	11	14
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	10,8%	13,7%
Total	Recuento		15	40	32	15	102
	% del total		14,7%	39,2%	31,4%	14,7%	100,0%

De la tabla el 15,7% de los profesores consideran que los recursos humanos son malos, de ellos el 36,3% que son regulares, el 34,3% que son buenos y el 13,7% afirman que son muy buenos. De los profesores el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta.

Análisis inferencial

Cada hipótesis que se ha formulado ha sido objeto de comprobación ya que se ha utilizado la estadística inferencial, para ello se empleó el estadístico correlación Rho de Spearman por ser las variables categóricas ordinales. Los resultados fueron analizados considerando la siguiente la tabla de rango de valores (anexo 09)

Prueba de hipótesis general

H0 El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

H1: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

Tabla 6

Prueba de hipótesis general: correlación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral.

			Desarrollo Organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Los resultados de la hipótesis general efectuada con Rho de Spearman, obtuvo como resultado 0,79 siendo positiva considerable, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$), afirmamos que sí existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.

H1: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1: correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Los resultados de la hipótesis específica 1, efectuada con Rho de Spearman, obtuvo como resultado 0,75 siendo positiva considerable, con un nivel de significancia de $(0,000 < 0,05)$, afirmamos que sí existe relación significativa entre la cultura y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: El cambio organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

H1: El cambio organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2: correlación entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral

			Cambio organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Los resultados de la hipótesis específica 2, efectuada con Rho de Spearman, obtuvo como resultado 0,69 siendo positiva media, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$), afirmamos que sí existe relación significativa entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: La comunicación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.

H1: La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3: correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral.

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Los resultados de la hipótesis específica 3, efectuada con Rho de Spearman, obtuvo como resultado 0,70 siendo positiva considerable, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$), afirmamos que sí existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: Los recursos humanos no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

H1: Los recursos humanos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 4: correlación entre los recursos humanos y la satisfacción laboral.

		Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recursos humanos	1,000	,770**
			,000
	N	102	102
Satisfacción laboral	Recursos humanos	,770**	1,000
		,000	.
	N	102	102

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

Los resultados de la hipótesis específica 4, efectuada con Rho de Spearman, obtuvo como resultado 0,77 siendo positiva muy fuerte, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$), afirmamos que sí existe relación significativa entre los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools.

IV. DISCUSIÓN

Considerando los resultados de la hipótesis general, se evidencia una correlación significativa positiva de 0,79 entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas estudiadas. Los resultados obtenidos son similares a Salazar (2018) quien obtuvo una correlación positiva de 0,514, por ende si existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, el estudio muestra que el grado de satisfacción laboral se encuentra en el nivel de algo satisfechos, ya que el 43% de los trabajadores se encuentran muy satisfechos, el 83% tiene relaciones positivas con su jefe y el 8% afirman lo contrario, el 69% se encuentra satisfecho con el espacio físico mientras que el 17% afirma lo contrario, el 56% se encuentra satisfecho con el salario mientras que el 20% se encuentran insatisfecho con ello. El desarrollo organizacional permite a las entidades realizar diferentes procesos de análisis para mejorar la efectividad, así como los cambios que surgen, además de ver los análisis tanto de manera individual como colectiva para enfrentarse a los retos que se vayan presentando, de tal manera que los problemas sean resueltos de manera positiva y efectiva, siempre teniendo presente una buena planificación, diagnósticos constantes y evaluaciones permanentes.

Asimismo tenemos a Montoya et al. (2017) en su estudio resultó 0,523 en profesores y 0,468 en administrativos, por ende sí existe una relación entre ambas variables, respecto a la relación satisfacción y clima organizacional la mayoría de los funcionarios se encuentran satisfechos y son generalmente los que tienen laborando más años en dicha entidad lo que discrepa del personal nuevo que recién se va incorporando. El apoyo y la confianza por parte de los superiores hacia sus trabajadores es imprescindible para forjar el vínculo entidad trabajador; Por otra parte tenemos a Cruz (2018) en función a la prueba Rho de Spearman obtuvo 0,567 considerando una correlación moderada, en el cual desde la perspectiva de los trabajadores el 99,5% considera que el desarrollo organizacional y el clima laboral tienen un nivel poco adecuado siendo solamente el 0,5% de los trabajadores que considera que tanto el clima como el desarrollo de la organización es adecuado, asimismo, se afirma que el clima organizacional tiene relación directa con el desarrollo organizacional en las I.E. Red 16.

El clima organizacional es importante, si los trabajadores se sienten identificados es mucho más probable que se vuelvan más eficientes; el involucrar a los trabajadores en la

resolución de conflictos, así como realizar diversas formas de integrarlos, mejora el vínculo y las relaciones interpersonales; finalmente Chira (2018) presentó un valor de correlación de 0,691, siendo moderada y positiva, respecto a las habilidades conceptuales obtuvo una correlación también moderada, con el cual afirmamos la relación entre ambas variables de estudio; la investigación muestra resultados equitativos en cuanto a nivel alto, medio y bajo tanto en las habilidades directivas como en la satisfacción laboral. En este estudio se tiene la convicción de que mientras los docentes realicen estudios de especializaciones y maestrías, mayor será la evidencia de sus habilidades directivas.

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 1, se evidencia una correlación significativa positiva de 0,752 entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas estudiadas. Estos resultados se asemejan a Morante (2019) en su estudio obtuvo como resultado 0,418 mediante Spearman, es decir que su relación es directa moderada; se concluye que sí se encuentra relación directa entre la variable 1 y variable 2; respecto a la cultura organizacional que es una de las claves para retener a los buenos talentos de la empresa, está enmarcada a los valores y las normas que la entidad va construyendo, cuando la cultura es coherente permite al trabajador identificarse con la empresa, según los resultados de esta investigación la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la cultura, sin embargo el 48,6% se encuentran en desacuerdo ya que no la consideran ni dinámica ni emprendedora y un porcentaje similar considera que tiene poca vinculación con la empresa ya que no perciben el vínculo empresa como familia, de ello se evidencia la importancia de crear un grato ambiente social, aceptando ideas nuevas de los miembros de las diferentes jerarquías, asimismo, los espacios de comunicación entre superior y trabajador forjan vínculos de empatía así como el de reconocimiento a la labor de los mismos.

Con respecto a la apreciación sobre satisfacción laboral, el 68,6% de los trabajadores se sienten muy satisfechos en los que respecta al ambiente físico, mientras que una pequeña minoría se sienten muy insatisfechos; no hay nada más importante cuando se evidencia que los líderes brindan la importancia adecuada a los aspectos ambientales lo cual genera el compromiso que debe evidenciarse en toda institución para ofrecerle a sus trabajadores un ambiente donde se sientan cómodos laborando; por ende mientras se continúe mejorando la cultura organizacional mejorará la satisfacción laboral del personal de la universidad.

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 2, se evidencia una correlación significativa positiva media de 0.696 entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones estudiadas. Tenemos unos resultados análogos en Miguel (2018) quien obtuvo una correlación positiva considerable con un valor de 0,558 ; por ende se afirma que existe una relación positiva y significativa entre las variables; de los encuestados la mayoría indica que el cambio organizacional está en un nivel logrado, mientras que un porcentaje minoritario indican que se encuentra en proceso; en lo que respecta al desarrollo organizacional el 75,6% indican que está en nivel proceso y un porcentaje bastante bajo indica que está en inicio.

El cambio organizacional puede ser abrumador y afectar a todas las personas involucradas, es importante saber lidiar con ello ya que puede aparecer en cualquier circunstancia del trabajo, lo más importante es la capacidad de adaptabilidad y flexibilidad de la empresa para saber sobrellevar estas situaciones. La realización de reuniones constantes para recolectar las buenas prácticas en lo que respecta a gestión administrativa, asimismo los planes estratégicos para motivar al personal con la ayuda constante de los líderes de cada área y la celebración de cada logro que se vaya evidenciando, mitigan los malestares y hacen que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa.

