



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución
Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

-

Palacios Villanueva, Ernesto Fidel (ORCID: 0000-0001-8593-9647)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con una eterna gratitud e infinito amor a mis queridos padres Glicerio y Alejandrina, a mi esposa Amelia y a mis adorados hijos Giampieer y Yeminá, quienes me apoyaron constantemente para seguir luchando como ejemplo de superación y por un reto más en mi vida.

Agradecimientos

Un sincero agradecimiento a Dios por sobre todas las cosas.

Agradezco a la Dra. Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su orientación y experiencia de enseñanzas compartidas.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimientos | iv |
| Índice | v |
| Indice de tablas | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TÉORICO | 3 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2 Operacionalización de variables | 12 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 13 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 13 |
| 3.5 Procedimiento | 13 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 13 |
| 3.7 Aspectos éticos | 14 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| Anexos | |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | |
| Anexo 2: Operacionalización de la variable | |
| Anexo 3: Ficha técnica | |
| Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos | |
| Anexo 5: Certificados de validación de expertos | |
| Anexo 6: Confiabilidad de la variable | |
| Anexo 7: Base de datos de las variables | |

Anexo 8: Índice de figuras

Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 10: Declaratoria de Originalidad del Autor

Anexo 11: Pantallazo de software de turnitin

Anexo 12: Dictamen de la sustentación de tesis

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Niveles de la variable clima laboral | 15 |
| Tabla 2. Niveles de la dimensión autorrealización | 15 |
| Tabla 3. Niveles de la dimensión involucramiento laboral | 16 |
| Tabla 4. Niveles de la dimensión supervisión | 18 |
| Tabla 5. Niveles de la dimensión comunicación | 19 |
| Tabla 6. Niveles de la dimensión condiciones laborales | 20 |
| Tabla 7. Niveles de la variable satisfacción laboral | 21 |
| Tabla 8. Correlación del clima laboral y la satisfacción laboral | 22 |
| Tabla 9. Correlación de la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral | 23 |
| Tabla 10. Correlación de la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral | 24 |
| Tabla 11. Correlación de la dimensión supervisión y la satisfacción laboral | 25 |
| Tabla 12. Correlación de la dimensión comunicación y la satisfacción laboral | 26 |
| Tabla 13. Correlación de la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral | 27 |

RESUMEN

La investigación tuvo el propósito determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021. El enfoque empleado fue el cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue 78 docentes, con cuestionarios estandarizados para ambas variables de Palma (2004). Los resultados obtenidos fueron que el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de alta correlación (Rho 0,620 y p -valor 0,000). Es decir que a mayor clima laboral mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima, relación, satisfacción, laboral, docente.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between work environment and job satisfaction in the teachers of the Juan Guerrero Quimper Educational Institution, Villa María del Triunfo, 2021. The approach used was the quantitative, basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The census population was 78 teachers, with standardized questionnaires for both variables from Palma (2004). The results obtained were that the work environment is related to job satisfaction, with a high level of correlation (Rho 0.620 and p-value 0.000). In other words, the greater the work environment, the greater the job satisfaction.

Keywords: Climate, relationship, satisfaction, work, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad a nivel mundial está viviendo constantes cambios y por ende en cada espacio en que se desenvuelven las personas en el ámbito educacional, el problema relacionado con el clima laboral es complejo tanto a nivel organizacional, como gerencial, las escuelas públicas y privadas no son ajenas a esta situación a nivel mundial. Es importante conocer que toda institución pública sean estos sindicatos, iglesias, colegios o sistemas de organizaciones que prestan una función de servicio a los usuarios, es recomendable observar la forma dinámica de la institución bajo sus lineamientos estratégicos, misionales, promoviendo un clima favorable entre los diferentes miembros de la organización. Aquí es conveniente señalar la importancia de un ambiente laboral saludable en la atención educacional que atañe al desempeño docente dentro de un sistema organizacional. Observando la realidad de las instituciones educativas se evidencia una carencia de comunicación horizontal, ello permitirá subsanar futuros problemas que se presenten en las comunidades educativas (UNESCO, 2010).

En nuestra realidad peruana, las instituciones educativas estatales carecen de un buen ambiente laboral; donde los docentes se encuentran enfrentados por asuntos personales, no cumpliendo con sus horas de trabajo a cabalidad o totalmente desmotivados por salarios que no van acorde con la canasta familiar, generando una falta de compromiso por la calidad de la enseñanza y por el desarrollo de nuestra nación.

El centro educativo en estudio, es una institución emblemática, donde se observa un complejo clima laboral entre directivos, docentes, administrativos y padres de familia lo cual dificulta el trabajo en equipo, y por ende no hay buenas relaciones interpersonales; los docentes tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo, perjudicando de esta manera la calidad educativa. El estudio pretende vincular el clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la mencionada. El problema presentado fue: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021? y los específicos (Ver anexo 1).

Se justificó teóricamente la pesquisa porque proporcionó nuevos conocimientos científicos sobre clima laboral y la relación que existe con la satisfacción laboral del docente, de igual forma cabe destacar que el presente trabajo de investigación fue descubrir datos valiosos que fortalezcan el comienzo para; que se estimulen y animen a encontrar los factores predominantes que causan malestar en el clima laboral y por ende tomar acciones para el mejoramiento de una satisfacción laboral y calidad de la educación.

Se justifica prácticamente porque sirvió como punto de partida y materia de estudio para dar alternativas de solución a otros problemas en diferentes instituciones educativas a nivel local, regional y nacional y estará al alcance de todo el profesorado, cuya finalidad es afianzar la calidad educativa de nuestro país ya que con este trabajo de investigación evidentemente los ganadores serán nuestros niños en los diferentes niveles educativos.

Su justificación metodológica al realizar este trabajo, es reconocer la relación entre clima y satisfacción laboral donde lograremos ser capaz en un contexto determinado organizar, clasificar y estructurar estrategias, métodos, técnicas y procedimientos que nos sirven para determinar dicha relación y dar solución a este tipo de problemas que tanto daño hace a las instituciones educativas del país.

La intención general fue determinar la relación entre las variables del estudio en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021 y los específicos (Ver anexo 1). La conjetura fue: el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la mencionada escuela y los específicos (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Conocer los diferentes estudios a nivel internacional para poder establecer la correlación entre ambas variables en estudio. Para ello se realiza la indagación considerando los siguientes trabajos de investigación.

Para Enríquez y Calderón (2017), en el estudio relacionado con el ambiente de trabajo y la repercusión en la tarea pedagógica en los centros de estudios de la república del Ecuador, mencionan los aspectos a considerar para que subsista en el ámbito educativo el trabajo armónico: empezando desde el apoyo entre departamentos jerárquicos, luego el reconocimiento al personal destacado, el confort físico, la mediación y la comunicación entre las jerarquías y personal docente y las comunicaciones entre pares. Sin embargo, es preciso trabajar sobre el tratamiento y la comunicación que viene desde las jefaturas porque sea previsto que el trato lo realizan de manera autocrática, minimizando las aportaciones y/o consideraciones de la comunidad educativa.

Por otro lado, Sotelo y Figueroa (2017), realizan su estudio titulado *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior* donde enfatizan que para mantener y crear un clima favorable en una institución es imprescindible concebir que tal efecto parte desde el ámbito organizacional y direccional que incide para brindar un servicio de calidad no solo en la parte interna (docentes, estudiantes, personal administrativo y personal de apoyo), sino también de la parte externa que también perciben la gestión institucional. Por tanto, la incidencia está en la presentación del actor del aprendizaje que refleja una parte de cómo se está gestando y conviviendo en ese entorno educativo.

Además, Pereira y Solís (2019), en su investigación *Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos)* conciben que una institución debe estar bien organizada para que ningún miembro de la organización se sienta excluido por el contrario debe sentirse parte de la institución cumpliendo su labor de manera agradable. Esta dinámica es factible siempre y cuando estos actores sean atendidos y comprendidos sus requerimientos por parte de su jefe inmediato. Tal es así, que para obtener un clima favorable en las

instituciones educativas, es necesario que los líderes educativos deben animar y motivar en su accionar pedagógico del docente sin que esta direccionalidad se perciba como un acto punitivo por el contrario debe percibirse como un acompañamiento con la finalidad de generar una colaboración entre sus pares. Entonces, lo que la gestión espera del docente para con los estudiantes, eso mismo debe brindar la institución desde el cargo más alto, para que de esa manera prevalezca un adecuado clima organizacional en una comunidad educativa cualquiera sea el nivel educativo.

No obstante, García, Mercado, Sotelo, Vales, Esparza y Ochoa (2015), en su estudio titulado *Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas* mencionan que para que exista un favorable clima organizacional debe coexistir una adecuada gestión, como también comunicación, motivación docente hacia la investigación, de esa manera se potencializará sus cualidades para la mejora educativa, es decir, estos aspectos pueden ser atendidos cuando se inserte pertinentemente en los planes institucionales con el objetivo de brindar un servicio de calidad partiendo desde la atención y satisfacción del profesorado.

Del mismo modo se ha realizado la búsqueda de trabajos de investigación a nivel nacional considerando los siguientes: Duche, Gutiérrez y Paredes (2019), en su investigación intitulada *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos* consideran que los docentes de educación superior del sector privado están más comprometidos con la organización, adversamente se encuentran el sector de educación básica. Será por la inversión y aplicación de los propios recursos o tal vez por la inadecuada distribución y manejo de los recursos que hace que la comunidad educativa se sienta insatisfecha como viene laborando la gestión actuando de manera autoritaria sin participación de las jefaturas menos de la plana docente.

Un estudio realizado por Enciso y Mamani (2020) refirieron que el clima institucional es importante en la generación competitividad siendo el objetivo lograr

un mayor rendimiento pedagógico y mejora la prestación educacional en las diferentes escuelas de la región de Puno, como espacios del conocimiento y valores que se cultivan en la sociedad, por otra parte es necesario el fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de una asertiva comunicación, en el trabajo colaborativo, el desempeño funcional, un ambiente adecuado y favorable en el clima laboral para el buen desempeño docente, al alcanzar un clima favorable el desempeño profesional del docente será efectivo y dinámico. Por otro lado, la satisfacción laboral es sentirse pleno, en el aprender a convivir donde se labore con respeto y tolerancia por ello es necesario que el recurso humano pueda desarrollarse en armonía. Cuya conclusión fue determinar los niveles de la atmosfera profesional que perciben los educadores de la asociación adventista de las zonas de Puno que se asocia directamente con el desempeño docente, debido al efecto del clima institucional.

