



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una
institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla,
año 2021**

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

AUTOR:

Alcázar Quirica Ytalo Wilmer (ORCID: 0000-0003-2102-5744)

ASESOR:

Mg. Chicchon Mendoza Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi esposa y a mis hijas, quienes me apoyan incondicionalmente y son una inspiración para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, luego al Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza por su paciencia y asesoramiento que fue de calidad, a la Magister Teodora Tenorio quien es la directora del Colegio que me permitió elaborar mi investigación, a mi esposa María Esther que es mi compañera de toda la vida, a mis hijas que llenan mi vida de cariño y a mis padres quienes me inculcaron valores para ser buen cristiano y honrado ciudadano.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población muestra muestreo y unidades de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	21
V. Discusión	27
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	38
Anexos	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de clima organizacional general y por dimensiones percibido por los participantes de la muestra.	22
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral general y por dimensiones percibido por los participantes de la muestra.	23
Tabla 3. Índice de bondad ajuste Kolgomorov Smirnov	24
Tabla 4. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los participantes de la muestra	25
Tabla 5. Relación entre estructura organizacional y satisfacción laboral en los participantes de la muestra	25
Tabla 6. Relación entre políticas administrativas y satisfacción laboral en los participantes de la muestra	26
Tabla 7. Relación entre comunicación y satisfacción laboral en los participantes de la muestra	26
Tabla 8. Relación entre supervisión y control y satisfacción laboral en los participantes de la muestra	27
Tabla 9. Relación entre relaciones sociales y satisfacción laboral en los participantes de la muestra	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de clima organizacional general y por dimensiones percibido por los participantes de la muestra.	23
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral general y por dimensiones percibido por los participantes de la muestra.	24

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. El estudio fue de tipo básico y diseño no experimental, transversal de corte correlacional, trabajándose con una población de 100 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Los instrumentos empleados fueron la Escala de clima organizacional (Alcázar, 2021) y la Escala de satisfacción laboral (Alcázar, 2021) ambas con buena confiabilidad Alfa de Cronbach de .784 y .754 respectivamente. Los resultados indicaron que los docentes en clima organizacional se orientaron hacia nivel bajo 55% y 45% a nivel medio; mientras que en satisfacción laboral se orientaron 70% hacia nivel bajo y 30% a nivel medio. Por otro lado, se halló relación positiva y media entre estructura organizacional y satisfacción laboral ($Rho = .574$ $p < .05$); se encontró relación positiva y fuerte entre políticas administrativas y satisfacción laboral ($Rho = .749$ $p < .05$); se halló relación positiva y baja entre comunicación y satisfacción laboral ($Rho = .465$ $p < .05$); se encontró relación positiva y media entre supervisión y control y satisfacción laboral ($Rho = .504$ $p < .05$); se halló relación positiva y moderada entre relaciones sociales y satisfacción laboral ($Rho = .692$ $p < .05$). El estudio concluyó la existencia de relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción ($Rho = .698$ $p < .05$).

Palabra clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, estructura organizacional, políticas administrativas, relaciones sociales

Abstract

The objective of the study was to determine the existence of a relationship between organizational climate and job satisfaction among teachers of a private evangelical Christian educational institution in Ventanilla, year 2021. The study was of basic type and non-experimental design, transversal of correlational cutting, working with a population of 100 teachers at the initial, primary and secondary levels. The instruments used were the organizational climate scale (Alcázar, 2021) and the job satisfaction scale (Alcázar, 2021) both with good reliability Alfa de Cronbach of .784 and .754 respectively.

The results indicated that teachers in organizational climates were oriented toward a low level of 55% and 45% at the medium level; while in job satisfaction they were oriented 70% toward a low level and 30% at a medium level. On the other hand, a positive and average relationship was found between organizational structure and job satisfaction ($Rho = .574$ $p < .05$); a positive and strong relationship was found between administrative policies and job satisfaction ($Rho = .749$ $p < .05$); A positive and low relationship was found between communication and job satisfaction ($Rho = .465$ $p < .05$); a positive and moderate relationship was found between social relations and job satisfaction ($Rho = .692$ $p < .05$). The study concluded the existence of a positive and moderate relationship between organizational climate and satisfaction ($Rho = .698$ $p < .05$).

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, organizational structure, administrative policies, social relations

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se tornó en una variable psicosocial de mayor impacto en los diversos estudios a nivel organizacional (Dominici, 2018). Al respecto, existen factores diversos que pueden afectar la satisfacción en los colaboradores en todo tipo de organizaciones incluida las educativas, siendo ello el clima organizacional. El clima en las organizaciones tiende a influir en el comportamiento de los colaboradores, si es óptimo va a permitir que los colaboradores alcancen bienestar y satisfacción laboral de lo contrario generará malestar (Campbell et al., 2010; Dominici, 2018). Estudios sobre satisfacción laboral a nivel internacional muestran que el 27% de los trabajadores españoles se encuentran insatisfechos con su puesto de trabajo, Alemania, muestra un 30%, Reino Unido con un 31% y Francia un 32%; Grecia, el 35%, Portugal 32% e Italia el 35%. En los países bajos el 13% no se encuentra satisfecho con su trabajo actual, Austria el 14%, Noruega el 29% y Bélgica el 30%. Fuera de las fronteras de Europa, Estados Unidos los trabajadores insatisfechos alcanza el 21%, China, el 35% y Japón el 63% (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En América Latina y el Caribe, la brecha de cargos y salarios entre hombres y mujeres genera insatisfacción laboral en el 44% de las mujeres (CEPAL/OIT, 2020). Por otro lado, en México, el 28% afirmó estar insatisfecho por su trabajo a causa del horario inestable de trabajo, malas condiciones de trabajo, mal trato de los jefes (Gallup, 2016). En Colombia únicamente el 24% de colaboradores está contento con su trabajo. Según el informe de Workforce 2020 de Oxford Economics (2020, citados en El Tiempo, 2021), la causa de insatisfacción es la remuneración recibida en el 79%, mientras que en el 30% la insatisfacción deviene por el menor salario recibido al comparar el ingreso considerando el mismo cargo o puesto con otras empresas. Por otro lado, es significativo percibir en el sector educación, 70% de docentes se encuentran insatisfechos debido al factor planes de jubilación, 65% por el lugar de trabajo y horario de trabajo 54% (Levy, 2020).

En Perú, el 76% de trabajadores no se encuentra satisfecho con su trabajo, aduciendo como causas las remuneraciones, el ambiente de trabajo o el clima en la organización y el trato de los supervisores (Ackerman International, citado en La República, 2020). A consecuencia de la pandemia por el Sars Cov 2, aproximadamente 6 millones de personas perdieron su empleo, entre ellos los

docentes que laboraban para el sector privado, incrementándose la tasa de desempleo (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Al reiniciarse las actividades laborales de manera remota bajo las condiciones de distanciamiento social y confinamiento perjudicaron la labor docente, el clima institucional debido a las exigencias de las instituciones educativas ante la nueva realidad, las remuneraciones, la forma y lugar de trabajo, el cual hasta la actualidad se mantiene de modo remoto, generando insatisfacción laboral (Román et al., 2020). La adaptación situacional resiliente a la que vieron necesaria las instituciones educativas y los maestros, conllevaron a delimitar acciones que afectaron su satisfacción laboral frente a la nueva realidad (Román et al., 2020).