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 3, se evidencia una correlación significativa positiva de 0,708 entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas estudiadas. Estos resultados coinciden con Charry (2018) quien consiguió una correlación significativa positiva de 0,959; por ende se afirma que hay una relación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en la entidad estudiada, el 52,5% no están de acuerdo en que exista diálogo, la mayoría de los trabajadores manifiestan que entre ellos no se saludan amablemente, es decir el sistema de comunicación está fallando considerablemente. La comunicación clara, fluida y precisa conlleva a efectos positivos tanto en los miembros de la entidad como en la empresa misma, los miembros se sienten seguros y comprometidos en realizar las diversas actividades que se le encomienden; cabe precisar que se debe tener un balance tanto con la comunicación externa como la interna, así como la comunicación formal, como en las reuniones, redes sociales, la comunicación interpersonal etc.

Por ello, las acciones y planes estratégicos de comunicación interna y externa, así como un programa de incentivos en relación al bienestar incrementan el clima de una organización.

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 4, se evidencia una correlación significativa positiva muy fuerte de 0.770 entre los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas estudiadas. Existen resultados similares en Bendezú (2019) quien logró como resultado 0,892 indicando una correlación fuerte, por ende existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de “Mave School”. La gestión del talento humano va más allá de las labores administrativas ya que se preocupa por brindar un clima laboral apropiado y agradable en donde se genere el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad en la que se labora.

Sabemos que el éxito de una empresa depende del grupo humano con el que se labora, es por ello que invertir en el talento humano genera grandes beneficios que ayudan a potenciar el talento de la persona en beneficio de las organizaciones, para ello es de suma importancia entender el comportamiento que las personas manifiestan; dicho esto las empresas buscan lograr ventajas competitivas y la clave es a través del grupo humano con el que se trabaja, por ello la gestión del talento humano busca mejorar la eficiencia y eficacia de la organización reconociendo las habilidades y capacidades de los trabajadores, combinando y desplegando su talento hacia nuevas tareas en donde contribuyan al logro del crecimiento profesional y de la empresa misma, lo que se busca es que las personas actúen como aliadas de la organización y participen en el proceso de desarrollo siendo ellos los protagonistas de los cambios y mejoras.

V. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general, por comprobación de hipótesis con Rho de Spearman, resultó 0,79 siendo positiva considerable, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$) por ende afirmamos que sí existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral.
2. En el objetivo específico 1 para el contraste de hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,75 siendo positiva considerable con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$). Asimismo decimos que existe una evidencia estadística para afirmar que sí existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.
3. En el objetivo específico 2 para el contraste de hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,69 siendo positiva media, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$). Asimismo afirmamos que sí existe relación significativa entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral.
4. En el objetivo específico 3 para el contraste de hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,70 siendo positiva considerable con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$) Asimismo decimos que existe una evidencia estadística para afirmar que sí existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral.
5. En el objetivo específico 4 para el contraste de hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,77 siendo positiva muy fuerte, con un nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$) Asimismo se afirma que sí existe relación significativa entre los recursos humanos y la satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los gerentes y el equipo especializado debe continuar fortaleciendo el desarrollo organizacional, realizando planes estratégicos y evaluaciones constantes con respecto a cómo se va desarrollando la organización.
2. Los gerentes deben continuar velando por formar una cultura organizacional fuerte, es por ello que se sugiere seguir incentivando un adecuado clima laboral, premiando a la excelencia, así como fomentar el compañerismo y siempre brindar retroalimentación de manera empática hacia los aspectos de mejora de los colaboradores, asimismo se sugiere continuar creando espacios de confraternidad entre colaborador y equipo directivo.
3. El grupo de especialistas encargados de presentar los cambios de organización, deben realizar planes estratégicos que mitiguen el impacto en sus colaboradores, se sugiere realizar capacitaciones de sensibilización a fin de presentar los nuevos cambios en la empresa, además realizar reuniones para explicar las nuevas propuestas a fin de conocer los beneficios y el impacto positivo que este causará en sus trabajadores.
4. El grupo de especialistas encargados de manejar las informaciones, propuestas y proyectos de la institución, deben mantener una buena comunicación interna, realizando un análisis profundo de los pro y contras que podrían surgir al momento de ejecutar las actividades, para que cuando se de la comunicación externa a los trabajadores, esta no sea ambigua, ni cambiante y evitando así malestares en el personal.
5. Los encargados del departamento de GDH, deben continuar innovando para mejorar la promoción laboral, estableciendo nuevas y equitativas calificaciones y procesos de ascenso; asimismo realizar planes efectivos de retención aumentando los incentivos y variando las metas propuestas en cada año.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza de la investigación psicológica*, 14 (1), 105-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Al Basyir, R., Madhakomala, R., y Wahyu, A. (2020). The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward withdrawal behavior. *Management Science Letters* , 10 (7), 1623-1632. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/338382887_The_effect_of_transformational_leadership_organizational_communication_and_job_involvement_toward_withdrawal_behavior
- Al bayaydaa, H. (2020). Empowering leadership impact on organization outcomes. *Management Science Letters*, 10, 3413–3418. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/342161434_Empowering_leadership_impact_on_organization_outcomes
- Artiz, J., & Walker, R. (2012). *Discourse Perspectives on Organizational Communication*. EEUU: The Rowman & Littlefield publishing group. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ0OTE1OF9fQU41?sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766@sessionmgr4007&vid=2&format=EB&rid=1>
- Arubayi, D., Eromafuru, E., y Egbule, A. (2020). Human Resource development and employee performance; The role of individual absorptive capacity in the nigerian oil sector. *Journal of Management information & Decision Sciences* , 23 (2), 1-15. Recuperado de <https://www.abacademies.org/articles/Human-resource-development-and-employee-performance-the-role-of-individual-absorptive-capacity-in-the-Nigerian-oil-sector-1532-5806-23-2-176.pdf>
- Atan, J., Hasnaa, N., y Mahmood, N. (2019). The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance. *Management Science Letters*, 9 (13), 2191-2200. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334663586_The_role_of_transformational_leadership_style_in_enhancing_employees'_competency_for_organization_performance
- Atouba, Y., Carlson, E., y John, L. (2016). Directives and dialogue: Examining the relationship between participative organizational communication practices

- and organizational identification among IT workers. *56* (4), 530-559. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2329488416672430>
- Arras, A. M., y Jaques, J. L. (2008). Comunicacion y Cambio Organizacional. *Revista Latina de Comunicacion Social* (63), 418-434. Recuperado de http://www.revistalatinacs.org/08/35_792_51_Chihuahua/Ana_Maria_Arras.html
- Asencio, L., & Guarnizo, S. (2017). El Diagnóstico Organizacional, Contextualizado en los Negocios Fabriles de la provincia de Santa Elena -Ecuador 2015-2016. *Innova Research Journal*, 137-147. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/237/284>
- Bermejo, I., Campos, G., y Sanchez, A. (2017). Síndrome de estrés y burnout en la gestión de eventos en el negocio de agencias de comunicación Contenidos. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72, 1.394 - 1.417. Recuperado de <http://www.revistalatinacs.org/072paper/1225/75es.html>
- Bendezú, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14 (1), 22-28. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>
- Bolaños, R. (2011). El Desarrollo organizacional como estrategia para la modernización en la administración pública. *Revista Nacional de Administración*, 135-144. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/355692546/Dialnet-ElDesarrolloOrganizacionalComoEstrategiaParaLaModernizacion-4716395-pdf>
- Bravo, O., Marín, F., y Carrera, M. (2013). Redes inter-organizacionales y desarrollo local. *Opción*, 29 (70), 86-103. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4454410>
- Bhatnagar, V. (2017). Systemic Development of Leadership: Action Research in an Indian Manufacturing Organization. *Systemic Practice & Action Research*, 30 (4), 339-376. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1476750319852147>
- Castaño, E. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Lasallista de Investigación*, 9 (1), 149-158. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69524955011.pdf>
- Castillejo, D., & Antony, S. (2018). *Motivacion y Satisfaccion Laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima) Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018_Castillejo-Cueva.pdf

- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Mexico: Red tercer milenio. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf
- Charry, H. (2018). La Gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación* , 9 (1). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: MC GRAW HILL.
- Chira, E. (2018). *Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017.*(Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima).Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14964/Chira_MEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, M. (2016). *Clima y Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 16-Urgel 02 -2016.* (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14172/Cruz_AMS.pdf?sequence=1
- Conti, G. (2016). *Innova Schools:El reto de una educación accesible y de alta calidad.*(Tesis de maestría.Universidad de Piura).Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2961/MDE_1613.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadra, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociale* , 2 (22), 43-58.Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764004.pdf>
- Davidson, K. (2020). How To Unlock Hidden Leadership Across Your Organization. *Leadership Excellence* , 37 (6), 26-28. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766%40sessionmgr4007>
- Doroshu, H. (2019). Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian energy company). *Management* , 23 (1), 61-74. Recuperado de <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-0bf7209b-388d-4387-a718-b0e9908e1349>
- Espinosa, N., Cevallos, M., Sandi, G., & Adell, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. 6 (1). Recuperado de [file:///C:/Users/Danitza/Downloads/Dialnet-LaRelacionEntreLaSatisfaccionConLaComunicacionInte-6067433%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Danitza/Downloads/Dialnet-LaRelacionEntreLaSatisfaccionConLaComunicacionInte-6067433%20(1).pdf)

- Estaba, R. (2008). Communicational Abilities of the Contemporary Manager. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 10 (1), 139-153. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1351/1244>
- Ganga, F., Vera, J., & Araya, J. (2009). Diagnostico y Prospectiva de la Administracion de Recursos Humanos. *Revista Gaceta laboral*, 15 (3), 53-73. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614499003.pdf>
- García, B. (2019). 25 years of research in online organizational communication. *El profesional de la información*, 28 (5), 1-18. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=16&sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=140256513&db=fua>
- Garzon, M. (2005). *El Desarrollo Organizacional y el Cambio planeado*. Bogota: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Grossmann, R. (2018). *Systemic Organization Development*. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE4MzIwMzJfX0FO0?sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766@sessionmgr4007&vid=19&format=EB&rid=1>
- González, J., Garrosa, E., & Moreno, B. (2000). Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de Psicología* (4), 64-77. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=194581>
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones*. Mexico: MC Graw Hill.
- Henrique, D. (2019). La Felicidad en el trabajo : Validación de una Escala de Medida. *Revista de Administracion de Empresas*, 59 (5), 327-340. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/336991160_La_felicidad_en_el_trabajo_Validacion_de_una_escala_de_medida
- Hernández, J., Gallardo, M., y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Latinoamericano*. Mexico: Pearson Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hodges, J. (2017). *Consultancy, Organizational Development and Change : A Practical Guide to Delivering Value*. Great Britain: KoganPage. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE0OTQ1MDdfX0FO0?sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766@sessionmgr4007&vid=29&format=EB&rid=1>
- Ionescu, V., y Bolca, C. (2019). Leadership and organizational development. *Management Comparat International*, 20 (5), 557-564. Recuperado de

<http://www.rmci.ase.ro/no20vol5/05.pdf>

- Jimenez, A., Gutierrez, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educacional* , 16 (1), 125-134. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=35&sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.D9F44250&db=edsbas>
- Jhonson, A. (2018). *Change the lapel Pin: Personalizing leadership to transform Organizations and communitie.* Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE5MjU3OThfX0FOO?sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766@sessionmgr4007&vid=39&format=EB&rid=1>
- Kaufman, E., y Cletzer, A. *Eco-Leadership Among County 4-H Programs: Relationship to Success and Best Practices for Organizations.* Recuperado de https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/85789/ila18_proceeding_1393474.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- keller, P. (2012). Opciones estratégicas de desarrollo organizacional hacia la sostenibilidad. *visión de futuro* , 16 (1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5234051>
- kenneth, T. (2009). *Intrinsic motivation at work.* California, EEUU: Berrett-Koehler. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=49&sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.266634096&db=edsgao>
- Leipzig, J., y More, E. (1982). Organizational Communication: A Review and Analysis off Three Current Approaches to the Field. *Journal of business communication* , 19 (4), 77-92. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002194368201900405>
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra.* (Tesis de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid) . Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142004>
- Lopez, A., Vasquez, P., y Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología* , 42 (2), 215-224. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v42n2/v42n2a05.pdf>
- Manso, J. (2002). El legado de Fredrerick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* (128), 79-86. Recuperado de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849/757>

- Marin, A., y Velasco, M. (2001). Historias de aprendizaje: una herramienta para el desarrollo organizacional. *estudios gerenciales* (81), 13-20. Recuperado de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/69/67
- Medina, A., Gallegos, W., y Patricio, L. (2008). Motivación y Satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42 (6), 1213-30. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Cataluña: Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de <http://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Miguel, J. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa*. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23134>
- Molina, H. (2000). El desarrollo organizacional como facilitador del cambio. *Estudios gerenciales* (77), 13-25. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207701.pdf>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19 (58). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7 (100), p1-11. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=55&sid=37185bdc-1e16-45bf-a0b9-062319607766%40sessionmgr4007>
- Morante, E. (2019). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo en la universidad Alas Peruanas Cusco 2018*. (Tesis de maestría. Universidad Alas Peruanas, Arequipa). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9154/8G.1931.M.G.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muhammad, A. (2017). The impact of visionary leadership, learning organization and innovative behavior to performance of customs and excise functional. *IJHCM: International Journal of Human Capital Management*, 1 (2), 52-60. Recuperado de <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/4757/3557>
- Muñoz, K. (2006). Estudios y aplicaciones integradas de comunicación para el desarrollo organizacional. *Global Media Journal*, 3 (5). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/687/68730506.pdf>

- Orellana, B., & Alexandra, P. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el Clima Organizacional. *Suma de Negocios* , 5 (11), 117-125. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional* , 5 (9), 173-188. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570009>
- Petit, E., Abad, R., López, M., y Romero, R. (2012). Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica. *Opción* , 28 (67), 173-205. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31025156010.pdf>
- Porras, A. (2017). *Estadística inferencial*. Mexico: CONACYT. Recuperado de <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/159/1/15-Estadistica%20Inferencial%20-%20%20Diplomado%20en%20An%c3%a1lisis%20de%20Informaci%c3%b3n%20Geoespacial.pdf>
- Rivera, A., Morales, B., Resto de Leon, E., y Vega, A. (2019). El líder y la motivación en la organización. *HETS Online Journal* , 10, p41-57. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=38c9e1ff-9bf6-4ce2-952d-e3ad07047f24%40pdc-v-sessmgr05>
- Rendón, M., Villasis, M., y Miranda, M. (2016). Estadística Descriptiva. *Revista Alergia Mexico* , 63 (4), pp. 397-407. Recuperado de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad publica ecuatoriana*. (Tesis de Maestría. Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J. P., & Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinamica relacional. *Revista de la Escuela de Administración y Economía* , 18 (37), 41-61. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=11&sid=38c9e1ff-9bf6-4ce2-952d-e3ad07047f24%40pdc-v-sessmgr05&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=EDSZBW870306812&db=edszbw>
- Smith, I., y Martínez, M. (2001). Categoría de los Roles en equipo de Dirección. Un Instrumento Diagnostico. *Revista Cubana de Psicología*, 18 (2). Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v18n2/06.pdf>
- Stephen, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Turnea, E., y Prodan, A. (2020). The relative influence of total reward on retention of human resources. *Cercatare si interventie sociala* , 69, 79-95. Recuperado de <https://www.worldatwork.org/docs/research-and-surveys/worldatwork-spons>

ored-research/research-report-the-relative-influence-of-total-rewards-element
s-on-attraction-motivation-and-retention.pdf

Weitzman, M. (2018). The art and science of talent management: Lessons learned. *People & Strategy*, 48 (1), 12-12. Recuperado de <https://go.gale.com/ps/i.do?v=2.1&it=r&sw=w&id=GALE%7CA525002297&prodId=AONE&sid=googleScholarFullText&userGroupName=univcv>