Canton y Tellez (2016) realizaron un artículo relacionado con la *el* bienestar profesional y la práctica pedagógica, siendo el objetivo realizar una revisión de la literatura en función a la conceptualización y de las categorías del estudio. El método utilizado fue la selección de bases de datos y los ISBN relacionados con los aportes teóricos de los últimos 10 años, siendo los resultados un crisol de enfoques y perspectivas de los investigadores, tipificándose en las mujeres en su mayoría con estudios no universitarios una satisfacción media-alta con la carrera profesional e indicando percepciones negativas relacionadas con el salario y la valoración de la profesión.

Finalmente para Valencia (2019), en su investigación *Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II.EE del distrito de Los Olivos, Lima* menciona que cuando se tiene un adecuado clima institucional los integrantes de la comunidad educativa se sienten cómodos y con motivación para seguir laborando y perfeccionándose para brindar cada día su servicio educativo de la manera comprometida en el área o campo que ha sido designado.

Las definiciones planteadas para la primera variable clima laboral está definida por varios conceptos: Los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima laboral, que es un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son observados por las personas que laboran en ella e influncian su motivación y comportamiento (Ahmed, Khan, & Butt, 2012), así mismo el clima laboral puede ser explicado como "las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona (Rousseau,1988, Schneider & Reichers,1990), por otro lado, examinar los diferentes tipos de atmosferas institucionales dentro de las organizaciones no ha sido una tarea fácil, por lo contrario demanda relacionar otros criterios colaterales como el la cultura organizacional, ambientes favorables, comunicación horizontal, identidad de los trabajadores, ello trae como consecuencia una mixtura de factores interconectados de mayor complejidad y diversas formas de presentarse el clima laboral. Es así, que las organizaciones están constituidas por individuos que poseen características personales y que prestan una acción común en la función laboral, en este caso nos referimos al clima psicológico. Cuando las personas se orientan en función a los objetivos organizacionales, mística de trabajo, entonces estamos frente al clima organizacional (Koys & Decottis, 1991).

Otra concepción sustentó al clima laboral, como un conjunto de praxis y métodos organizacionales (Schneider, 1975), y por último quien analiza el clima en sus diferentes espacios, estableció varias dimensiones de análisis: liderazgo, espíritu profesional, conflicto, presión organizativa, autonomía, cumplimiento de estándares, aspectos cooperativos y la necesidad del desarrollo del trabajo en equipo. (Davidson, 2001).

Para Palma (2004) afirmó que el ambiente laboral es la apreciación que tiene un individuo relacionado a aspectos vinculados a su ambiente laboral; por lo que, permite realizar un diagnóstico que generalmente conlleva a situaciones preventivas y correctivas fundamentales para así lograr optimizar la correcta ejecución de procesos y resultados organizacionales.

El clima laboral tiene un juicio multidimensional; ya que, está compuesto por elementos referentes como son los seres humanos, referentes a los métodos del

trabajo en equipo y referentes a la estructura organizacional; es así que el clima laboral interviene en la conducta de los individuos que trabajan en una institución y por ello es la importancia de su estudio, porque es un buen vaticinador de la satisfacción laboral (Bordas, 2016), Además, este clima laboral es una agrupación de particularidades que reseñan a una institución, las cuales distinguen a una empresa de otra, tiene una solidez relativa en el tiempo e intervienen en el comportamiento de los operarios, estos elementos son parcialmente duraderos a través de los años e intervienen en la actuación de los empleados de la organización (Uribe, 2015 y Forehand y Von Gilmer ,1964). Sin embargo, la cultura organizacional de una institución se acentúa en las actividades que realizan las personas en función a sus habilidades y destrezas, poniendo en práctica las relaciones interpersonales, empatía con sus pares; en suma se convierte en un valor agregado de las relaciones humanas de un sistema corporativo, sea esta la propia comunidad educativa (Tagiuri, 1968).

Como basamento teórico se considera los paradigmas psicológicos individuales representados en los modelos del clima organizacional. Schneider (1968), explica como el individuo es absorbido por la organización a nivel de tres procesos: (a) El interés por interactuar con otros individuos, produciéndose una relación social aun en un proceso de selección personal por empatía, criterios a fines; (b) El interés de vincularse con la institución, generando emociones afines; y (c) La identificación con la institución como un miembro activo en el logro de los objetivos institucionales. Es necesario indicar que esta situación o postura puede ser adhesión o de rechazo. Por otro lado, Álvarez (1995), incluyó otros aspectos como nivel de bienestar, estimulación, identidad y compromiso laboral.

Así mismo, se tiene el paradigma de los principios grupales; que consiste en percibir al clima laboral como una actitud colectiva dentro de un equipo de trabajo, con sentimientos culturales, misionales cooperativos de la organización que se operativiza en la prestación del servicio y genera una fuente de reconocimiento laboral, profesionalismo individual y colectivo, prácticas de actitudes de armonía, comunicación, consenso, cooperativismo, trabajo en equipo, aprendiendo a convivir en una cultura de paz y fortaleciendo un clima institucional saludable (Toro, 2005). Por otro lado, existen autores como Jones y James (1979), Liwin y Stinger (1967),

Payne (1976) y Solum (1988), que mencionan la perspectiva de los componentes organizativos que concibe al clima laboral como un conjunto de elementos que promueve el bienestar personal y laboral en una entidad prestadora de servicios. Para ello el profesional debe conocer y abrazar los lineamientos institucionales, estatutos, cultura organizacional, de manera juiciosa e informal. Finalmente, Toro (2005) y Méndez (2006) esbozan relevancia los paradigmas de los factores psicológicos y organizacionales.

Esta satisfacción es un determinante que genera bienestar en cuanto a salud física y mental al trabajador (Pujol,2008), se debe tener en cuenta el bienestar individual del trabajador frente a su rendimiento en el trabajo (Montoya, et al.,2017),es un estado de emociones positivas inherentes a la actividad o labor que realiza el trabajador en una institución (Marín y Placencia,2017), es la expresión de sentimientos favorables y con sentido de pertinencia que tienen los trabajadores en una institución (Charaja y Mamani, 2014), otros refieren que es una actitud positiva y de bienestar frente a la labor que realizan los trabajadores (Chiang y Ojeda,2013).

Relacionada también con la salud mental de los integrantes del equipo, debido a que es la disposición de las personas a sentirse a gusto consigo misma y con los demás (Davis y Newstron 2000). Considerado también como el punto de vista que comparten los integrantes de una organización con relación al trabajo que realizan, relaciones con sus pares, el compromiso con la organización, motivación frente a la actividad que realizan, comunicación adecuada, tipo de liderazgo, entorno físico y diferentes regulaciones establecidas en ella (Silva et al., 2008). Tal es así que este comprende los sentimientos, la comunicación, relaciones, responsabilidades, comportamientos, disposición para el trabajo, la lealtad a los principios, el involucramiento afectivo, el comprometerse con la organización, todo esto se ve reflejado en el clima laboral (Guedez, 2001). Por ello podemos decir que es un proceso de socialización de conocimientos y comportamientos donde es necesaria la colaboración para alcanzar relaciones adecuadas (Salazar 2009). Concebida por los trabajadores como aspectos del ambiente laboral desde una óptica continua y

alterna que influye en la conducta laboral y es un factor que interviene en el funcionamiento de la organización y la conducta personal (Segredo 2017). Por lo anterior, es de suma relevancia cuantificar y conocer el clima laboral presente; ya que, ello incide en la labor de los docentes dentro de la organización.

Las características de un buen clima acogedor son: a) Un espacio limpio y agradable; lo cual es influyente en su bienestar del trabajador. b) Respeto entre los compañeros; Siendo esta característica clave para la buena convivencia de un grupo. c) Que el trabajador se sienta valorado; es importante que las personas les gusta ser tenidas en cuenta, reconocer el trabajo y esfuerzo del resto logra que los demás se sientan valorados y más comprometidos con su trabajo; mientras que un trabajador que jamás recibe feedback se sentirá descontento. d) Empatía entre los compañeros; seas el jefe o un empleado más, es bueno escuchar a los demás cuando te brindan un consejo para mejorar la tarea. Si nunca aceptas críticas u opiniones contrarias, estarás pecando de arrogante y esto creará un clima de tensión en el trabajo. e) Solidaridad; esta actitud entre los compañeros es otra de las formas de generar buena energía en un ambiente colaborativo, en el que pueden prestar y recibir con lugar para las metas personales como para los colectivas. f) Que existan oportunidades de crecimiento; si estas oportunidades no existen tarde o temprano los trabajadores empezarán a desmotivarse y bajaran el esmero en sus tareas. (Universia, 2016).

Estas características permanecen aún sin presentar cambios en determinados momentos; es decir, muestra estabilidad, sus cambios se dan de manera gradual. Esta puede verse perturbada por decisiones que influyen en el progreso de la organización; por ejemplo, un conflicto que surja repentinamente es posible que conlleve a desestabilizar el clima por un tiempo determinado. Además, incide en la conducta de los integrantes de la institución; ya que, un clima inapropiado dificultará el avance y progreso de la organización y el acoplamiento de labores (Brunet, 2004). Por lo que este se construye a partir de la conducta del individuo y su apreciación sobre su entorno, teniendo en cuenta la función que desempeña (Bustamante, 2019)

Entre las teorías contamos con dos factores: motivación-higiene de Herzberg, indicándonos que la persona cuenta con tipos de condiciones diferentes que necesariamente difieren una de la otra abordando un comportamiento de manera distinta. Como primera condición tenemos a los factores motivadores (satisfechos) que se focalizan en los beneficios y consideraciones que permiten el crecimiento y el progreso, En la segunda se nos habla sobre los factores higiénicos (insatisfactorios) estos predominan como estímulo pero ocasionan incomodidad laboral y se asocian al interior de el mismo (política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social) (Navas y Guerra,2012).

Las dimensiones según Palma (2004) son: (a) autorrealización: la autora nos define esta dimensión como la sensación que tiene el jornalero con las oportunidades que tenga para desarrollarse personal y profesionalmente; ya que, los trabajadores en la actualidad no solo buscan cumplir sus funciones, sino también aprender para poder desarrollarse en otros puestos, (b) involucramiento laboral: Menciona al reconocimiento hacia los valores organizacionales dentro de la empresa y el compromiso que tiene el trabajador en la culminación y crecimiento de la organización, (c) Supervisión: reside en la observación del cumplimiento de funciones realizada por los superiores dentro de la organización, el cual debe ir de la mano con el apoyo y orientación en el desempeño cotidiano para la superación de obstáculos, (d) Comunicación: pieza fundamental en la organización; ya que, permite compartir la transparencia, cohesión y exactitud de información importante sobre la ejecución interna de la organización, (e) Condiciones laborales: son los elementos que la empresa brinda a sus trabajadores con la finalidad de que se realice un mejor trabajo, pueden ser elementos materiales, económicos y psicosociales.