A nivel de institución educativa, a nivel de satisfacción laboral, un 38% percibió que no tienen independencia en el proceso de planificación y aplicación de métodos didácticos innovadores, inclusive el 60% señaló que no sienten que han progresado profesionalmente en competencias y habilidades docentes, por otro lado, 51% de docentes aducen que las condiciones laborales no permite la realización de otras actividades personales, 45% sostienen que la remuneración no es muy atractiva y las relaciones sociales 33% refieren que no son buenas. Respecto al clima organizacional 45% de docentes han percibido que los procedimientos de coordinación son engorrosos, mientras que 35% indicaron que las metas organizacionales no están claramente definidas, aduciendo el 28% que no existe estabilidad laboral y 60% señalaron que existe demasiada carga horaria; además, se evidenció en 36% de los docentes conflictos a causa del trato recibido por las autoridades de la institución, circunscrito a una excesiva supervisión periódica. Asimismo, el 100% percibe que no hay posibilidades de promoción alguna en la institución educativa y falta de confraternidad (Fuente: Informe de encuesta de Gestión Institucional de la Institución Educativa Privada Cristiana Evangélica, 2020). De igual manera, existió un clima desfavorable, que pese a ser de manera remota la vinculación, se vio afectada, contribuyendo ello a la insatisfacción laboral.

Ante ello, la investigación respondió a las interrogantes ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021? Respecto a los problemas específico, se plantearon los siguientes: a) ¿Qué relación

existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?; b) ¿Qué relación existe entre políticas administrativas y satisfacción laborales en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?; c) ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?; d) ¿Qué relación existe entre supervisión y control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?; e) ¿Qué relación existe entre relaciones sociales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?

Los hallazgos de las variables referidas contribuirán con un análisis objetivo que aportó al marco referencial teórico contrastándolos con la literatura académica y los estudios previos en la temática. Metodológicamente, el estudio contribuyó con la medición objetiva mediante el empleo de instrumentos válidos y confiables, adaptados al contexto del estudio, donde los hallazgos dieron una visión de la problemática a los directivos en base a una aproximación diagnóstica preliminar, de lo acontecido en la dinámica del clima organizacional y la forma en que se asocia con los niveles de satisfacción laboral en la comunidad docente. Desde la perspectiva práctica, los resultados contribuyeron trazando pautas programáticas y lineamientos para el mejoramiento u optimización tanto del clima como de la satisfacción laboral en los docentes, empoderando al contexto organizacional educativo, con la finalidad de lograr tanto, metas organizacionales como educativas.

En base a lo expuesto el objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de una congregación religiosa educativa privada en Ventanilla, año 2021. Mientras que los objetivos específicos son: a) determinar la relación que existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; b) determinar la relación que existe entre políticas administrativas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; c) determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla,

año 2021; d) determinar la relación que existe entre supervisión y control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; y e) determinar la relación que existe entre relaciones sociales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Considerando los objetivos, el estudio planteó la siguiente hipótesis general: existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa cristiana evangélica en Ventanilla educativa privada, año 2021. Y las siguientes hipótesis específicas a) existe relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; b) existe relación significativa entre políticas administrativas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; c) existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; d) existe relación significativa entre supervisión y control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021; y e) existe relación significativa entre relaciones sociales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes internacionales, Pedraza (2018), en México, realizó el estudio cuyo objetivo fue relacionar clima y satisfacción en colaboradores de diversas organizaciones. La investigación fue, no experimental, transversal y correlacional, participando 133 colaboradores. Se midió a través de la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados indicaron que 60% de los trabajadores percibió un clima organizacional moderado y 67% se consideraron satisfecho laboralmente. Por otro lado, se halló relación significativa positiva y moderada entre identidad, apoyo y ambiente de afecto con satisfacción laboral, indicando que la satisfacción moderada se debe a factores ambientales como identidad ($r = .43$), apoyo y ambiente de afecto ($r = .68$) impartido en la empresa. La conclusión estableció la concomitancia significativa entre clima

organizacional y satisfacción laboral ($r = .46$), indicando que los trabajadores sentían moderada satisfacción laboral y percibían un moderado clima organizacional.

Montoya et al (2017) en Chile, realizó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y el clima de una institución de educación superior. La investigación fue transversal, no experimental y correlacional, participando 166 docentes. Se midió a través del Cuestionario de satisfacción laboral y la Escala de clima organizacional. Los resultados indicaron que un 92.1% de participantes se encontraban satisfechos y 73.5% percibieron un alto clima organizacional. En las dimensiones autonomía se orientó hacia nivel medio en 65%; en cohesión fue de nivel medio en 56%; en comunicación fue de nivel bajo en 55%; en apoyo fue de nivel medio en 55%; en reconocimiento fue de nivel medio en 48%; en equidad 67% se orientó hacia nivel medio; y en innovación 55% se orientó hacia nivel medio. Encontrándose relación significativa entre clima organizacional, autonomía ($r = .385$); cohesión ($r = .427$); comunicación ($r = .461$); apoyo ($r = .498$); reconocimiento ($r = .381$); equidad ($r = .444$); innovación ($r = .410$) y la satisfacción laboral en el personal de la institución indicando que cada uno de los factores descritos incidió favorablemente en la satisfacción laboral. La conclusión del estudio evidenció una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los participantes ($r = .487$), indicando que un clima moderado incidía en la satisfacción laboral moderada de los participantes.

Bueso (2016) en Honduras, realizó la investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre clima y satisfacción en colaboradores de Calan. La metodología seguida en el estudio fue no experimental, transversal y correlacional, participando 21 colaboradores. La medición se da a través de la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados indicaron la percepción de un clima altamente favorable percibido en el 89% de los colaboradores, asimismo, el 79% se sentían satisfechos en su trabajo. Se halló relación entre, identidad alcanzó nivel alto en 67% de los empleados y la relación fue de ($r = .78$); autorrealización 66% fue de nivel alto y la relación fue de ($r = .79$); estructura fue de nivel bajo en 60% y la relación alcanzada fue de ($r = .58$); ambiente laboral fue nivel alto en 58% y la correlación fue de ($r = .77$); y control fue de nivel bajo y la relación de ($r = .69$) se asociaron a la satisfacción laboral, siendo ella

positiva, alta y significativa, indicando que cuanto las dimensiones del clima sean favorables, mayor satisfacción presentaban los colaboradores. La conclusión del estudio fue la evidencia de relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r = .807$) indicando que cuanto más favorable sea el clima, mayor satisfacción en los colaboradores.