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020							
Autor: Danitza Omayda Tineo Haro							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determina la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte</p>	Variable 1: Desarrollo organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cultura Organizacional	Maneja la organización eficientemente	4	Ordinal	Malo 20-47
				Crea y fortalece la cultura organizacional de manera positiva	2		
			Cambio organizacional	Brinda apoyo ante los aspectos sensibles de cambio	1		
	Utiliza estrategias de cambio	1					
Comunicación	Brinda comunicación organizacional efectiva	3		Bueno 76-100			
	Resuelve conflictos a través de la negociación	2					

<p>2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?</p>	<p>educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p>	<p>2020.</p> <p>Existe relación significativa entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p>	<p>Administración de los recursos Humanos</p> <p>Sistema de recompensas</p> <p>Desarrollo de la carrera</p> <p>Administración del estrés laboral</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
<p>¿Cuál es la relación entre los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la administración de los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>Factores Extrínsecos</p>	<p>Condiciones del trabajo</p> <p>Administración de la empresa</p> <p>Salario</p> <p>Relaciones con el supervisor</p> <p>Beneficios y servicios sociales</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	Ordinal	<p>Malo 19-44</p> <p>Regular 45-70</p> <p>Bueno 71-95</p>
			<p>Factores Intrínsecos</p>	<p>Actividades laborales</p> <p>Realización</p>	<p>3</p> <p>2</p>		

				Reconocimiento	1		
				Progreso Profesional	2		
				Responsabilidad	1		
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: La presente investigación es no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.</p>	<p>Población: La población está constituida de 321 docentes de los colegios Innova Schools Lima Norte</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Probabilístico aleatorio simple</p>	<p>Variable 1: Desarrollo organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de desarrollo organizacional</p> <p>Autor: Danitza Tineo Haro</p> <p>Año: 2020</p> <p>Estructura: El instrumento contiene 20 ítems con 5 alternativas de respuesta múltiple de tipo Likert</p>		<p>DESCRIPTIVA: Se encuentran las tablas con los promedios y porcentajes.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizó el estadístico correlación Rho de Spearman.</p>			

	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 102 docentes de los colegios Innova Schools Lima Norte</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de satisfacción laboral</p> <p>Autor: Peiró y Meliá (adaptado)</p> <p>Año: 1998</p> <p>Estructura: El instrumento contiene 19 ítems con 5 alternativas de respuesta múltiple de tipo Likert</p>	
--	---	---	--

ANEXO 02

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Rango
V1 Desarrollo organizational	Cultura Organizacional	Maneja la organización eficientemente	Ordinal	Malo 20-47 Regular 48-75 Bueno 76-100
		Crea y fortalece la cultura organizacional de manera positiva		
	Cambio organizacional	Brinda apoyo ante los aspectos sensibles de cambio		
		Utiliza estrategias de cambio		
	Comunicación	Brinda comunicación organizacional efectiva		
		Resuelve conflictos a través de la negociación		
	Administración de los recursos Humanos	Sistema de recompensas		
		Desarrollo de la carrera		
		Administración del estrés laboral		
	Variable	Dimensión		
V2 Satisfacción laboral	Factores extrínsecos	Condiciones del trabajo	Ordinal	Malo 19-44 Regular 45-70 Bueno 71-95
		Administración de la empresa		
		Salario		
		Relaciones con el supervisor		
		Beneficios y servicios sociales		
	Factores intrínsecos	Actividades laborales		
		Realización		
		Reconocimiento		
		Progreso Profesional		
		Responsabilidad		

ANEXO 03

Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica del instrumento de la variable Desarrollo Organizacional

Nombre:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional
Autor:	Danitza Tineo Haro
Año:	2020
Ítem:	20
Objetivo:	Determinar el nivel de desarrollo organizacional
Duración:	25 minutos
Estructura:	El instrumento contiene 20 ítems con 5 alternativas de respuesta múltiple de tipo Likert, entre ellas tenemos: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni acuerdo ni desacuerdo(3), de acuerdo(4), totalmente de acuerdo(5); asimismo la escala está conformada por 4 dimensiones , cultura organizacional = 6 ítems, cambio organizacional = 2 ítems, comunicación =5 ítems, administración de los recursos humanos = 7 ítems
Interpretación:	Malo 20-47 regular 48-75 bueno 76-100

Ficha técnica del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Nombre:	Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor:	Peiró y Meliá
Año:	1998
Ítem:	19
Objetivo:	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Duración:	25 minutos
Estructura:	El instrumento contiene 19 ítems con 5 alternativas de respuesta múltiple de tipo Likert , entre ellas tenemos: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2),ni acuerdo ni desacuerdo(3), de acuerdo(4), totalmente de acuerdo(5); asimismo la escala está conformada por 2 dimensiones , factores extrínsecos= 10 ítems y factores intrínsecos = 9 ítems
Interpretación:	Malo 19-44 regular 45-70 bueno 71-95

ANEXO 04

Instrumento de recolección de datos

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INNOVA SCHOOLS, LIMA NORTE 2020

ENCUESTA

Estimado (a) señor(a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber cómo se siente acerca de la forma en que percibe el desarrollo de la organización para evidenciar el grado satisfacción en su centro de trabajo. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Cultura Organizacional	Maneja la organización eficientemente	1	El manejo de la institución está siendo liderada eficientemente					
		2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes					
		3	Las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo					
		4	Los líderes brindan retroalimentación para la mejora de mi trabajo					
	Crea y fortalece la cultura organizacional de manera positiva	5	Me siento contento de trabajar en la institución					
		6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar					

Cambio Organizacional	brinda apoyo ante los aspectos sensibles de cambio	7	Me adapto rápidamente a los cambios, pues no me generan malestar ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.					
	Utiliza estrategias de cambio	8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio					
Comunicación	Brinda comunicación organizacional efectiva	9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente					
		10	La información que me dan es clara y precisa					
		11	Información es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo.					
	Resuelve conflictos a través de la negociación	12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente donde ambas partes salen satisfechas					
		13	Existe integración entre mis compañeros para la solución de cualquier conflicto					
Administración de Recursos Humanos	Sistemas de recompensas	14	Recibo elogios, recompensas y reconocimiento constante por mi trabajo					
	Desarrollo de la carrera	15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi empresa					
		16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de esta empresa					
	Administración del estrés laboral	17	Tengo el tiempo adecuado para ejecutar las tareas encomendadas					
		18	Se siente presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomiendan					
		19	La carga laboral es equilibrada y no me genera estrés					
		20	Mi trabajo no perjudica mi vida personal ni mis tiempos en mi hogar					
	Factores Extrínsecos	Condiciones del trabajo	21	Puedo evidenciar buenas condiciones del entorno físico así como la salubridad de mi centro laboral				

	Administración de la empresa	22	Las metas de la organización son claras y razonables para cumplirlas						
		23	Está de acuerdo que la empresa cumple con las disposiciones y leyes laborales						
		24	Me siento contento con la propuesta, las políticas, el reglamento y las actividades que realizamos como organización						
	Salario	25	Siento que el salario es justo según el trabajo que realizo						
		26	Estoy satisfecho con las oportunidades ofrecidas para el aumento de mi salario						
		27	El aumento de mi salario es equitativo al trabajo que he realizado						
	Relaciones con el supervisor	28	Mantengo una buena relación con mi acompañante pedagógico						
		29	El equipo directivo se muestra empático y tiene interés por los sentimientos de sus colaboradores						
	Beneficios y servicios sociales	30	Los premios e incentivos que recibo son muy buenos						
	Factores Intrínsecos	Actividades Laborales	31	El ritmo de trabajo al que estoy sometido es balanceado					
32			La carga horaria está equilibrada correctamente						
33			La política de trabajo es interesante a comparación de otras empresas						
Realización		34	Hay muchas oportunidades de promoción laboral en mi trabajo						
		35	Las oportunidades de ascenso son justas para todos						
Reconocimiento		36	Los esfuerzos que realizo son reconocidos por mis superiores y por la empresa misma						

	Progreso Profesional	37	Existen oportunidades de formación que me ofrece la empresa					
		38	Me siento motivado con la línea de carrera ofrecida por la empresa					
	Responsabilidad	39	La asignación de responsabilidades me hacen sentir importante					

ANEXO 05

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Re: validación de juicio de expertos Recibidos x



Alejandro RAMIREZ RIOS <ramirez.estudios@gmail.com>
para mí

14 jun. 2020 12:20

Para Danitza Omayda Tineo Haro

Considerando la matriz de operacionalización de variables, el instrumento (cuestionario), se efectuó la validación de la estructura del instrumento y de la pertinencia de los ítems en el formato de validación por juicio de experto, cuyos resultados es el siguiente:

- 1) La validez cualitativa del contenido del instrumento resultó 85%.
- 2) En cuanto a la pertinencia de los ítems se recomienda mejorar algunos ítems según las observaciones (unificar criterio de preguntas en segunda persona, porque algunos están en primera persona, otros en segunda y otros en tercera persona)
- 3) Una vez corregida las observaciones el instrumento puede ser aplicado.