Esta satisfacción es un elemento referido a una serie de sentimientos de los individuos que resuelven, en forma notable, su bienestar y el convenio con su labor (Chiang, Gómez & Hidalgo, 2017). Está dividido en dos factores: psicológico y laboral; siendo el primero aplicable a estudios particularizados con los empleados

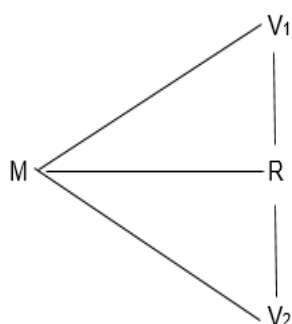
de las organizaciones, mientras que el otro se emplea a la empresa; sin embargo, ambos cuantifican el nivel de distinción que tienen los empleados sobre sus experiencias internas de la organización (Pilligua, 2017).

La satisfacción laboral esa actitud hacia el propio trabajo que muestra el trabajador. La menciona también como un fenómeno de gran importancia y que es poco estudiado en nuestro país; sin embargo, en la práctica se evidencia en el comportamiento y disposición del trabajador (Palma, 2005). Otro señaló que es importante agregar la parte emocional y de forma positiva (Anaya y Suarez ,2010), la satisfacción con el trabajo, es el término que le da a satisfacción laboral, a todas las actitudes positivas que en general el individuo muestra hacia su trabajo (Robbins, 2004).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Siendo la pesquisa básica, debido a que se acrecentó el entendimiento a través de conjeturas adecuadas, que corresponden a un boceto no experimental, debido a que no hubo tratamiento de variables, y de nivel descriptivo – correlacional dado que se dictaminó el vínculo entre variables. El método es hipotético deductivo porque se contrastaron las hipótesis y a partir de ello se hallaron las conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).



M: Muestra

V1: C.L.

V2: S. L.

R: Correlación

3.2 Operacionalización de variables

El clima laboral es la apreciación de un individuo relacionado a aspectos vinculados a su ambiente laboral (Palma, 2005).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Palma (2004) y estuvo conformada por cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con 50 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Ver anexo 2).

La satisfacción laboral, es una de las posturas adquiridas por el docente ante los diferentes aspectos, tanto laborales como personales, que lo beneficiarán y lo

harán sentir bien, logrando sus objetivos personales e institucionales (Palma, 2005).

Se empleó el cuestionario de Palma (2005) con dimensiones: condiciones laborales, beneficios profesionales, estrategias administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo particular, ocupación laboral, relación con el mando con 36 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Siendo 78 maestros que laboran en la escuela, la población y la muestra coinciden, por tanto, es tipo censal.

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

Además, se usa la encuesta y como materiales los sondeos empleados para medir la percepción de los docentes (Anexo 4). Estos cuestionarios fueron sometidos a prueba por tres versados en la materia temática quienes corroboraron su suficiencia y aplicabilidad (Anexo 5), Además, se realizó la confiabilidad mediante un ensayo piloto con 20 docentes de un centro educativo similar, se midió con el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Clima laboral de ,931) y el instrumento 2 (Satisfacción laboral de ,832) (Anexo 6)

3.5 Procedimiento

Se realizó al petitorio de autorización del director de la escuela en estudio para ello, se le explicó la intencionalidad del estudio de investigación y sobre el anonimato de los docentes a quienes se les sensibilizó a través del WhatsApp para que nos brinden la información requerida para los fines investigativos, seguidamente se selecciona los datos utilizando el programa IBM y la hoja de cálculo Excel 19.

3.6 Método de análisis de datos

Para la organización de la información se realizó una base de datos que se presentó a través de inflexiones estadísticas con la técnica del análisis estadístico descriptivo, finalmente para la verificación de hipótesis el estadígrafo Rho Spearman para identificar las posibles relaciones debido al carácter ordinal y categórico de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Se aplica el principio de justicia en lo que respecta al trato justo a cada uno de los participantes de la muestra cuidando la privacidad, anonimato y confidencialidad. Además, del principio de beneficencia considerando los valores éticos y principios de autonomía y justicia en el asertividad de los datos. El principio de no maleficencia que se respeta a todos para no dañarlos anteponiendo interés personal. El principio de autonomía en el contexto de los valores, criterios y preferencias. Finalmente, se respeta los principios éticos para la investigación, así como los referentes bibliográficos y la veracidad en la información obtenida de los docentes.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados de la indagación.

Tabla 1

Niveles de la variable clima laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 11 | 14,1 |
| Regular | 54 | 69,2 |
| Bueno | 13 | 16,7 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los resultados del clima laboral aplicada a los maestros; se tiene que el nivel de regular con un 69.2% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 16,7%, en cuanto al nivel malo es de 14,1%.

Tabla 2

Niveles de la dimensión autorrealización

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 14 | 17,9 |
| Regular | 55 | 70,5 |
| Bueno | 9 | 11,5 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los niveles de autorrealización de los maestros; se tiene que el nivel de bueno con un 11,5% tiene el menor porcentaje en comparación al nivel de regular que presenta el 70,5%, en cuanto al nivel malo es de 17,9%.

Tabla 3

Niveles de la dimensión involucramiento laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 15 | 19,2 |
| Regular | 52 | 66,7 |
| Bueno | 11 | 14,1 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los resultados de los niveles de involucramiento de los maestros; se tiene que el nivel de regular con un 66,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 14,1%, en cuanto al nivel malo es de 19,2%.

Tabla 4

Niveles de la dimensión supervisión

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 8 | 10,3 |
| Regular | 61 | 78,2 |
| Bueno | 9 | 11,5 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los niveles de supervisión de los maestros; se tiene que el nivel de regular con un 78,2% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 11,5%, en cuanto al nivel malo es de 10,3%.

Tabla 5

Niveles de la dimensión comunicación

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 12 | 15,4 |
| Regular | 56 | 71,8 |
| Bueno | 10 | 12,8 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los niveles de comunicación de los maestros; se tiene que el nivel de regular con un 71,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 12,8%, en cuanto al nivel malo es de 15,4%.

Tabla 6

Niveles de la dimensión condiciones laborales

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 14 | 17,9 |
| Regular | 54 | 69,2 |
| Bueno | 10 | 12,8 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los niveles de condiciones laborales de los maestros; se tiene que el nivel de regular con un 69,2% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 12,8%, en cuanto al nivel malo es de 17,9%.

Tabla 7

Niveles de la variable satisfacción laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 7,7 |
| Medio | 65 | 83,3 |
| Alto | 7 | 9,0 |
| Total | 78 | 100,0 |

Los niveles de satisfacción laboral de los maestros; se tiene que el nivel de medio con un 83,3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 9,0%, en cuanto al nivel bajo es de 7,7%.

Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)

Hipótesis general

Ho. El clima laboral no se relaciona con satisfacción laboral en los docentes.

Hi. El clima laboral se relaciona con satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 8

Correlación de las variables

| | | Clima laboral | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | | | |
| | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | Clima laboral | Sig. (bilateral) | ,620** |
| | | N | 78 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,620** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 78 | |

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

Se muestra según el Rho de Spearman de 0.620, así como un $p=0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una alta correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Ho. La autorrealización no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Hi. La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 9

Correlación de la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral

| | | Autorrealización | Satisfacción |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|
| | | n | laboral |
| Rho de Spearman | Autorrealización | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,531** |
| | | N | 78 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,531** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 78 |

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

Se muestra según el Rho de Spearman de 0.531, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una moderada correlación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

Ho. El involucramiento laboral no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Hi. El involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 10

Correlación de la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral

| | | | Involucramient o laboral | Satisfacción laboral |
|--------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Involucramient o laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,495** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 78 | 78 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,495** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 78 | 78 |

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

Se muestra según el Rho de Spearman de 0.495, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una moderada correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

Ho. La supervisión no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Hi. La supervisión se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 11

Correlación de la dimensión supervisión y la satisfacción laboral

| | | Supervisión | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Supervisión | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,469** |
| | | N | 78 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,469** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 78 |

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

Se muestra según el Rho de Spearman de 0.469, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una moderada correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 4

Ho. La comunicación no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Hi. La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 12

Correlación de la dimensión comunicación y la satisfacción laboral

| | | Comunicación | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,536** |
| | | N | 78 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,536** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 78 |

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

Se muestra según el Rho de Spearman de 0.536, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una moderada correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 5

Ho. Las condiciones laborales no se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes.

Hi. Las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 13

Correlación de la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral

| | | | Condiciones laborales | Satisfacción laboral |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,517** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 78 | 78 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,517** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 78 | 78 |

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

Se muestra según el Rho de Spearman de 0.518, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una moderada correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

En la contrastación del supuesto general, clima laboral y la satisfacción laboral, se considera un nivel de correlación (Rho 0,620 y p -valor 0,000). Para los autores García, Mercado, Sotelo, Vales, Esparza y Ochoa (2015), mencionan que el clima laboral dentro de una organización es fundamental, permite una petimetre gestión, acertada comunicación, impulso al trabajo docente, en las actividades investigativas, que contribuyen a una prestación de la calidad educativa. Además, los autores Enríquez y Calderón (2017), concuerdan con la necesidad de promover el clima laboral en el desempeño laboral del personal docente, teniendo como característica el trabajo armónico, colegiado entre los diferentes estamentos, la meritocracia para el personal destacado, condiciones favorables de trabajo, la reflexión compartida, la comunicación horizontal, reconociendo que se debe fortalecer la comunicación asertiva entre el personal jerárquico y los docentes y entre los mismos docentes, persistiendo actitudes autocráticas en el trato interpersonal. En esa misma perspectiva, Sotelo y Figueroa (2017), mencionan que el clima organizacional permite orientar a la institución en la prestación del servicio educativo de los actores educacionales desde una mirada interna y de la gestión institucional como parte de la mirada externa, consiguiendo alcanzar el logro de los aprendizajes previstos. Es preciso indicar una diferenciación en lo que respecta a García, Mercado, Sotelo, Vales, Esparza y Ochoa (2015), mencionan la importancia de la planificación institucional en los documentos de gestión cuyo objetivo será brindar un servicio educativo de calidad.

Respecto a la conjetura 1, la autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral, siendo moderada (Rho 0,531 y p -valor 0,000), En esa misma perspectiva, Sotelo y Figueroa (2017), mencionan que el clima organizacional permite orientar a la institución en la prestación del servicio educativo de los actores educacionales como proceso de la autorrealización desde una mirada interna y de la gestión institucional como parte de la mirada externa, consiguiendo alcanzar el logro de los aprendizajes previstos.