Vera (2016) en México, efectuó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima, satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa del ramo ferroviario. La metodología del estudio fue no experimental, transversal y correlacional, participando 125 empleados. Se midió a través de la Escala de clima organizacional, la Escala de satisfacción laboral y la Escala de compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron un clima favorable percibido por el 98% de los empleados, a su vez refirieron encontrarse satisfechos laboralmente el 79% de los participantes y en cuanto al compromiso organizacional, el 76% se sentía comprometido con la empresa. Se encontró relación significativa entre las dimensiones entusiasmo y apoyo ($r = .619$); comunicación ($r = .687$); estilo de gerencia ($r = .611$); reconocimiento ($r = .603$); innovación ($R = .665$); autonomía ($r = .645$); recompensa ($r = .660$); trabajo en equipo ($r = .651$) y satisfacción laboral, indicando que la dinámica favorable. Se concluyó relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r = .732$).

Belizán (2015) en Argentina, efectuó el estudio a fin de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes. La investigación fue no experimental, transversal y correlacional, participando 100 docentes. Se midió a través de la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron un clima moderado en 88% de docentes y nivel medio de satisfacción laboral en 78% de los docentes. Respecto a las dimensiones comunicación el 60% se orientó hacia nivel bajo, en supervisión 54% se orientó hacia nivel bajo y motivación 74% se orientó hacia nivel medio. Por otro lado, se encontró relación moderada positiva y significativa entre las dimensiones comunicación ($r = .475$); supervisión ($r = .547$); motivación ($r = .508$) del clima organizacional y la satisfacción laboral, indicando una relación significativa. Concluyendo la existencia de relación significativa entre clima y satisfacción ($r = 5.88$).

Referente a los antecedentes nacionales, Sandoval (2020) efectuó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima y satisfacción en los docentes. La investigación fue no experimental, transversal y correlacional, participando 80 docentes. Se midió a través de la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el clima organizacional identificado en 77.5% de docentes fue nivel medio; mientras que 86.3% identificó satisfacción laboral media. Por otro lado, se halló relación significativa entre clima organizacional y motivación laboral ($Rho = .406$); entre clima y relaciones interpersonales ($Rho = .649$); clima e incentivos ($Rho = .549$). El estudio concluyó la relación significativa entre clima y satisfacción ($Rho = .616$), indicando que ante un moderado clima organizacional, la satisfacción es moderada en los docentes.

Rodríguez (2019) realizó el estudio cuyo objetivo fue relacionar clima y satisfacción en docentes. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional, participaron 26 docentes. Se midió a través de la Escala de clima laboral CL- SPC y la Escala de satisfacción laboral SL- SPC. Los resultados mostraron clima favorable en 46.15% de docentes y mediano nivel de satisfacción en 46.15% de los participantes. Respecto a las dimensiones, autorrealización fue favorable en 69,23% de docentes, involucramiento laboral favorable en 76,92%, en supervisión favorable en 69,23%, comunicación con 61,54% favorable y finalmente las condiciones laborales desfavorables en 69,23%. Referente a la dimensión condiciones físicas y/o materiales 96.15% percibió mediana satisfacción laboral, beneficios laborales y/o remunerativos mediana satisfacción laboral en 56,38%, las políticas administrativas baja satisfacción laboral en 57,69%, relaciones interpersonales mediana satisfacción laboral en 92,31%, mientras que el desarrollo personal mediana satisfacción en 88,46%, por otro lado desarrollo de tareas en 76,92% presenta una baja satisfacción y finalmente relación con la autoridad baja satisfacción en 80,77%. Por otro lado se corrobora la existencia de relación entre autorrealización y satisfacción laboral ($r = .620$); de igual manera se encontró relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral ($r = .645$); asimismo, se evidenció la existencia de relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral ($r = .583$); igualmente se demostró la existencia de relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral ($r = .548$); y la existencia de relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral ($r = .736$), indicando

que ante una dinámica favorable y moderada de las dimensiones del clima organizacional, los docentes se sentirán satisfacción laboral moderada. El estudio concluyó la existencia de relación del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa ($r = .608$).

Javier (2019) efectuó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre satisfacción y clima en los docentes. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional, participando 70 docentes. Se midió a través de la Escala de satisfacción laboral y la Escala de clima organizacional. Los resultados indicaron que 98% se orientó hacia nivel medio de satisfacción y el 81,4% manifestó que el clima tendía a ser medio. En las dimensiones comunicación del clima organizacional se orientó a nivel medio en 56%; en decisiones para la eficiencia se orientó hacia nivel medio en 44%; en relaciones humanas del clima organizacional se orientaron hacia nivel bajo en 45%. Se halló relación significativa, entre comunicación y satisfacción laboral ($Rho = .271$); asimismo, relación significativa entre decisiones para la eficiencia y satisfacción ($Rho = 0.242$). Además, se encontró relación significativa entre relaciones humanas y satisfacción laboral ($Rho = .632$), lo cual indicaba que las dimensiones del clima organizacional no incidían en la satisfacción laboral. El estudio concluyó que existe relación significativa entre satisfacción y clima desde la percepción de los ($Rho = .204$), indicando la baja incidencia de la satisfacción laboral de los docentes en el clima organizacional.

Chavarría (2018) realizó la investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre clima y satisfacción en docentes. La investigación fue no experimental, transversal y correlacional, participando 50 docentes y colaboradores. Se midió a través de la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que un 60% percibió un clima nivel medio, un 52.00% la satisfacción laboral fue nivel medio. Por otro lado, la comunicación de personal se relaciona significativamente con satisfacción ($Rho = .527$). Asimismo, motivación se relaciona significativamente con satisfacción ($Rho = .645$); seguridad se relaciona significativamente con satisfacción ($Rho = .724$), indicando que las dimensiones del clima institucional inciden en el grado de satisfacción laboral de los docentes y colaboradores. El estudio concluyó que existe

relación significativa entre clima y satisfacción en los docentes y colaboradores (r (Rho = .800).

Hurtado (2017) realizó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima y satisfacción en trabajadores. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional, siendo la muestra de 162 trabajadores. Se midió a través de la Escala de clima organizacional y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que 67,28% presentaron nivel alto de clima y 69,75% presentaron nivel alto de satisfacción. En cuanto a las dimensiones potencial humano, 60% fue de nivel alto, diseño y estructura organizacional fue de nivel bajo en 59%, y cultura organizacional fue de nivel alto en 75% de los participantes. Por otro lado, se encontró relación significativa, entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral (Rho = .806); relación significativa entre la dimensión diseño y estructura organizacional y satisfacción (Rho = .525); se halló relación significativa entre cultura de la organización y satisfacción (Rho = .779) indicando que la dinámica altamente favorable de las dimensiones del clima organizacional en el contexto laboral mantiene satisfechos a los trabajadores. El estudio concluyó que existe relación significativa, entre el clima y satisfacción en trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima (Rho = .897).