Dr. Alejandro ramírez Ríos
Docente investigador
DNI: 07191553

Se adjunta el formato de validez del instrumento

Validación por juicio de expertos Recibidos x



Walter Oswaldo Casas Garcia <wccasasg@hotmail.com>
para mí

jue., 11 jun. 13:33

Sra. Danitza Omayda Tineo Haro

Luego de revisar la matriz de operacionalización de variables y el instrumento (cuestionario), se efectuó la valoración cualitativa del instrumento y la pertinencia de cada ítem en el formato de validación por juicio de expertos, cuyo resultado es el siguiente:

La validez cualitativa del instrumento es de 92 %

Por lo tanto el instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
Se adjunta el formato de validación

Mg. Casas Garcia Walter Oswaldo
Magíster en Ciencias de la Educación
PUCP - CPAL

Validación por juicio de expertos Recibidos x



Jeancarlo Joel García <jeancarlo_une@hotmail.com>
para mí

lun., 8 jun. 08:51

Sra. Danitza Omayda Tineo Haro

Luego de revisar la matriz de operacionalización de variables y el instrumento (cuestionario), se efectuó la valoración cualitativa del instrumento y la pertinencia de cada ítem en el formato de validación por juicio de expertos, cuyo resultado es el siguiente:

La validez cualitativa del instrumento es de 92 %

Por lo tanto el instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
Se adjunta el formato de validación

Validación del experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y nombres del validador:** Dr. / Mg. RAMÍREZ Ríos, Alejandro
1.2 **Cargo e institución donde labora:** Docente de la Universidad César vallejo
1.3 **Especialidad del validador:** Estadístico
1.4 **Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación:**
Cuestionario de Desarrollo Organizacional cuya finalidad es buscar la relación de ambas variables
Cuestionario de Satisfacción Laboral cuya finalidad es buscar la relación de ambas variables
1.5 **Título de la investigación:**
Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020
1.6 **Autor del instrumento:**
Cuestionario de Desarrollo Organizacional - Elaboración propia
Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado de Melià y Peiró (1998) Cuestionario de satisfacción laboral S4/82

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					85%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					85%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO						85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN		85%				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 06/06/2020

Alejandro Ramírez Ríos

DNI. N° 07191553

Teléfono N° 996977511

Pertinencia de los ítems o reactivos o criterios o indicadores del instrumento

Nº	Ítems/reactivos/criterios/ indicadores	SUFICIENTE	INSUFICIENTE
1	Siento que el manejo de la institución está siendo liderada eficientemente		X Eliminar lo resaltado
2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes	X	
3	Considero que las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo		X Eliminar lo resaltado
4	Los líderes brindan feedback constante y me ayudan en la mejora de mi trabajo		X (modificar pregunta)
5	Me siento contento de trabajar en la institución	X	
6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar	X	
7	Me adapto rápidamente a los cambios, pues no me generan malestar ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.	X	
8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio	X	
9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente	X	
10	La información que me brindan es clara y precisa	X	
11	La información es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo	X	
12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente donde ambas partes salen satisfechas	X	
13	Existe integración entre mis compañeros para la solución de cualquier conflicto	X	
14	Recibo elogios, recompensas y reconocimiento constante por mi trabajo	X	
15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi entidad	X	
16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de la organización	X	
17	Tengo el tiempo adecuado para ejecutar las tareas encomendadas	X	
18	No me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomienden		X se siente...
19	La carga laboral es equilibrada y no me genera estrés	X	
20	Mi trabajo no perjudica mi vida personal ni mis tiempos en mi hogar	X	
21	Puedo evidenciar buenas condiciones del entorno físico así como la salubridad de mi centro laboral	X	
22	Las metas de la organización son claras y razonables para cumplirlas	X	
23	Me siento contento porque la empresa cumple las disposiciones y leyes laborales		X Está de acuerdo que... con las.....
24	Me siento contento con la propuesta, las políticas, el reglamento y las actividades que realizamos como organización		X Está de acuerdo
25	Siento que el salario es justo según el trabajo que realizo		
26	Me siento satisfecho con las oportunidades ofrecidas para el aumento de mi salario	X	
27	El aumento de mi salario es equitativo al trabajo que he realizado	X	
28	Mantengo una buena relación con el acompañante pedagógico	X	
29	El equipo directivo se muestra empático y tiene interés por los sentimientos de sus colaboradores	X	
30	Los premios e incentivos que recibo son muy buenos	X	
31	Siento que el ritmo de trabajo al que estoy sometido es balanceado		X Eliminar lo resaltado
32	La carga horaria está equilibrada correctamente	X	
33	La política de trabajo es interesante a comparación de otras empresas	X	
34	Hay muchas oportunidades de promoción laboral en mi trabajo	X	
35	Siento que las oportunidades de ascenso son justas para todos		X Eliminar lo resaltado
36	Los esfuerzos que realizo son reconocidos por mis superiores y por la empresa misma	X	
37	Existen muchas oportunidades de formación que me ofrece la organización	X	
38	Me siento motivado con la línea de carrera ofrecida por la entidad	X	
39	Se me asignan responsabilidades que me hacen sentir importante		X La asignación de...

Lugar y fecha: Lima, 06/06/2020

Alejandro Ramírez Ríos

DNI. N° 07191553

Teléfono N° 996977511

Validación del experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del validador: Dr./Mg. CASAS GARCÍA WALTER OSWALDO
 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Enrique Guzmán y Valle "La Cantuta"
 1.3 Especialidad del validador: Educación primaria
 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación:
 Cuestionario de Desarrollo Organizacional cuya finalidad es buscar la relación de ambas variables
 Cuestionario de Satisfacción Laboral cuya finalidad es buscar la relación de ambas variables
 1.5 Título de la investigación:
 Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020
 1.6 Autor del instrumento:
 Cuestionario de Desarrollo Organizacional - Elaboración propia
 Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado de Melià y Peiró (1998) Cuestionario de satisfacción laboral S4/82

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO						92%
PROMEDIO DE VALORACIÓN				92%		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Chosica, 26 de Mayo del 2020