Referente a la conjetura 2, el involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,495 y p -valor 0,000). En lo que respecta a los factores del clima institucional los autores Pereira y Solís (2019), indicaron la importancia de las relaciones humanas donde ningún docente se sienta excluido y se sienta complacido de ser un miembro importante de la institución, será factible en la medida en los miembros se sientan atendidos y comprometidos en la valoración de sus coordinadores, e involucrados en la institución, siendo el líder pedagógico el que acompañe en la generación de colaboración entre pares, situación que se debe dar en condiciones reales.

En concordancia con la conjetura 3, la supervisión se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,469 y p -valor 0,000), Duche, Gutiérrez y Paredes (2019), indican que la satisfacción laboral y el compromiso docente se evidencia con mayor evidencia en las instituciones privadas que en las instituciones públicas debido a la escasez de recursos y la falta de una equitativa distribución. Por otro lado, la gestión institucional se caracteriza por ser autoritaria y sin participación activa de los maestros.

Referente a la conjetura 4, la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,536 y p -valor 0,000), Enciso y Mamani (2020) refirieron que el clima institucional genera productividad y mejora la prestación del servicio educacional en la región de Puno, fortaleciendo las relaciones interpersonales a través de una comunicación asertiva, que promueve un ambiente favorable en la institución educativa. Por otro lado, la satisfacción laboral es sentirse pleno, en el aprender a convivir donde se labore con respeto y

tolerancia por ello es necesario que el recurso humano pueda desarrollarse en armonía.

De acuerdo a lo esbozado en la conjetura 5, las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,517 y p-valor 0,000) Canton y Tellez (2016), mencionan que la satisfacción laboral tiene una relación directa con las condiciones laborales de los profesionales de la educación, incidiendo que las mujeres tienen una percepción positiva de su profesión y negativa de los sueldos. En la misma orientación Valencia (2019), menciona la importancia de las condiciones profesionales, como ambientes, laboratorios y la motivación constante en la actividad pedagógica.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El clima laboral se vincula con la satisfacción laboral, con un nivel de alta correlación (Rho 0,620 y p-valor 0,000). Es decir, a mayor clima laboral mayor satisfacción laboral.

Segunda: La dimensión autorrealización se vincula con la satisfacción laboral, de manera moderada (Rho 0,531 y p-valor 0,000). Es decir, a mayor autorrealización mayor satisfacción laboral.

Tercera: La dimensión involucramiento laboral se vincula con la satisfacción laboral, de manera moderada (Rho 0,495 y p-valor 0,000). Es decir, a mayor involucramiento laboral, mayor satisfacción laboral.

Cuarta: La dimensión supervisión se vincula con la satisfacción laboral, de manera moderada (Rho 0,469 y p-valor 0,000). Es decir, a mayor supervisión, mayor satisfacción laboral.

Quinta: La dimensión comunicación se vincula con la satisfacción laboral, de manera moderada (Rho 0,536 y p-valor 0,000), Es decir, a mayor comunicación, mayor satisfacción laboral.

Sexta: La dimensión condiciones laborales se vincula con la satisfacción laboral, de manera moderada (Rho 0,517 y p-valor 0,000). Es decir, a mayores condiciones laborales, mayor satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A la plana jerárquica de la escuela Juan Guerrero Quimper, se recomienda:

Primera: Realizar talleres, mesas redondas de socialización entre los docentes para incentivar un clima laboral favorable y permita una mejor satisfacción laboral entre los diferentes estamentos de la institución a la par servirá para poder ir generando un clima de confianza ante las organizaciones de las redes educativas y del distrito.

Segunda: Propiciar la autorrealización de los docentes a través de la meritocracia: entregar Resoluciones Directorales que valore las actividades pedagógicas destacadas con la finalidad de que mejoren su satisfacción laboral. Promover la promoción interna de la institución por las competencias que presentan los docentes.

Tercera: Generar un ambiente laboral acogedor para mejorar el involucramiento laboral y un trabajo óptimo, a través de reuniones interpersonales de afianzamiento al personal, realizar campeonatos deportivos, talleres de danzas que permitan el diálogo y la confianza compartida de acuerdo al respeto mutuo.

Cuarta: Supervisar y monitorear al personal docente para apoyarlos en el desenvolvimiento pedagógico en las aulas, en los procesos de planificación curricular, en el desarrollo de las unidades didácticas, en los programas de tutoría.

Quinta: Generar espacios de interacción comunitaria que promueva un clima favorable donde la comunicación sea cálida y transparente. Siendo estos espacios: seminarios, círculos de estudios, juegos florales, día de la juventud.

Sexta: Promover condiciones de trabajo favorable en los diferentes ambientes institucionales como aulas, servicios higiénicos, biblioteca, aulas de innovación, canchas deportivas.

REFERENCIAS

- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267.
- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Universidad del Valle.
- Anaya, D., Suárez, J. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. Wímb lu, Rev. electrónica de estudiantes REOP. Vol. 21, Nº 2, 2º Cuatrimestre: pp. 283-294
- Arroyo, M. y Chacón, C. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del Instituto Nacional Penitenciario Región Norte, Chiclayo*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Bordas, J. (2016). *Gestión Estratégica Del Clima Laboral*. 1st ed. España: Editorial UNED, pp.55-56.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas.
- Bustamante, M; Lapo M.; Tello, M., & Núñez L. (2019). Origen, Desarrollo y Evolución del Constructo Clima Organizacional. *Revista Empresarial*, 12(46). Recuperado: 12–23. <https://doi.org/10.23878/empr.v12i46.138>
- Canton, I. y Tellez, S. (2016). Satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. 13(1), 214-226, <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional *Comuni@cción vol.5 no.1 Puno ene./jun. 2014*. Recuperado:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). *Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations*. Cuadernos de Administración, 33(57), 48-60.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013) Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores. *Contad. Adm vol.58 no.2 México abr./jun. 2013* Recuperado:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000200003
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Criollo, S. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos Del SEGAT Trujillo (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Davidson, M. (2001). 'The dimensions of organizational climate in four –and five– star Australian hotels'. *Journal of Hospitality & Tourism research*, 25 (4), 444-461.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. (10ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 26 de marzo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.

- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun-Revista de investigación científica*, 2(2), 69-74, <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Enríquez, M., y Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131 - 143. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Forehand, G. y Gllmer, B. (1964). 'Environmental variation in studies of organizational behavior', *Psychological bulletin*, 62, 361-382.
- García, C., Mercado, S., Sotelo, M., Vales, J., Esparza, I., y Ochoa, E. (2015). Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 0(42). Recuperado de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/258>
- González, S. (2016). *Clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial el Carmen – Colombia* (Tesis de maestría) Universidad Norbet Wiener
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios* [online]. 2020, vol.13, n.21, pp. 15-22. ISSN 2521-2737. Recuperado: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract
- Guato, S. y Jordán, J. (2017). *Metodología de evaluación del clima organizacional en la satisfacción laboral en las empresas del sector avícola*

de la provincia de Tungurahua (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Guedez, V. (2001). *La ética Gerencial*. Planeta Venezuela. Buenos Aires, 4, 5 y 6 de septiembre de 2006. Disponible en: <http://www.redunirse.org>

Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. 2da edición. Mc Graw Hill Educación. México D.F.

Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal 2018, Vol 3, No. 8.1, 271-286. ISSN 2477-9024*

Jones, A. y James, L. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23: 201-250

Koys, D. y Decottis, T. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. EUA: Harvard University Press.

Mandomedio (2020). Clima laboral en Latinoamérica <https://mandomedio.com/noticias/clima-laboral-estudio-mandomedio-del-teletrabajo>

Marín, H. y Placencia, M.(2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización *Horiz. Med. vol.17 no.4 Lima oct./dic. 2017*. Recuperado: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario. Recuperado: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Montoya, P. Beii, N. Bermúdez, N. Burgos, F. Fuentealba, M. y Padilla, C. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios. *Cienc Trab. vol.19 no.58 Santiago abr. 2017*. Recuperado: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007
- Navas, J. y Guerra, L. (2012). *La dirección estratégica de la empresa: Teoría y Aplicaciones* (2da. ed.). Madrid, España: Civitas.
- Palma, S. (2004). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología, Vol.3 No.1*, Lima, Julio 2004.
- Palma S. (2004). *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: 1.ª ed.; 2004.
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista teoría e investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Payne,R. y Pheysey,D..(1971). Stern's organizational climate index: a reconceptualization and application to business organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1): 77-78
- Peralta, H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada* (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.

- Pereira, A. y Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 95-115, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pilligua, C. F. (2017). *El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas*. Caso práctico: HARDEPEX Cía. Ltda. Trabajo de grado. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* vol. 34, N° 146, 2018, 3-18. Recuperado: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México DF, México: Pearson Educación de México.
- Rousseau, D. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. *International Review of Industrial and Organization Psychology*. Wiley, 139-158.
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Salazar, G. Guerrero, C. Machado, B. & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4). Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Schneider, B & Reichers, A. (1990). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479

- Segredo P. García M. León C. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. *Una aproximación conceptual. Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(24).
<https://www.mendeley.com/catalogue/30f7efbc-f536-309f-a81d-d2eada5472fe/>
- Segura, S. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea – Jauja* (Tesis de maestría) Universidad Peruana Los Andes.
- Silva, R. Silva, J. De la Torre, A. López, S. (2011). El clima organizacional en el diseño del Balanced Scorecard: Evaluación psicométrica de un instrumento de medida. *Revista Contabilidad Vista & Revista*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1970/197017517005.pdf>
- Slocum, J. (1974). Organizational climate: measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), pp. 255-280.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Tagiuri, R. y Litwin, G.H. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept*. EUA: Harvard University
- Toro, F. (2005). Avances en la medición del clima organizacional con la encuesta ECO. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 15(1): 87-95.
- Universia (2016). Características de un buen clima laboral. <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/caracteristicas-buen-clima-laboral-1135191.html>

Uribe, P. (2010). *Escala de desgaste ocupacional*. México: Editorial El Manual Moderno.