Referente al clima en las organizaciones, diferentes estudiosos han conceptualizado como la percepción de los colaboradores como agentes de la dinámica funcional de la organización quienes brindan un panorama climático, mediante actitudes y comportamientos en base a la interinfluencia de la estructura organizacional y las relaciones interpersonales como sistema (Palma, 2004). También es definida como la composición relacional entre estructura organizacional y motivaciones que de alguna forma van a afectar el desenvolvimiento laboral, pudiendo ser favorable o desfavorable, mediante la comprensión, interpretación y organización de percepciones de cada trabajador (Robbins y Judge, 2012; Navarro et al., 2015). Por otro lado, es referida como aquel ambiente organizacional determinado por la estructura de la empresa y las opiniones, actitudes y valores de los colaboradores incidiendo en la satisfacción y productividad laboral (Brunet, 2014).

Inclusive es señalada como aquellas percepciones que comparten los colaboradores en relación con su ambiente de trabajo, las características

organizacionales e interpersonales (Ministerio de Salud, 2009; Zegarra y Arias, 2016). También es conceptualizada como el ambiente de trabajo que condiciona patrones de comportamiento, que influye en la satisfacción, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales entre los colaboradores (Ruiz et al., 2017). En base a este último concepto es que la investigación se sustentará.

El desarrollo de los estudios del clima organizacional, se sustentan en teorías explicativas que detallan forma, características y dimensiones. Para efecto del estudio se explicarán las teorías de Likert (1967) y de Litwin y Stringer (1968) en base a las cuales se sustentará la investigación para la medición de las variables. Likert (1967) afirmaba que el clima estaba mediado por las percepciones de los colaboradores ocasionado por las condiciones organizacionales y el comportamiento administrativo, es decir, desde una perspectiva estructural. Para detallar ello, consideró la dinámica de tres variables, una independiente o causal, la que determina el sentido que una organización, direccionando y estableciendo acciones respecto a las labores de los colaboradores y el funcionamiento en general; las orgánicas, que reflejan el estado interno y salud de la organización; y, las conductuales, que reflejan los resultados de la acción de las dos anteriores en aspectos como satisfacción, desempeño, actitudes, entre otros (Zegarra y Arias, 2016).

La interactividad de ellas determinaría dos grandes tipos de climas organizacionales. Un sistema autoritario corresponde a un clima cerrado, rígido y burocrático, donde se refleja un clima autoritario – explotador, no existiendo confianza entre dirección y colaboradores, basado en un sistema vertical de miedo, comunicación descendente y no participación; mientras que, en el clima autoritario paternalista, existe confianza entre directivos y colaboradores. La dirección asume las decisiones (Chirinos et al., 2018). La motivación parte de las necesidades y a veces en el miedo (Arano et al., 2016).

Por otro lado, un sistema participativo corresponde a un clima abierto y dinámico, reflejándose climas de tipo consultivo, caracterizado por la confianza mostrada por los directivos en los colaboradores (Balkar, 2015). Existiendo regular comunicación de tipo descendente (Brunet, 2014).

Un segundo clima es el de participativo, donde la dirección confía en sus colaboradores, con buena comunicación bajo un trabajo conjunto para alcanzar las metas propuestas. Likert, postula que el logro de un clima participativo facilita la eficacia individual y organizacional (Brunet, 2014). Likert (1967, citado en Brunet, 2014) estableció las siguientes dimensiones: comunicación, toma de decisiones, planificación, control y objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento

Por otro lado, Litwin y Stringer (1968) conceptualizan el clima organizacional desde una perspectiva perceptual, la cual directa o indirectamente percibe al entorno y sus propiedades al interactuar los colaboradores e influyendo en el comportamiento, motivación y satisfacción laboral (Eurofound and International Labour Organization, 2019). Crespo (2014) refiere que Litwin y Stringer (1978) consideran que las percepciones en los colaboradores lo forjan diversos factores vinculados con motivación, y necesidades, permitiendo a las personas alcanzar su propia satisfacción. Cómo ellas perciben el clima, emergen motivaciones de logro, poder y afiliación (Herrera et al., 2017).

En base a la dinámica anterior, se producirá el comportamiento emergente, el cual se da a consecuencia de la satisfacción de necesidades, sobre la presencia de un clima favorable o desfavorable, y las percepciones que tengan cada uno de los colaboradores generando resultados reflejados en la productividad y la satisfacción de realizar las funciones del puesto (Crespo, 2014). Para Litwin y Stringer existen nueve dimensiones que explicarían el clima organizacional, vinculados a los estándares de satisfacción (Williams, 2017).

En base a las teorías de Likert y Litwin y Stringer, Palma (2004), el Ministerio de Salud (2009) y Ruiz et al (2017), establecieron dimensiones y elaboraron instrumentos de medición del clima organizacional. En base al enfoque de construcción de dichos instrumentos, para el presente estudio se han considerado las dimensiones siguientes: estructura organizacional, es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas; políticas administrativas de la organización, es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformar las conductas de los trabajadores dentro de la

organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas; comunicación, es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de la misma, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores; supervisión y control, es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo; y, relaciones sociales, vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización.

Con respecto a satisfacción laboral, se entiende como aquella conducta de bienestar en base a una actitud positiva o negativa de los colaboradores vinculada a su actividad laboral (Aguilar et al., 2014). Por otro lado, es referida como aquel sentimiento de agrado orientando la actitud de los colaboradores sobre su trabajo (Manosalvas et al., 2015). Asimismo, se refiere que es producto de aspectos subjetivos de bienestar en base a la percepción de condiciones de trabajo en que se desenvuelve en el contexto laboral (Rodríguez, 2016). También es señalada como la mediación de pensamientos y sentimientos sobre las actitudes y conductas adoptadas por los colaboradores respecto al contexto de su labor en el puesto y las condiciones del trabajo en general (Combrink, 2016). Desde una perspectiva perceptual, se define como un estado emocional subjetivo, mediado por la evaluación de la percepción de los colaboradores, contrastando el rendimiento y desempeño realizado con el ideal, orientando ello el nivel de satisfacción alcanzado (Balyer y Ozcán, 2017).

Desde la perspectiva de la teoría de las necesidades de Herzberg et al (1967), es conceptualizada como un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la

organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, vínculos sociales y la gestión como de las políticas de la organización (Pérez y Fidalgo, 2016). En base a estos autores la presente definición es la que se emplea en el estudio. Cabe reconocer que la conceptualización de Pérez y Fidalgo (2016), se fundamenta en la teoría de las necesidades de Herzberg et al (1967), en tal sentido, la presente investigación expone al modelo teórico explicativo basado en la satisfacción de necesidades.