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 42510660

Teléfono N°989618966

Pertinencia de los ítems o reactivos o criterios o indicadores del instrumento

N°	Ítems/reactivos/criterios/ indicadores	SUFICIENTE	INSUFICIENTE
1	Siento que el manejo de la institución está siendo liderada eficientemente	x	
2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes	x	
3	Considero que las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo	x	
4	Los líderes brindan feedback constante y me ayudan en la mejora de mi trabajo	x	
5	Me siento contento de trabajar en la institución	x	
6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar	x	
7	Me adapto rápidamente a los cambios, pues no me generan malestar ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.	x	
8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio	x	
9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente	x	
10	La información que me brindan es clara y precisa	x	
11	La información es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo	x	
12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente donde ambas partes salen satisfechas	x	
13	Existe integración entre mis compañeros para la solución de cualquier conflicto	x	
14	Recibo elogios, recompensas y reconocimiento constante por mi trabajo	x	
15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi entidad	x	
16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de la organización	x	
17	Tengo el tiempo adecuado para ejecutar las tareas encomendadas	x	
18	No me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomienden	x	
19	La carga laboral es equilibrada y no me genera estrés	x	
20	Mi trabajo no perjudica mi vida personal ni mis tiempos en mi hogar	x	
21	Puedo evidenciar buenas condiciones del entorno físico así como la salubridad de mi centro laboral	x	
22	Las metas de la organización son claras y razonables para cumplirlas	x	
23	Me siento contento porque la empresa cumple las disposiciones y leyes laborales	x	
24	Me siento contento con la propuesta, las políticas, el reglamento y las actividades que realizamos como organización	x	
25	Siento que el salario es justo según el trabajo que realizo	x	
26	Me siento satisfecho con las oportunidades ofrecidas para el aumento de mi salario	x	
27	El aumento de mi salario es equitativo al trabajo que he realizado	x	
28	Mantengo una buena relación con el acompañante pedagógico	x	
29	El equipo directivo se muestra empático y tiene interés por los sentimientos de sus colaboradores	x	
30	Los premios e incentivos que recibo son muy buenos	x	
31	Siento que el ritmo de trabajo al que estoy sometido es balanceado	x	
32	La carga horaria está equilibrada correctamente	x	
33	La política de trabajo es interesante a comparación de otras empresas	x	
34	Hay muchas oportunidades de promoción laboral en mi trabajo	x	
35	Siento que las oportunidades de ascenso son justas para todos	x	
36	Los esfuerzos que realizo son reconocidos por mis superiores y por la empresa misma	x	
37	Existen muchas oportunidades de formación que me ofrece la organización	x	
38	Me siento motivado con la línea de carrera ofrecida por la entidad	x	
39	Se me asignan responsabilidades que me hacen sentir importante	x	

Lugar y fecha: Chosica, 26 de Mayo del 2020


 Firma del Experto Informante

DNI. N° 42510660

Teléfono N°989618966

Validación del experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y nombres del validador:** Dr./Mg. Jeancarlo Joel García Guadalupe
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:** Universidad Enrique Guzmán y Valle
- 1.3 **Especialidad del validador:** Educación Secundaria Lengua Española-Literatura
- 1.4 **Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación:**
Cuestionario de Desarrollo Organizacional cuya finalidad es buscar la relación de ambas variables
Cuestionario de Satisfacción Laboral cuya finalidad es buscar la relación de ambas variables
- 1.5 **Título de la investigación:**
Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020
- 1.6 **Autor del instrumento:**
Cuestionario de Desarrollo Organizacional - Elaboración propia
Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado de Meliá y Peiró (1998) Cuestionario de satisfacción laboral S4/82

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO						92%
PROMEDIO DE VALORACIÓN		92%				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Chosica, 27 de Mayo del 2020



 Firma del Experto Informante

DNI. N° 44992276

Teléfono N° 989522705

Pertinencia de los ítems o reactivos o criterios o indicadores del instrumento

N°	Ítems/reactivos/criterios/ indicadores	SUFICIENTE	INSUFICIENTE
1	Siento que el manejo de la institución está siendo liderada eficientemente	x	
2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes	x	
3	Considero que las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo	x	
4	Los líderes brindan feedback constante y me ayudan en la mejora de mi trabajo	x	
5	Me siento contento de trabajar en la institución	x	
6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar	x	
7	Me adapto rápidamente a los cambios, pues no me generan malestar ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.	x	
8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio	x	
9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente	x	
10	La información que me brindan es clara y precisa	x	
11	La información es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo	x	
12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente donde ambas partes salen satisfechas	x	
13	Existe integración entre mis compañeros para la solución de cualquier conflicto	x	
14	Recibo elogios, recompensas y reconocimiento constante por mi trabajo	x	
15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi entidad	x	
16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de la organización	x	
17	Tengo el tiempo adecuado para ejecutar las tareas encomendadas	x	
18	No me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomienden	x	
19	La carga laboral es equilibrada y no me genera estrés	x	
20	Mi trabajo no perjudica mi vida personal ni mis tiempos en mi hogar	x	
21	Puedo evidenciar buenas condiciones del entorno físico así como la salubridad de mi centro laboral	x	
22	Las metas de la organización son claras y razonables para cumplirlas	x	
23	Me siento contento porque la empresa cumple las disposiciones y leyes laborales	x	
24	Me siento contento con la propuesta, las políticas, el reglamento y las actividades que realizamos como organización	x	
25	Siento que el salario es justo según el trabajo que realizo	x	
26	Me siento satisfecho con las oportunidades ofrecidas para el aumento de mi salario	x	
27	El aumento de mi salario es equitativo al trabajo que he realizado	x	
28	Mantengo una buena relación con el acompañante pedagógico	x	
29	El equipo directivo se muestra empático y tiene interés por los sentimientos de sus colaboradores	x	
30	Los premios e incentivos que recibo son muy buenos	x	
31	Siento que el ritmo de trabajo al que estoy sometido es balanceado	x	
32	La carga horaria está equilibrada correctamente	x	
33	La política de trabajo es interesante a comparación de otras empresas	x	
34	Hay muchas oportunidades de promoción laboral en mi trabajo	x	
35	Siento que las oportunidades de ascenso son justas para todos	x	
36	Los esfuerzos que realizo son reconocidos por mis superiores y por la empresa misma	x	
37	Existen muchas oportunidades de formación que me ofrece la organización	x	
38	Me siento motivado con la línea de carrera ofrecida por la entidad	x	
39	Se me asignan responsabilidades que me hacen sentir importante	x	

Lugar y fecha: Chosica, 27 de Mayo del 2020

Firma del Experto Informante

DNI. N° 44992276

Teléfono N° 989522705

ANEXO 06

Validez y confiabilidad del instrumento

Tabla 1

Validez de contenido del instrumento con la prueba binomial

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. prueba	Significación deexacta (bilateral)
J1	Grupo 1 1	39	1,00	,50	,000
	Total	39	1,00		
J2	Grupo 1 1	39	1,00	,50	,000
	Total	39	1,00		
J3	Grupo 1 0	9	,23	,50	,001
	Grupo 2 1	30	,77		
	Total	39	1,00		

Promedio 0 < 0.05

Tabla 2

Validez de constructo variable 1

	V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson 1	,928**	,813**	,899**	,920**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102
D1	Correlación de Pearson ,928**	1	,749**	,801**	,755**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102
D2	Correlación de Pearson ,813**	,749**	1	,659**	,684**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102
D3	Correlación de Pearson ,899**	,801**	,659**	1	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102
D4	Correlación de Pearson ,920**	,755**	,684**	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102

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

Tabla 3

Validez de constructo variable 2

		V2	D1	D2
V2	Correlación de Pearson	1	,962**	,939**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	102	102	102
D1	Correlación de Pearson	,962**	1	,810**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	102	102	102
D2	Correlación de Pearson	,939**	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	102	102	102

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

Tabla 4

Validez de criterio dimensiones de la variable 1

		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,749**	,801**	,755**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	102	102	102	102
D2	Correlación de Pearson	,749**	1	,659**	,684**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	102	102	102	102
D3	Correlación de Pearson	,801**	,659**	1	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	102	102	102	102
D4	Correlación de Pearson	,755**	,684**	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	102	102	102	102

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

Tabla 4

Validez de criterio dimensiones de la variable 2

		D1	D2
D1	Correlación de Pearson 1		,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	102	102
D2	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	102	102

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

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desarrollo organizacional	,656	20
Satisfacción laboral	,764	19

Anexo 07

Base de datos de las variables de estudio

Variable 1: Desarrollo organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	5	2	1	1	1
2	4	2	5	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2
3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	2	5	3	3	3	3	2	1	1
4	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	1	2
5	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	1	2
6	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1
7	1	1	4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	1	2
8	2	2	5	3	4	3	1	2	2	4	2	4	5	3	4	3	2	3	1	3
9	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2
10	2	2	2	4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2
11	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
12	2	1	4	5	4	2	2	3	5	3	2	3	3	1	3	4	2	3	3	4
13	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3
14	1	1	2	1	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1
15	1	1	2	1	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1
16	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	1	2
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	3	1	5	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	1	1	1	1
22	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3
23	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4
24	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
25	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2
26	1	3	4	4	2	1	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4