Valencia, A. (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de ii.ee del distrito de Los Olivos, Lima. *Revista Balances*, Vol. 7, Núm. 9.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165/151>

Anexos

Título: Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|--|---|--|---|--------------|---|---|
| <p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Supervisión y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre Supervisión y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> | <p>Hipótesis general: El clima laboral se relaciona con satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.</p> <p>El involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.</p> | Variable 1: Clima laboral (Sonia Palma) | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas valores | Niveles o rangos |
| | | | Autorrealización | Desarrollo profesional Reconocimiento Oportunidades de progreso | 1 -10 | 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo | Malo [50- 116] Regular [117-183] Bueno [184-250] |
| | | | Involucramiento laboral | Niveles de logro Compromiso Identificación | 11 – 20 | 5 = Totalmente de acuerdo | |
| | | | Supervisión | Superar obstáculos Evaluación del trabajo Seguimiento y control | 21 – 30 | | |
| Comunicación | Claridad de la información. Interacción con la jerarquía Comunicación interna | 31 – 40 | | | | | |
| Condiciones laborales | Generación de ideas Administración de los recursos Remuneración | 41 - 50 | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021? ¿Cuál es la relación entre Comunicación y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Condiciones laborales y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?</p> | <p>y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre Comunicación y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre Condiciones laborales y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021</p> | <p>La Supervisión se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.</p> <p>La Comunicación se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.</p> <p>Las Condiciones laborales se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.</p> | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|

| VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|-------------------------|----------|--|--|
| Variable 2: Satisfacción laboral (Sonia Palma) | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas valores | Niveles o rangos |
| Condiciones físicas y/o materiales | Confort | 1 al 5 | 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | Baja (36-84) Media (85-133) Alta (134-180) |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | Expectativas | 6 al 9 | | |
| Políticas administrativas | Expectativas | 10 al 14 | | |
| | Interrelaciones | 15 al 18 | | |
| Relaciones interpersonales | Realización Utilidad | 19 al 24 | | |
| Desarrollo personal | Jerarquía | 25 al 30 | | |
| Desempeño de tareas | | 31 al 36 | | |
| Relación con la autoridad | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL |
|--|---|---|--|
| <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p> | <p>Población censal:</p> <p>78 docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario calidad de atención</p> <p>Cuestionario de satisfacción del usuario externo</p> | <p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p> |

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Clima laboral

| Dimensión | Indicador | Ítems | Escala y Valores | Niveles y rangos |
|-------------------------|--------------------------------|----------|--|---|
| Autorrealización | Desarrollo profesional | 1 al 10 | Total (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) | Baja (50-116) Media (117-183) Alta (184-250) |
| Involucramiento laboral | Compromiso | 11 al 20 | | |
| Supervisión | Evaluación del trabajo | 21 al 30 | | |
| Comunicación | Interacción con la jerarquía | 31 al 40 | | |
| Condiciones laborales | Administración de los recursos | 41 al 50 | | |

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral

| Dimensión | Indicador | Ítems | Escala y Valores | Niveles y rangos |
|--|-----------------|----------|---------------------------|---|
| Condiciones físicas y/o materiales | Confort | 1 al 5 | Total | Baja (36-84) Media (85-133) Alta (134-180) |
| | | | (1) En desacuerdo | |
| | | | (2) Indeciso | |
| | | | (3) De acuerdo | |
| | | | (4) Totalmente de acuerdo | |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | Expectativas | 6 al 9 | (5) | |
| | | | | |
| Políticas administrativas | Expectativas | 10 al 14 | | |
| Relaciones interpersonales | Interrelaciones | 15 al 19 | | |
| | | | | |
| Desarrollo personal | Realización | 20 al 25 | | |
| | | | | |
| Desempeño de tareas | Utilidad | 26 al 31 | | |
| | | | | |
| Relación con la autoridad | Jerarquía | 32 al 36 | | |

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica de instrumento 1

Denominación : Cuestionario Clima laboral
Autora : Palma (2004)
Propósito : Determinar el nivel clima laboral
Ámbito de aplicación: Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo
Administración : Grupal

Ficha técnica de instrumento 2

Denominación : Cuestionario Satisfacción laboral
Autora : Palma (2005)
Propósito : Determinar el nivel de satisfacción aboral
Ámbito de aplicación: Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo
Administración : Grupal

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado docente, solicitamos su valioso apoyo y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

ESCALA VALORATIVA

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| AUTORREALIZACIÓN | | | | | |
| 1. Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución | | | | | |
| 2. Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal. | | | | | |
| 3. Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo | | | | | |
| 4. Cree que se valoran los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 5. Los directivos expresan reconocimiento por los logros | | | | | |
| 6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | | | | | |
| 7. Los directivos promueven la capacitación que se requiere. | | | | | |
| 8. Considera que la institución promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 9. Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | | |
| 10. Se reconoce los logros en el trabajo. | | | | | |
| INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | |
| 11. Se siente comprometido con el éxito de la institución | | | | | |
| 12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo | | | | | |
| 13. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución. | | | | | |
| 14. Los trabajadores están comprometidos con la Institución. | | | | | |
| 15. En la institución, se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 17. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 18. Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 19. Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución. | | | | | |
| 20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| SUPERVISIÓN | | | | | |
| 21. El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 22. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 23. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 24. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 30. Existe un trato justo en la institución. | | | | | |
| COMUNICACIÓN | | | | | |
| 31. Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 32. En mi institución, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 34. Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 35. Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía. | | | | | |
| 36. En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 38. El director escucha los planteamientos que se le hacen | | | | | |
| 39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | | | | | |
| 40. Se conocen los avances en las otras áreas de la institución. | | | | | |
| CONDICIONES LABORALES | | | | | |
| 41. Los compañeros de trabajo cooperan entre si. | | | | | |
| 42. Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | | | | | |
| 44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 45. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 46. Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales. | | | | | |
| 48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | | | | | |
| 50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado docente, solicitamos su valioso apoyo y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

ESCALA VALORATIVA

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES | | | | | |
| 1. La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. | | | | | |
| 2. El ambiente donde se trabaja es cómoda. | | | | | |
| 3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena. | | | | | |
| 4. El ambiente donde labora es incómodo. | | | | | |
| 5. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias. | | | | | |
| BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS | | | | | |
| 6. El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas. | | | | | |
| 7. Está inconforme con lo que percibes | | | | | |
| 8. Felizmente el trabajo, permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 9. Prefiere tomar distancia con las personas que trabajas. | | | | | |
| POLITICAS ADMINISTRATIVAS | | | | | |
| 10. Siente que recibe de parte de la empresa maltrato. | | | | | |
| 11. Cree que le explotan en el trabajo. | | | | | |
| 12. Le disgusta el horario. | | | | | |
| 13. El horario de trabajo le resulta incómodo. | | | | | |
| 14. Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | |
| 15. El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones. | | | | | |
| 16. Disfruta trabajar con sus compañeros. | | | | | |
| 17. Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja. | | | | | |
| 18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 19. No siente satisfacción con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| DESARROLLO PERSONAL | | | | | |
| 20. Siente que el trabajo es justo para su manera de ser. | | | | | |
| 21. El trabajo que realiza permite el desarrollo personal. | | | | | |
| 22. Disfruta en cada labor que realiza en su trabajo. | | | | | |
| 23. Siente felicidad por los resultados que logras en el trabajo | | | | | |
| 24. El trabajo le hace sentir realizado. | | | | | |
| 25. Haciendo el trabajo te sientes bien contigo mismo. | | | | | |
| DESEMPEÑO DE TAREAS | | | | | |
| 26. La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 27. Las tareas que realizas la percibes como algo sin importancia. | | | | | |
| 28. Se siente realmente útil con la labor que realiza. | | | | | |
| 29. Sientes que el trabajo te aburre. | | | | | |
| 30. Te gusta el trabajo que realizas | | | | | |
| 31. Te sientes complacido con la actividad que realizas. | | | | | |
| RELACION CON LA AUTORIDAD | | | | | |
| 32. El equipo directivo es comprensivo. | | | | | |
| 33. Es grata la disposición de los directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 33. Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 34. La relación que tiene con sus superiores es cordial. | | | | | |
| 35. No se siente a gusto con los directivos . | | | | | |
| 36. Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo. | | | | | |

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

| Nº | / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Autorrealización | | | | | | | |
| 1 | Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cree que se valoran los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los directivos expresan reconocimiento por los logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Los directivos promueven la capacitación que se requiere. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que la institución promueve el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se reconoce los logros en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Involucramiento laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | En la institución, se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En mi institución, la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | El director escucha los planteamientos que se le hacen | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Condiciones laborales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 48 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 49 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Los Olivos 23 de febrero del 2021

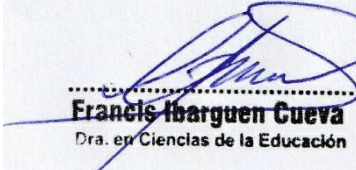
Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dra.Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda **DNI:** 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – Metodología de la investigación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

| Nº | / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | <i>Condiciones físicas y/o materiales</i> | | | | | | | |
| 1 | La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El ambiente donde se trabaja es cómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El ambiente donde labora es incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Beneficios laborales y/o remunerativos</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Está inconforme con lo que percibes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Felizmente el trabajo, permite cubrir mis expectativas económicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Prefiere tomar distancia con las personas que trabajas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Políticas administrativas</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Siente que recibe de parte de la empresa maltrato. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Cree que le explotan en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Le disgusta el horario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El horario de trabajo le resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | <i>Relaciones interpersonales</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Disfruta trabajar con sus compañeros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | No siente satisfacción con sus compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Desarrollo personal</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Siente que el trabajo es justo para su manera de ser. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El trabajo que realiza permite el desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Disfruta en cada labor que realiza en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Siente felicidad por los resultados que logras en el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El trabajo le hace sentir realizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Haciendo el trabajo te sientes bien contigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Desempeño de tareas</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Las tareas que realizas la percibes como algo sin importancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se siente realmente útil con la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Sientes que el trabajo te aburre. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Te gusta el trabajo que realizas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 31 | Te sientes complacido con la actividad que realizas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Relación con la autoridad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 32 | El equipo directivo es comprensivo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Es grata la disposición de los directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | La relación que tiene con sus superiores es cordial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | No se siente a gusto con los directivos . | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Los Olivos 23 de febrero del 2021

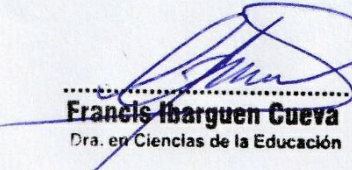
Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda **DNI:** 09637865
Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – Metodología de la investigación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

| Nº | / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Autorrealización | | | | | | | |
| 1 | Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cree que se valoran los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los directivos expresan reconocimiento por los logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Los directivos promueven la capacitación que se requiere. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que la institución promueve el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se reconoce los logros en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Involucramiento laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | En la institución, se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | <i>Comunicación</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En mi institución, la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | El director escucha los planteamientos que se le hacen | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Condiciones laborales</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 48 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 49 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

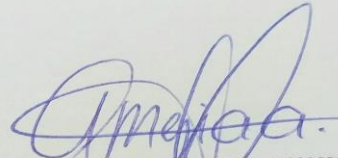
Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