Herzberg et al (1967), desarrollaron la teoría bifactorial al medir satisfacción, ligado a incidentes satisfactorios en la empresa como ascensos, reconocimiento, logros, responsabilidad. Ello está ligado propiamente a las actividades del puesto; como insatisfacción, vinculado a incidentes normativos, de supervisión, salarios, condiciones de trabajo, todos ellos relacionados al contexto laboral, orientando ambos casos el comportamiento de los colaboradores (Herzberg, 2003; Herzberg, 2013). Rezaee, Khoshsima y Zare (2019), señalan que se le conoce también como teoría higiene - motivacional, donde la satisfacción laboral se debe al factor motivación o intrínseco (que parte del sujeto), como reconocimiento, independencia laboral, logros, responsabilidad y promoción, vinculados al tipo de trabajo involucrando sentimientos y emociones relacionados a necesidades superiores de estima personal y autorrealización. Indicando que son fuente de experiencias positivas en el trabajo (Harpaz, 2015; Romero et al, 2018).

Por otro lado, el factor motivacional o intrínseco tienen el potencial de llevar hacia un estado de satisfacción, logrando que el colaborador se interese en desarrollar conocimientos, creatividad individual logrando objetivos alcanzables, disfrutando las recompensas que refuerzan sus aspiraciones (Warr et al., 2012; Rodríguez, 2016). Romero et al (2018), señala que la no presencia de ellos no provoca insatisfacción, sólo conduce hacia un estado neutro. En cuanto a la insatisfacción está vinculada al factor higiene o necesidades higiénicas (fisiológicas, seguridad y social), relacionada con aspectos contextuales y condiciones laborales, es decir el aspecto externo al puesto de trabajo (Balyer y Ozcán, 2017). Sus componentes son el salario, la supervisión, las relaciones interpersonales, sistemas comunicacionales, condiciones de trabajo y políticas laborales, los mismos que generan insatisfacción al ser fuentes de experiencia negativas (Bazalar y Choquehuanca, 2020). La satisfacción de estas necesidades

no genera satisfacción laboral, sólo reduce la insatisfacción, manteniéndose en estado neutro. En tal sentido, el factor higiene previene la insatisfacción laboral, pero no logra la satisfacción mientras no logre relacionarse con la naturaleza del trabajo o el puesto en que se desempeñan los colaboradores, el cual guarda significado para ellos (Rodríguez, 2016; Spehar et al., 2016).

Las dimensiones se sustentan en la teoría bifactorial de Herzberg et al (1967) y considerando los componentes intrínseco y extrínseco. Para las dimensiones se tomó en consideración el concepto de satisfacción laboral de Pérez y Fidalgo (2016) y aquellas dimensiones que podían responder al estudio. Luego se tomó en cuenta las dimensiones de las escalas de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) y de Pérez y Fidalgo (2016). En base a ello, la primera dimensión es la intrínseca, entendida como aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal. La segunda dimensión es la extrínseca, referida como aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico, entendido como aquel cuyos resultados aportan al conocimiento científico de las variables investigadas en un estudio determinado, considerando explicar la problemática que motivó la investigación (Fresno, 2019). Ello implica que, en la presente investigación, los resultados y conclusiones aportaron mediante la corroboración o desestimación de teorías y conceptos en la literatura académica respecto a los constructos clima organizacional y satisfacción laboral, mediante el trabajo contextualizado en docentes que laboraban en la institución educativa privada cristiana evangélica.

El diseño fue no experimental, señalado como aquel estudio donde no existe manipulación de variables, siendo medidas de manera intacta (Fresno, 2019). Ello implicó que, para la investigación, no hubo manipulación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Por otro lado, fue transversal, entendido como aquel diseño donde la medición se realiza en un solo momento (Cabezas et al., 2018). En el caso del estudio, se estableció que la medición de las variables se efectuará de manera virtual, en determinadas fechas, días y horas. Además, fue de corte correlacional, entendido como aquellos estudios que establecen la relación de la variable 1, con la variable 2 (Stoner, 2018). En este caso se relaciona las variables clima organizacional y satisfacción laboral, mediante tratamiento estadístico e interpretación de resultados.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz et al., 2017).

Definición operacional: Es la medición del clima en las organizaciones, a través de las dimensiones estructura de la organización, políticas administrativas, comunicación, supervisión y control y relaciones sociales acorde a los puntajes, rangos y niveles establecidos en la escala.

Dimensiones: establecen cinco dimensiones, estructura de la organización (ítems del 1 al 4), políticas administrativas (ítems 5 a 8), comunicación (ítems 9 a 12), supervisión y control (ítems 13 a 16) y relaciones sociales (ítems 17 a 20).

Indicadores: los indicadores por dimensiones son los siguientes: dimensión estructura organizacional (tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable y objetivos y metas), políticas administrativas (horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria, faltas y tardanzas) comunicación (información, uso de diferentes medios informativos, acceso a comunicación, información

oportuna) supervisión y control (evaluación periódica, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente, apoyo) y relaciones sociales (confianza en el trato, confraternidad, conflictos, apoyo).

Escala de medición: la escala de medición es ordinal, tipo Likert. Está compuesta por 20 ítems y su nivel de medición es politómica.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Definición operacional: Es la medición de la satisfacción laboral mediante las dimensiones extrínseca e intrínsecas, considerando los puntajes, rangos y niveles establecidos en la escala.

Dimensiones: establecen dos dimensiones intrínsecas (ítems 1 a 8) y extrínsecas (ítems 9 a 20).

Indicadores: los indicadores por dimensiones son los siguientes: dimensión intrínseca (independencia, felicidad, progreso, logro), extrínseca (condiciones laborales, remuneración, relaciones interpersonales, gestión de políticas institucionales).

Escala de medición: la escala de medición es ordinal, tipo Likert. Está compuesta por 20 ítems y su nivel de medición es politómico.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Para esta investigación la población fueron 100 docentes que laboraban en la institución educativa privada cristiana evangélica, con sede en el distrito de Ventanilla. Dicha institución tiene tres sedes, la primera correspondiente al nivel inicial con 20 docentes, la segunda respecto al nivel primario con 40 docentes y la tercera referida al nivel secundaria con 40 docentes (Fuente: Dirección de la Institución Educativa Privada Cristiana Evangélica – 2021).

Criterios de inclusión

Consentimiento informado: Aceptación voluntaria de parte de los docentes de participar en la investigación.

Nivel de respuesta: Responder correctamente acorde a lo dispuesto en las instrucciones de los instrumentos.

Criterios de exclusión

Consentimiento informado: No aceptación de los docentes de participar en la investigación.