29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1
31	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	2	2	2
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4
35	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3
36	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
37	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
38	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2
39	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	2
40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4
42	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
45	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	1	4	3	3
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3
47	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
49	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
52	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
54	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
55	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
56	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4

57	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
59	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
60	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	2	4	3
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
64	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
66	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
68	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2
69	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	2	3	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	1
72	3	1	5	4	3	3	4	4	4	4	1	3	1	2	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3
74	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
75	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3
80	4	1	3	4	3	4	2	5	3	2	2	5	4	3	4	3	2	4	2
81	4	1	4	4	3	4	2	5	4	4	3	5	4	2	4	3	2	3	3
82	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	2	1	3	4
83	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	2	3	2
84	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	1

85	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	2	4	3	4
86	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4
87	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	4	3	5	4	2	4	3	4
88	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	5	4	1	4	3	4
89	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	1	3	4	4
90	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	1	2	3	4
91	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	1	2	4	4
92	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3
93	4	3	4	4	5	4	3	2	3	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4
94	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	5	3	2	3	4	4
95	5	4	4	5	2	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4
96	4	1	5	5	3	3	4	3	4	4	2	5	4	1	4	4	2	4	2	4
97	3	1	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	1	4	4	3	4	2	4
98	1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3
99	1	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3
100	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2
101	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3
102	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	2	4	2	4

Anexo 07

Base de datos de las variables de estudio

Variable 2: Satisfacción laboral

N°	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
1	5	3	5	3	1	2	1	4	3	5	1	1	4	4	1	3	4	3	4
2	4	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	2	5	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
5	4	3	5	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4
6	4	3	5	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	1	2	4	4	2
7	5	4	5	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4
8	3	4	5	4	2	2	2	4	2	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3
9	5	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	4
10	4	2	4	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	1	2	2	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4
12	5	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4
14	4	2	4	3	2	3	2	4	1	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3
15	4	2	4	3	2	3	2	4	1	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3
17	4	3	5	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
19	4	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
25	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4

26	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5
28	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	2	2	2	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3
31	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	5
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	3	5	5	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	2	3	3	4	5	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3
39	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
42	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
43	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
44	3	3	2	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5
45	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3
46	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

51	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4
53	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
54	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
55	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5
56	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
57	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
60	4	5	4	2	1	2	4	5	3	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4
61	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3
62	4	4	5	4	3	3	2	1	1	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4
63	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3
65	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
67	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
71	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3
72	2	3	5	4	2	2	2	5	4	3	5	4	5	5	2	3	4	3	3
73	4	4	4	5	1	5	2	4	5	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5
74	3	5	4	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
80	4	3	5	3	1	4	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	2	3
81	4	4	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4
82	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
83	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4
84	5	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4
85	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3
86	5	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4
87	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4
88	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3
89	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4
90	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	2	3
91	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
92	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	5	4	3	3
93	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	2	2	3	2	2	4	4	3	4
94	4	5	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3
95	4	5	4	2	2	4	4	5	3	2	5	3	1	4	4	4	4	2	4
96	5	3	4	3	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	5	4	4	3
97	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	1	4	4	3	4	4
99	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4
100	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	3	4	2	3	4	4	4
101	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4

Anexo 08

Niveles de Rango de Rho de Spearman

Significado	Rango
Correlación negativa muy fuerte	-0,90
Correlación negativa considerable	-0,75
Correlación negativa media	-0,50
Correlación negativa débil	-0,25
Correlación negativa muy débil	-0,10
No existe correlación entre las variables	0,00
Correlación positiva muy baja	+0,10
Correlación positiva débil	+0,25
Correlación positiva media	+0,50
Correlación positiva considerable	+0,75
Correlación positiva muy fuerte	+0,90
Correlación positiva perfecta	+1,00