23 de febrero del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Ada Mercedes Mejía Andrade
MG. DE EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

| Nº | / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | <i>Condiciones físicas y/o materiales</i> | | | | | | | |
| 1 | La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El ambiente donde se trabaja es cómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El ambiente donde labora es incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Beneficios laborales y/o remunerativos</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Está inconforme con lo que percibes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Felizmente el trabajo, permite cubrir mis expectativas económicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Prefiere tomar distancia con las personas que trabajas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Políticas administrativas</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Siente que recibe de parte de la empresa maltrato. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Cree que le explotan en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Le disgusta el horario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El horario de trabajo le resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | <i>Relaciones interpersonales</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Disfruta trabajar con sus compañeros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | No siente satisfacción con sus compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Desarrollo personal</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Siente que el trabajo es justo para su manera de ser. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El trabajo que realiza permite el desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Disfruta en cada labor que realiza en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Siente felicidad por los resultados que logras en el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El trabajo le hace sentir realizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Haciendo el trabajo te sientes bien contigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | <i>Desempeño de tareas</i> | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Las tareas que realizas la percibes como algo sin importancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se siente realmente útil con la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Sientes que el trabajo te aburre. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Te gusta el trabajo que realizas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 31 | Te sientes complacido con la actividad que realizas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Relación con la autoridad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 32 | El equipo directivo es comprensivo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Es grata la disposición de los directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | La relación que tiene con sus superiores es cordial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | No se siente a gusto con los directivos . | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

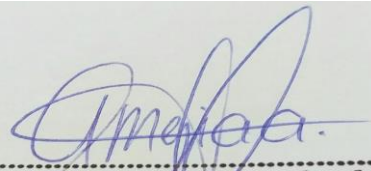
Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

23 de febrero del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Ada Mercedes Mejía Andrade
MG. DE EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

| Nº | / ítems | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
|----|--|------------------|----|-----------------|----|---------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Autorrealización | | | | | | | |
| 1 | Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cree que se valoran los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los directivos expresan reconocimiento por los logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Los directivos promueven la capacitación que se requiere. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que la institución promueve el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se reconoce los logros en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Involucramiento laboral | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 11 | Se siente comprometido con el éxito de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | En la institución, se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

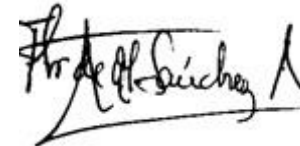
| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En mi institución, la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | El director escucha los planteamientos que se le hacen | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Condiciones laborales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 48 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 49 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Los Olivos 23 de febrero del 2021



Flor de María Sánchez Aguirre

Especialidad del evaluador: Doctor en Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

| Nº | / ítems | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
|----|---|------------------|----|-----------------|----|---------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Condiciones físicas y/o materiales | | | | | | | |
| 1 | La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El ambiente donde se trabaja es cómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El ambiente donde labora es incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Beneficios laborales y/o remunerativos | | | | | | | |
| 6 | El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Está inconforme con lo que percibes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Felizmente el trabajo, permite cubrir mis expectativas económicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Prefiere tomar distancia con las personas que trabajas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Políticas administrativas | | | | | | | |
| 10 | Siente que recibe de parte de la empresa maltrato. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

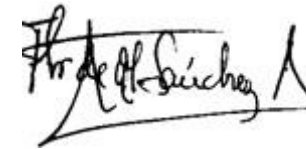
| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 11 | Cree que le explotan en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Le disgusta el horario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El horario de trabajo le resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Relaciones interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 15 | El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Disfruta trabajar con sus compañeros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | No siente satisfacción con sus compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Desarrollo personal | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Siente que el trabajo es justo para su manera de ser. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El trabajo que realiza permite el desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Disfruta en cada labor que realiza en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Siente felicidad por los resultados que logras en el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El trabajo le hace sentir realizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 25 | Haciendo el trabajo te sientes bien contigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Desempeño de tareas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Las tareas que realizas la percibes como algo sin importancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se siente realmente útil con la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Sientes que el trabajo te aburre. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Te gusta el trabajo que realizas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | Te sientes complacido con la actividad que realizas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Relación con la autoridad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 32 | El equipo directivo es comprensivo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Es grata la disposición de los directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | La relación que tiene con sus superiores es cordial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | No se siente a gusto con los directivos . | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Los Olivos 23 de febrero del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Flor de María Sánchez Aguirre'. The signature is stylized with a large initial 'F' and a long horizontal stroke at the end.

Flor de María Sánchez Aguirre

Especialidad del evaluador: Doctor en Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 6: Confiabilidad

confiabilidad clima laboral.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | P47 | P48 | P49 | P50 | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | | | | | |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | | | |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | | | | | |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | | | | | | |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | | | | | |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | | | | | |
| 9 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | | | | | |
| 10 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | | | | | |
| 11 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | | | | |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | | | | | |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | | | | | |
| 15 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | | | | | |
| 16 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | | | | | |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | | |
| 18 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | | | | | |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | | | | | |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,931 | 50 |



| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 8 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 12 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 |
| 17 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 |
| 18 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 19 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,832 | 36 |

Anexo 7: Base de datos de la variable

| N° | Clima laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| | Autorrealización | | | | | | | | | | Involucramiento laboral | | | | | | | | | | Supervisión | | | | | | | | | | Comunicación | | | | | | | | | | Condiciones laborales | | | | | | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | p33 | p34 | p35 | p36 | p37 | p38 | p39 | p40 | p41 | p42 | p43 | p44 | p45 | p46 | p47 | p48 | p49 | p50 | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | |
| 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | |
| 9 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | |
| 10 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | |
| 11 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | | |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 15 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | | |
| 16 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | |
| 21 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | |
| 22 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | |
| 23 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| 24 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | | |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | | |
| 26 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | |
| 28 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | |
| 30 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 31 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | | |
| 32 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 33 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 34 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| 35 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | |
| 36 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | |
| 37 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | | | | | |

| Satisfacción laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------------------------------------|----|----|----|----|--|----|----|----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| N° | Condiciones físicas y/o materiales | | | | | Beneficios laborales y/o remunerativos | | | | Políticas administrativas | | | | | Relaciones interpersonales | | | | Desarrollo personal | | | | | | Desempeño de tareas | | | | | | Relación con la autoridad | | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | p33 | p34 | p35 | p36 | |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | |
| 7 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 8 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 12 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | |
| 13 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 14 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | |
| 17 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | |
| 18 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | |
| 19 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | |
| 21 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 24 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | |
| 25 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| 26 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | |
| 27 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | |
| 28 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | |
| 30 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | |
| 31 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | |
| 33 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 34 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | |
| 36 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | |
| 40 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | |
| 43 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | |
| 44 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | |
| 45 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 47 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | |
| 48 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 51 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | |
| 52 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | |
| 57 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | |
| 58 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | |
| 59 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| 60 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | |
| 61 | 2 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 63 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| 65 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | |
| 67 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | |
| 68 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | |
| 69 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | |
| 70 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | |
| 71 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | |
| 73 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | |
| 74 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | | |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | |
| 76 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 3 | |
| 77 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | |
| 78 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | |

ANEXO 8: Índice de figuras

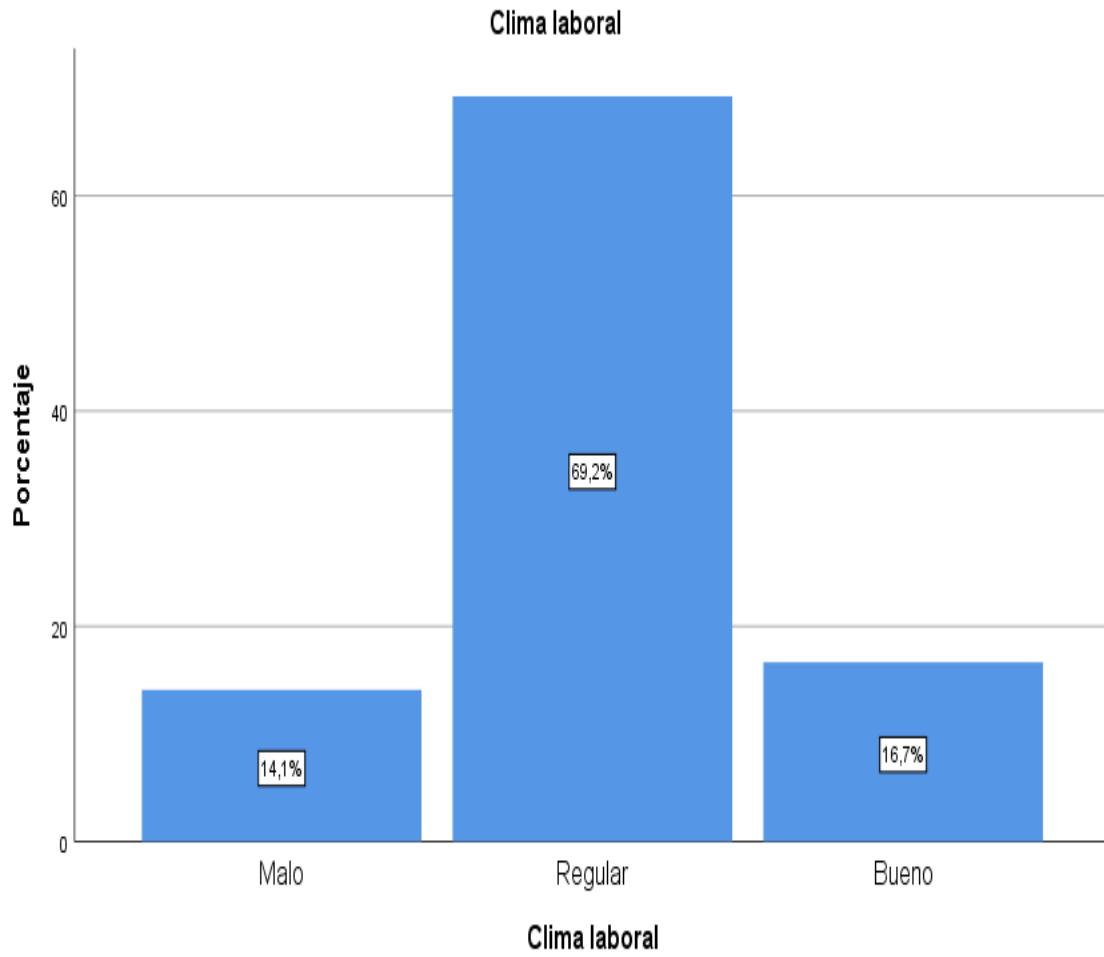


Figura 1. Niveles de clima laboral

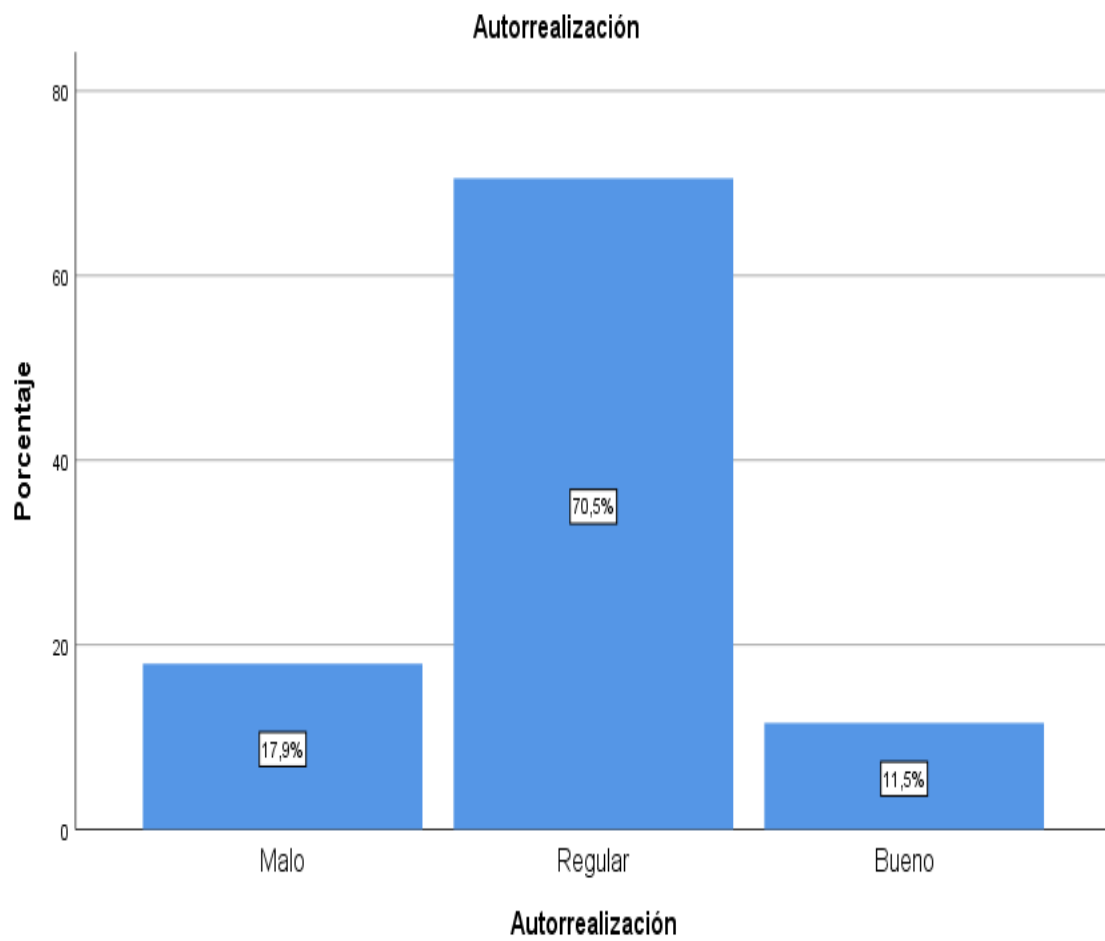


Figura 2. Niveles de autorrealización

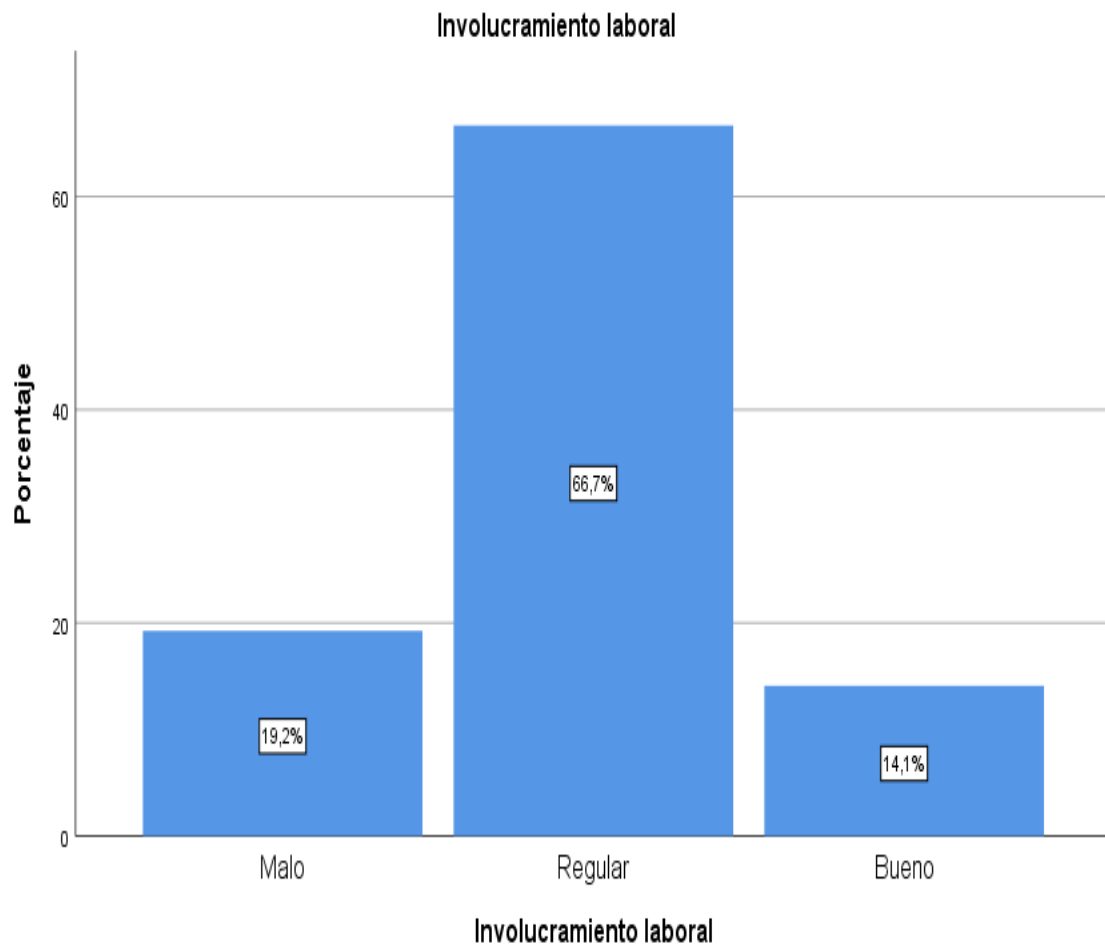


Figura 3. Niveles de involucramiento laboral

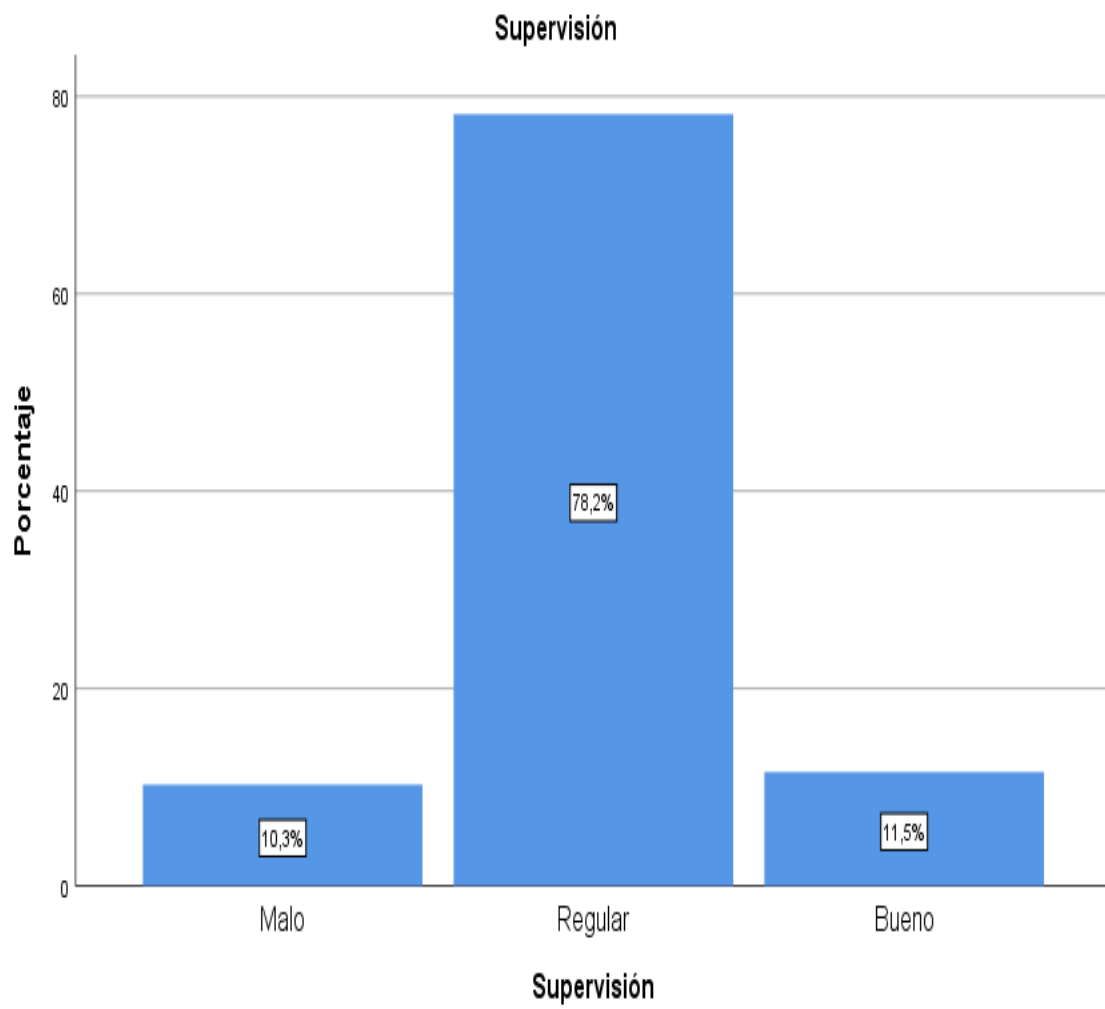


Figura 4. Niveles de supervisión

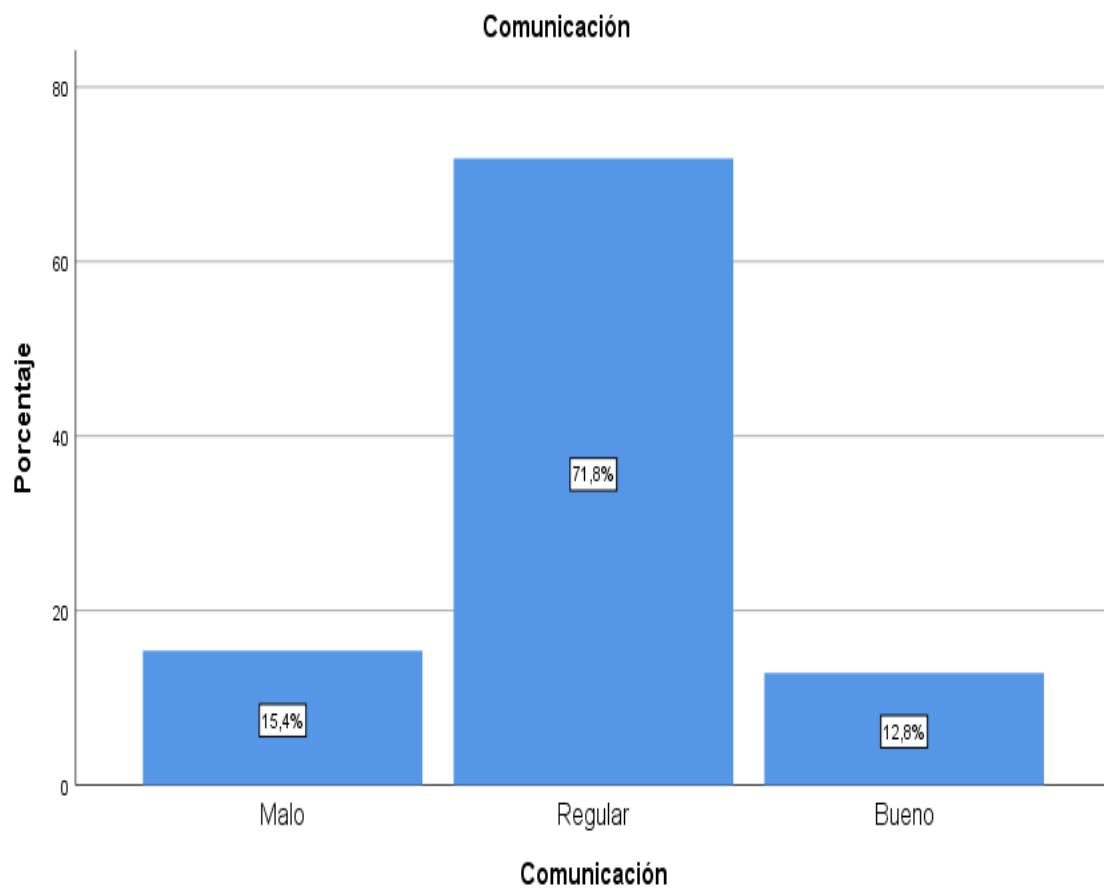


Figura 5. Niveles de comunicación

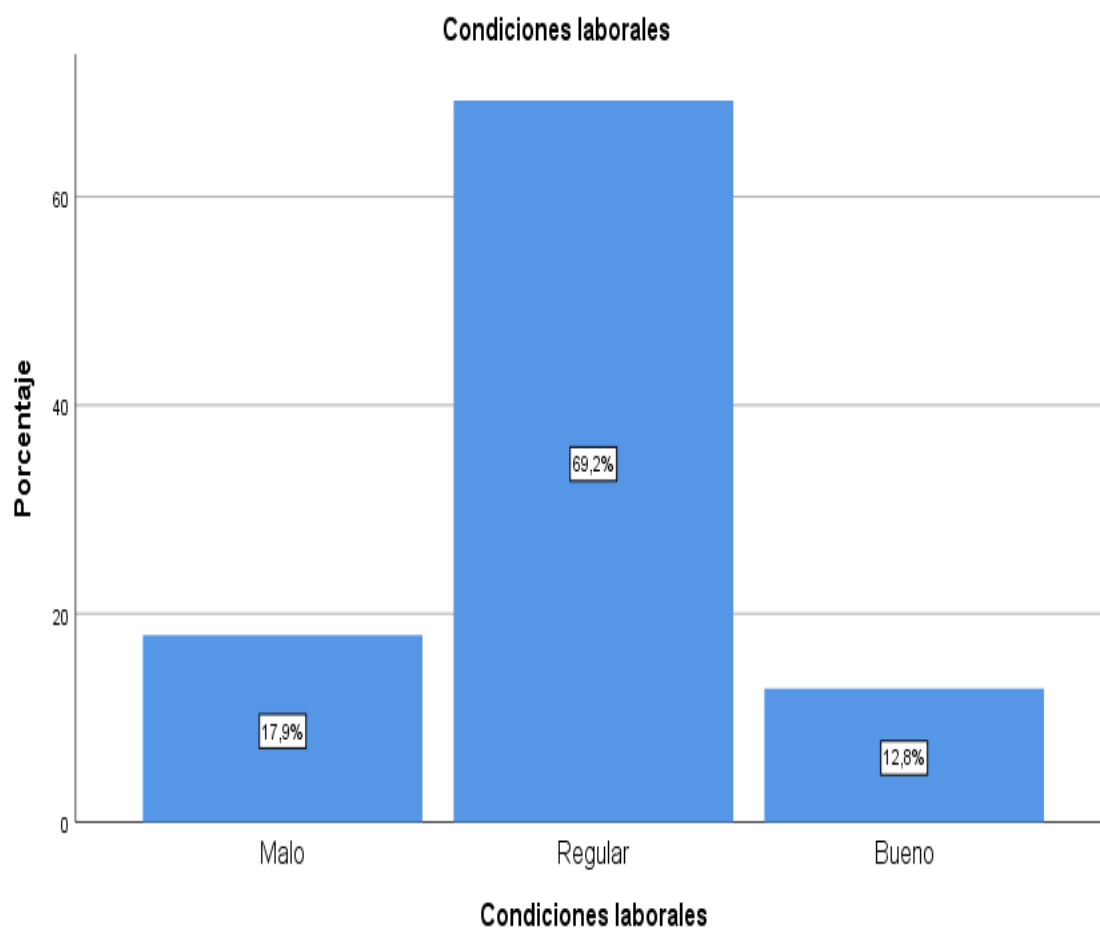


Figura 6. Niveles de condiciones laborales

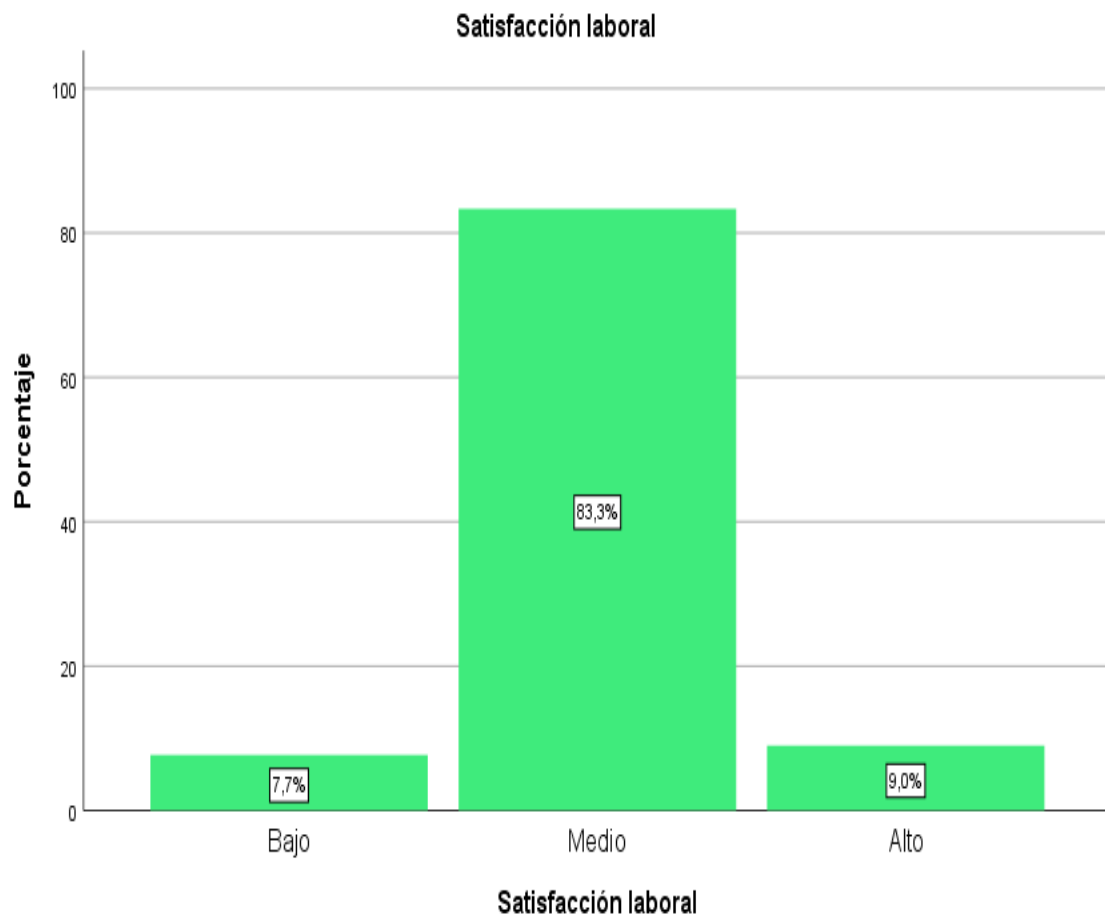


Figura 7. Niveles de satisfacción laboral

ANEXO: 9 Constancia de haber aplicado el instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 2 de marzo de 2021
Carta P. 0073-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
FRANCO VENEL ANDRES FLORES
DIRECTOR
IEE JUAN GUERRERO QUIMPER

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PALACIOS VILLANUEVA, ERNESTO FIDEL; identificado con DNI N° 19330356 y con código de matrícula N° 6000023294; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PALACIOS VILLANUEVA, ERNESTO FIDEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Villa María del Triunfo, 05 de marzo del 2021.

SEÑOR:

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UCV FILIAL LIMA

CAMPUS LIMA NORTE.

PRESENTE. -

ASUNTO: OTORGA PERMISO

REFER. : Carta P. 0073-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo como director encargado y a

la vez hacer de conocimiento, que mi despacho otorga el permiso al Lic. **PALACIOS VILLANUEVA, ERNESTO FIDEL**; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, para que realice el trabajo de investigación titulado: **Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021.**

Es propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mag. Oswaldo Ore Quiñones
Director (e)
IEE "Juan Guerrero Quimper"