Nivel de respuesta: participantes que tuvieron errores (doble respuesta o ítems en blanco) al responder los instrumentos

Unidades de análisis

Al ser una investigación censal las unidades de análisis fueron 100 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación empleada fue la encuesta, entendida como aquella que utiliza instrumentos ad hoc para medir las variables, en base a un proceso de preguntas y respuestas en un contexto determinado, permitiendo obtener información relevante para el estudio (Fresno, 2019).

Instrumentos

Ficha Técnica 1

Nombre: Escala de clima organizacional

Autor: Alcázar, Y.

Procedencia: Perú

Año: 2021

Administración: individual o colectivo

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Aplicación: Nivel organizacional.

Significación: Evaluación de docentes en los aspectos de clima organizacional

Ítems: 20

Parámetros de construcción

La escala de clima organizacional se elaboró considerando las teorías de Litwin y Stringer, así como la de Likert en función a los componentes del clima organizacional. Para la construcción de la escala se revisó y tomó en consideración el concepto de clima organizacional de Ruiz et al (2017) y aquellas dimensiones que podían responder a la problemática en estudio. Luego se tomó en

consideración los instrumentos de Palma (2004), del Ministerio de Salud del Perú (2014) y de Ruiz et al (2017), seleccionando y modificando los ítems, creando unos nuevos que midieran los indicadores y dimensiones establecidas. La escala de clima organizacional se diseñó partiendo del análisis del clima organizacional en el contexto de la institución educativa privada cristiana evangélica. La escala permite la identificación de manera fácil y rápida de indicadores de un clima favorable o desfavorable al interior de las organizaciones y de las características de la percepción de la dinámica organizacional en el aspecto del clima. La escala es útil para ser aplicada a poblaciones de diferente tamaño, pudiendo ser utilizada en poblaciones y contextos similares.

Consigna de aplicación

- Las frases planteadas buscan recaudar información sobre el clima organizacional en su centro de labores.
- La información brindada por ustedes es anónima.
- Se presentan afirmaciones donde usted responderá con sinceridad marcando con una (X) la alternativa que considere parecida a su percepción sobre el clima organizacional (No existe respuesta correcta o incorrecta)

Calificación e interpretación

La calificación es directa y considera la corrección con puntuaciones en base a 5 gradientes: Nunca = 1; En Casi nunca = 2; Alguna vez = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5. Para luego sumar los subtotales de las dimensiones y luego el total. Se interpreta que a mayor puntuación mejor es el clima organizacional. La puntuación mínima es 20 y la máxima es 100. Siendo los rangos para la escala total entre 20 – 44 de bajo; rangos entre 45 – 72 de medio; y, rangos entre 73 -100 de alto. Para las dimensiones estructura organizacional, políticas administrativas, comunicación, supervisión y control y relaciones sociales, los rangos son entre 5 y 10 bajo; entre 11 y 15 medio; y entre 16 y 20 alto.

Propiedades psicométricas

La escala muestra validez de contenido mediante tres jueces con el grado de maestría, Mg. Chicchón, G. Mg. Tenorio, T. y Mg. Revilla, J., obteniendo la escala el valor de suficiencia y aplicable. La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach para la escala total el coeficiente de .784, siendo el nivel de fiabilidad aceptable (George y Mallery, 2003). En cuanto a las dimensiones de la

escala se obtuvo Alfa de Cronbach siguiente: estructura organizacional .707; política administrativa .726; comunicación .778; supervisión y control .749; relaciones sociales .792, siendo el nivel de fiabilidad de aceptable (George y Mallery, 2003).

Ficha Técnica 2

Nombre: Escala de satisfacción laboral

Autor: Alcázar, Y.

Procedencia: Perú

Año: 2021

Administración: individual o colectivo

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Aplicación: Nivel organizacional.

Significación: Evaluación de docentes en los aspectos de satisfacción laboral

Ítems: 20

Parámetros de construcción

La escala de satisfacción laboral se elaboró considerando la teoría de las necesidades de Herzberg considerando los componentes intrínseco y extrínseco. Para la construcción de la escala se revisó y tomó en consideración el concepto de satisfacción laboral de Pérez y Fidalgo (2016) y aquellas dimensiones que podían responder a la problemática en estudio. Luego se tomó en consideración las escalas de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) y de Pérez y Fidalgo (2016), seleccionando, modificando y aumentando los ítems, creando unos nuevos que midieran los indicadores y dimensiones establecidas. La escala de satisfacción laboral se diseñó partiendo del análisis de las necesidades en el ámbito laboral en el contexto de la institución educativa privada cristiana evangélica. La escala permite la identificación de manera fácil y rápida de indicadores de satisfacción laboral favorable o desfavorable al interior de las organizaciones y de las características de la percepción de la dinámica organización - docente en el aspecto de la satisfacción. La escala será útil para ser aplicada a poblaciones de diferente tamaño, pudiendo ser utilizada en poblaciones y contextos similares.

Consigna de aplicación

- Las frases planteadas buscan recaudar información sobre el nivel de satisfacción laboral que perciben los docentes.

- La información brindada por ustedes es anónima.
- Se presentan afirmaciones donde usted responderá con sinceridad marcando con una (X) la alternativa que considere parecida a su percepción sobre el clima organizacional (No existe respuesta correcta o incorrecta)

Calificación e interpretación

La calificación es directa y considera la corrección con puntuaciones en base a 5 gradientes: Nunca = 1; En Casi nunca = 2; Alguna vez = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5. Para luego sumar los subtotales de las dimensiones y luego el total. Se interpreta que a mayor puntuación mayor es la satisfacción laboral. La puntuación mínima es 20 y la máxima es 100. Siendo para la escala total los rangos entre 20 – 44 el nivel bajo; rangos entre 45 – 72 el nivel medio; y, rangos entre 73 -100 el nivel alto. Para la dimensión satisfacción intrínseca los rangos son entre 8 y 18 bajo; entre 19 y 29 medio; y entre 30 y 40 alto; para la dimensión satisfacción extrínseca los rangos son entre 12 y 27 bajo; entre 28 y 43 medio; y entre 44 y 60 alto.

Propiedades psicométricas

Las propiedades psicométricas del instrumento mostraron validez de contenido, mediante tres jueces con el grado académico de maestría, Mg. Chicchón, Mg. G. Tenorio, T., y Mg. Revilla, J. obteniendo la escala el valor de suficiencia y aplicable. La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach siguiente, donde para la escala total fue de .754, mientras que para la dimensión satisfacción intrínseca fue de .772 y para la dimensión extrínseca fue de .730 indicando, siendo el nivel de fiabilidad de aceptable (George y Mallery, 2003).