Fuente: (Hernández, et al, 2014, pg.30

Anexo 09

Figuras

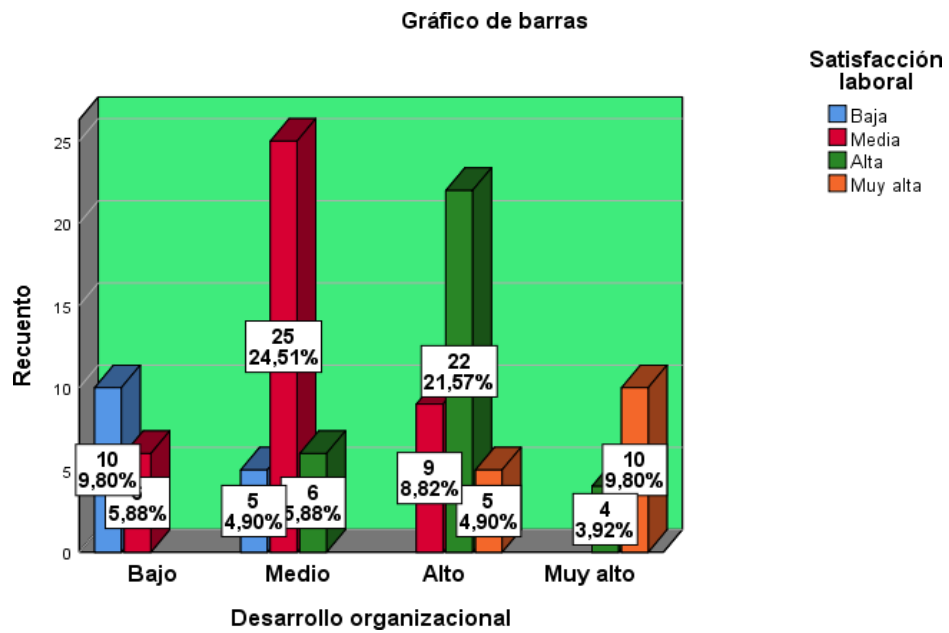


Figura 1: relación entre desarrollo organizacional y satisfacción laboral

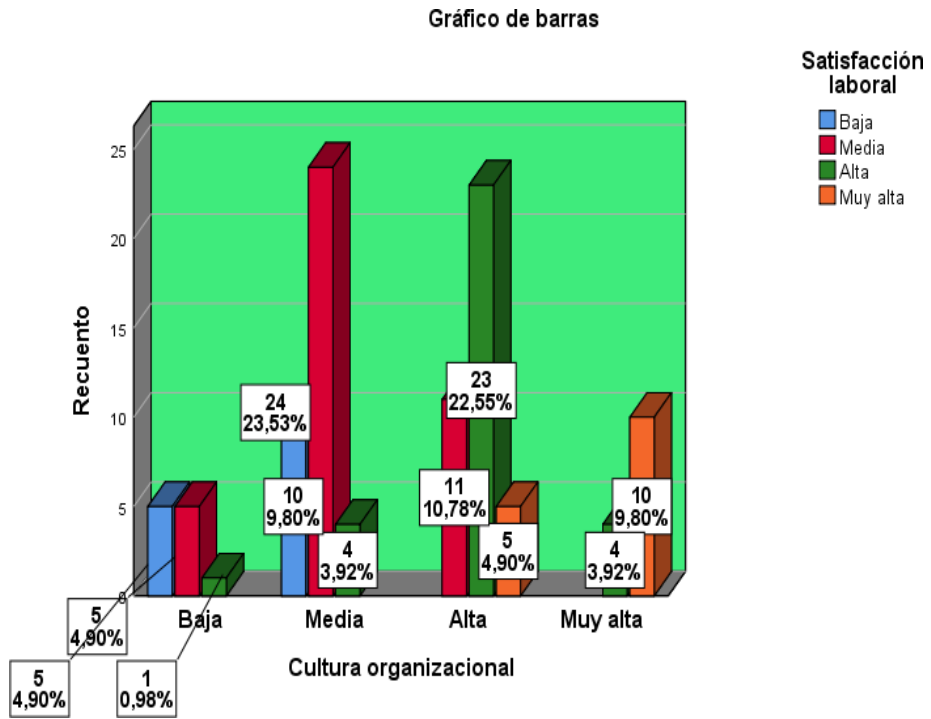


Figura 2: relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral

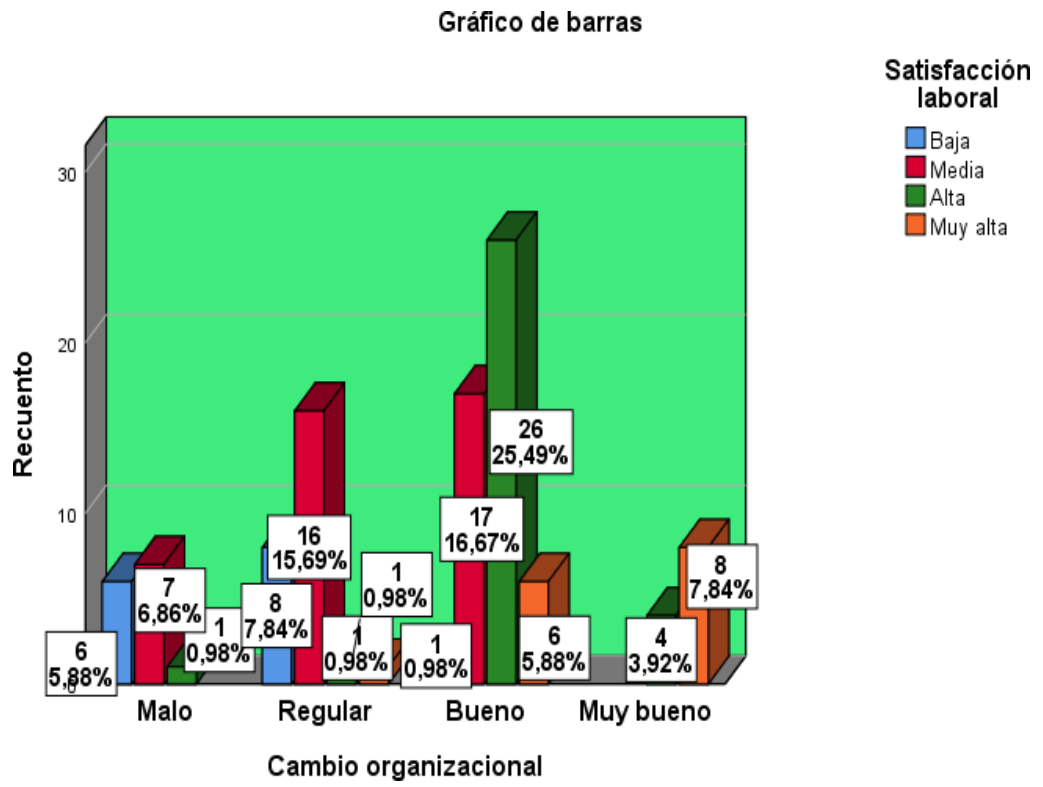


Figura 3: relación entre cambio organizacional y satisfacción laboral

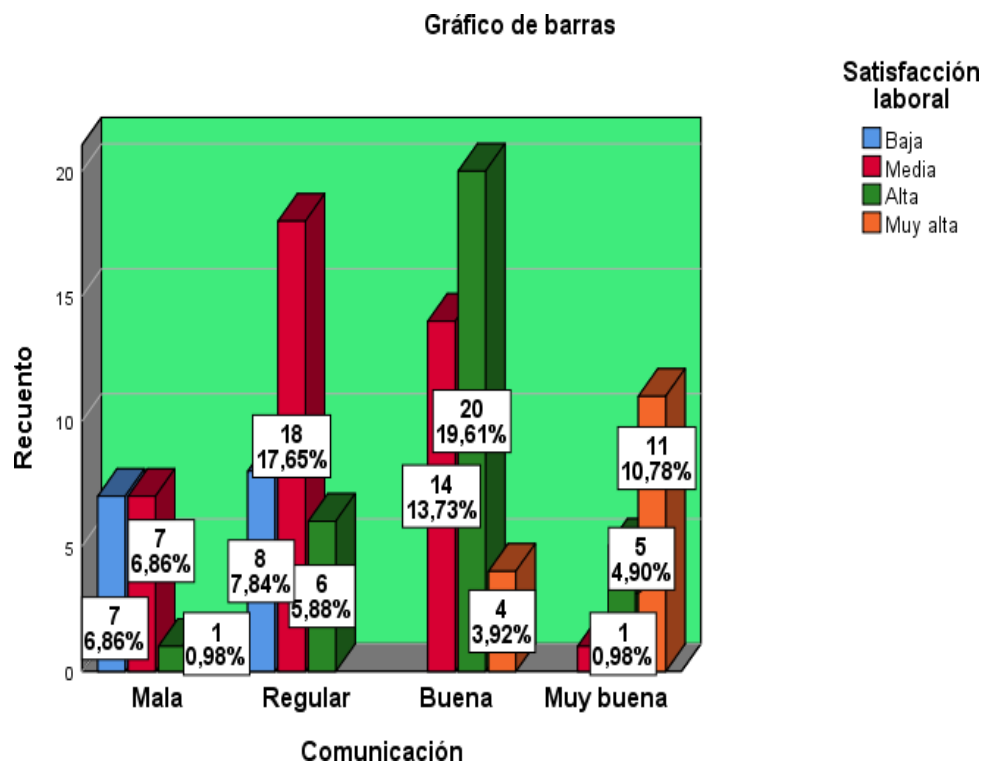


Figura 4: relación entre comunicación y satisfacción laboral

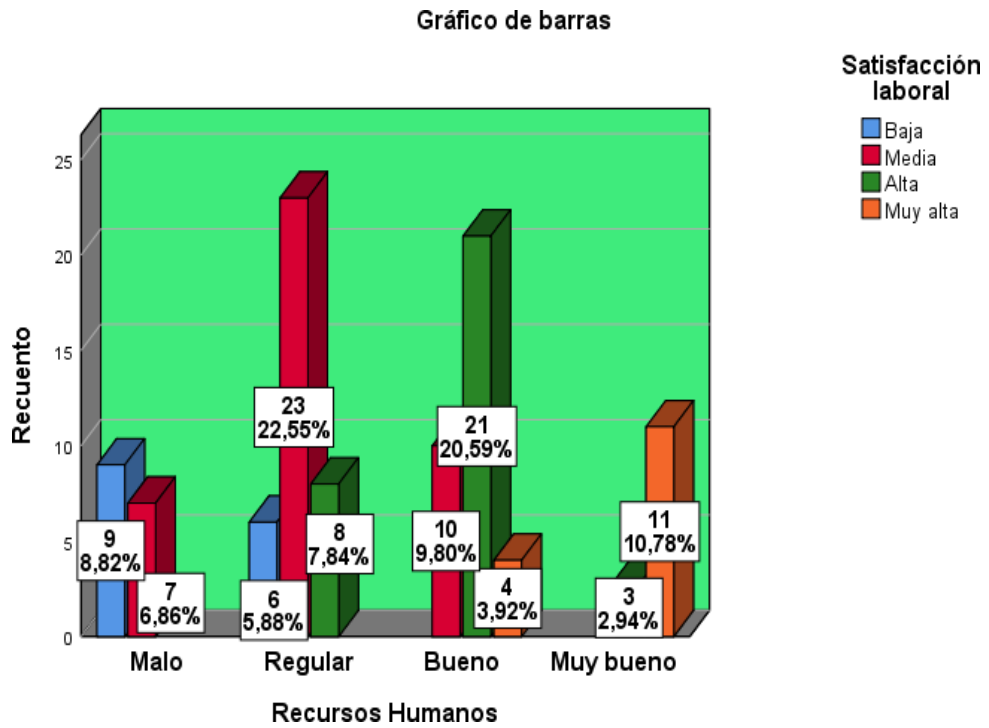


Figura 5: relación entre recursos humanos y satisfacción laboral