3.5. Procedimientos

Se realizó la investigación brindando la información a la directora de la institución educativa privada cristiana evangélica, mediante escrito formal de la universidad que respalda la realización de la investigación. Se efectuaron las coordinaciones de fechas para aplicar las escalas a los participantes. El instrumento se aplicó de manera virtual empleando el aplicativo Google Forms explicando previamente en una reunión mediante la plataforma Zoom, con la finalidad, de explicar las instrucciones de las escalas, la confidencialidad y anonimato de la participación en la investigación, en la cual se protege la identidad como las respuestas brindadas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó la calificación de las escalas cuyas puntuaciones conformaron la base de datos a través del empleo de hojas de cálculo Excel para luego exportarlos al programa estadístico SPSS. Dicho proceso, permitió obtener tablas interpretativas tanto descriptivas como inferenciales. Asimismo, para delimitar los análisis estadísticos de correlación se dispuso el uso de la prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov, considerando que la muestra es mayor a 50 sujetos, cuyos resultados permitió tomar la decisión de emplear un estadístico no paramétrico, para efectuar el proceso estadístico correlacional.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio, de acuerdo con el Código de ética de la Universidad César Vallejo, de la American Psychological Association (APA) y la Asociación Médica Mundial en Helsinki (2013), el maestrista administró el principio de autonomía, así como el principio de beneficencia, al tener la responsabilidad de efectuar el trabajo de manera honorable encaminada en la ética moral. Desde la perspectiva del participante, el estudio contempló la autorización del participante mediante el consentimiento informado, aceptando de manera voluntaria ser parte de la investigación, dándoles la seguridad de la reserva de la información, de participantes e institución educativa. Finalmente, el estudio consideró el acatamiento a la propiedad intelectual de estudios, materiales e instrumentos, así como de material o producción intelectual, requiriendo la autorización para su empleo, o en todo caso efectuar la cita respectiva nombrando al investigador o investigadores, evitando situaciones de similitud o plagio. Por otro lado, se cumplió con la declaración expresa de autoría reconocida, la validación de juicio de expertos, la aplicación del programa Turnitin para evaluar índice de similitud y autorización de la entidad para la realización del estudio de campo.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del estudio. En primera instancia se exponen los resultados descriptivos y en segunda instancia los inferenciales.

1) Análisis descriptivo

A continuación, se presentan las tablas de distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 1

Nivel de clima organizacional general y por dimensiones percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

Nivel	General		Est.org.		Pol. Adm.		Comunic.		Superv. y control		Relaciones sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	00	0.0	00	0.0	00	0.0	00	0.0	00	0.0	00	0.0
Medio	45	45.0	40	40.0	30	30.0	40	40.0	30	30.0	30	30.0
Bajo	55	55.0	60	60.0	70	70.0	60	60.0	70	70.0	70	70.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Fuente. Elaboración propia. Reporte SPSS V 27

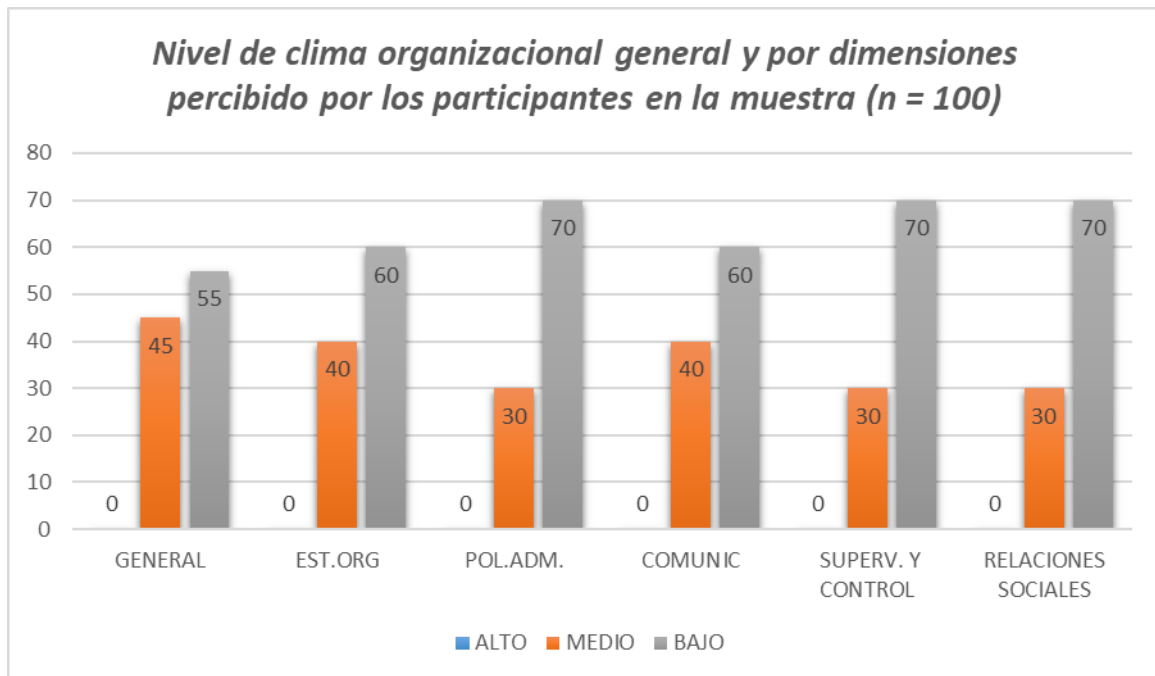


Figura 1. Nivel de clima organizacional general y por dimensiones percibido por los participantes en la muestra

La tabla 1 muestra que 45% de los participantes percibieron un clima organizacional general de nivel medio, mientras que 55% lo percibieron que era bajo. En cuanto a la dimensión estructura organizacional 40% lo catalogó de medio y 60% de bajo; respecto a la dimensión políticas administrativas, 30% lo consideraron de medio, sin embargo 70% lo consideró como bajo; referente a la dimensión comunicación, 40% refirió que era medio, mientras que 60% lo tipificó de bajo; en la dimensión supervisión y control, 30% manifestó que era medio y 70% que era bajo; y, en la dimensión relaciones sociales, 30% la consideró de medio y 70% de bajo.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral general y por dimensiones percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

Nivel	General		Satisfacción intrínseca		Satisfacción extrínseca	
	f	%	f	%	f	%
Alto	00	0.0	00	0.0	00	0.0
Medio	30	30.0	45	45.0	20	20.0
Bajo	70	70.0	55	55.0	80	80.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27

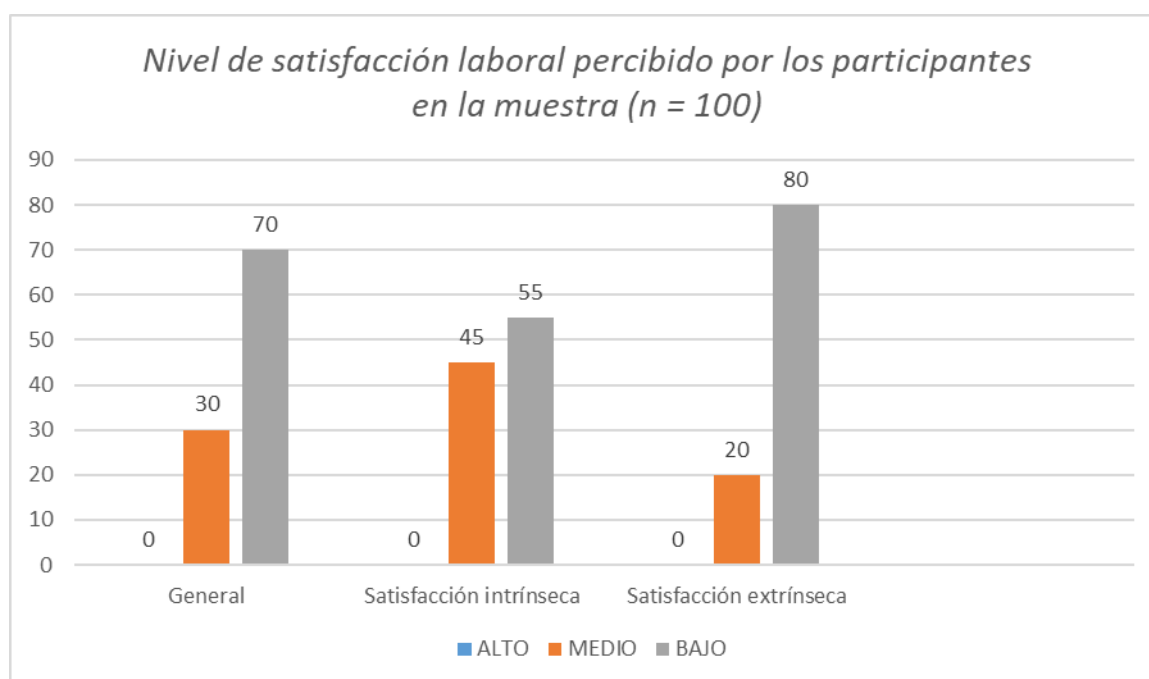


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral general y por dimensiones percibido por los participantes en la muestra.

En cuanto a satisfacción laboral en general, en la tabla 2 se observa que 30% se sentían medianamente satisfechos, mientras que 70% consideró que el nivel de satisfacción era bajo. Referente a la dimensión satisfacción laboral intrínseca, 45% se sentía medianamente satisfechos y 55% la satisfacción era baja; respecto a la satisfacción extrínseca, 20% se encontraba medianamente satisfechos y 80% alcanzaba nivel bajo de satisfacción.

2) Análisis inferencial

A continuación, se presentan las tablas con los resultados inferenciales respecto a las correlaciones obtenidas entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 3

Índice de bondad ajuste de Kolgomorov Smirnov

	Clima organizacional	Satisfacción laboral
Estadístico de prueba	.132	.150
Sig.	.000 ^c	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 3 muestra los resultados de la prueba de normalidad, por medio del índice de bondad ajuste de Kolgomorov Smirnov, midiendo el grado de concordancia entre la distribución de los datos de la muestra con la distribución teórica específica. En tal sentido, se observó que estos presentaron valores correspondientes a una distribución que no se ajusta a la normalidad en la variable clima organizacional, donde los valores obtenidos ($K-S = .132$) tienden a ser menores y significativos a $p = .000 < .05$. de la misma forma se obtuvo en la variable satisfacción laboral, donde los valores obtenidos ($K-S = .150$), tienden a ser menores y significativos al $p = .000 < .05$. Ello estableció la toma de decisión de emplear un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Rho de Spearman	.698*
	Sig.	.039
	N	100

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27 *La correlación es significativa en el nivel .05

La tabla 4, muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual indica que entre las variables estudiadas existe una relación directa o positiva y

significativa ($Rho = .698$; $p < .05$) y de intensidad moderada. Los resultados permiten comprobar la hipótesis general planteada aseverando que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Tabla 5

Relación entre estructura organizacional y satisfacción laboral percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

		Satisfacción laboral
Estructura organizacional	Rho de Spearman	.574*
	Sig.	.044
	N	100

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27 *La correlación es significativa en el nivel .05

En la tabla 5 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que entre las variables investigadas se encontró relación directa y significativa ($Rho = .574$; $p < .05$) y de intensidad media. En base a los resultados se pudo comprobar la primera hipótesis específica planteada aseverando la existencia de relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Tabla 6

Relación entre políticas administrativas y satisfacción laboral percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

		Satisfacción laboral
Políticas administrativas	Rho d Spearman	.749*
	Sig.	.032
	N	100

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27 *La correlación es significativa en el nivel .05

La tabla 6 señala que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido indica que entre las variables investigadas existe relación directa positiva

y significativa ($Rho = .749$; $p < .05$) y de intensidad fuerte. Los hallazgos permiten comprobar la segunda hipótesis específica planteada aseverando la existencia de relación significativa entre políticas administrativas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Tabla 7

Relación entre comunicación y satisfacción laboral percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

		Satisfacción laboral
Comunicación	Rho de Spearman	.465*
	Sig.	.041
	N	100

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27 *La correlación es significativa en el nivel .05

La tabla 7 muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman refiere que entre las variables investigadas se halló relación directa o positiva y significativa ($Rho = .465$; $p < .05$) de intensidad baja. Los resultados permiten comprobar la tercera hipótesis específica planteada aseverando la existencia de relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Tabla 8

Relación entre supervisión y control y satisfacción laboral percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

		Satisfacción laboral
Supervisión y control	Rho de Spearman	.504*
	Sig.	.041
	N	100

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27 *La correlación es significativa en el nivel.05

La tabla 8 muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido indica que entre las variables estudiadas se encontró relación positiva y significativa ($Rho = .504$; $p < .05$), de intensidad media. En base a ello, se comprobó

la cuarta hipótesis específica planteada aseverando la existencia de relación significativa entre supervisión y control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Tabla 9

Relación entre relaciones sociales y satisfacción laboral percibido por los participantes en la muestra (n = 100)

	Satisfacción laboral	
Relaciones sociales	Rho de Spearman	.642*
	Sig.	.015
	N	100

Fuente. Elaboración propia Reporte SPSS V 27 *La correlación es significativa en el nivel .05

La tabla 9 muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que entre las variables investigadas se encontró relación positiva y significativa (Rho = .642; $p < .05$) de intensidad moderada. Los resultados permiten comprobar la quinta hipótesis específica asegurándose que existe relación significativa entre relaciones sociales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se ha realizado en una institución educativa, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. El estudio tuvo a bien investigar cada una de las variables referidas cuyo análisis y discusión se expone considerando la comprobación de las hipótesis planteadas. Respecto a la hipótesis general planteada existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021, se observó en la prueba de hipótesis general que el valor correlacional fue de Rho de Spearman de .698 y un valor de significancia de .039 donde dicho valor es inferior menor a .05. Los resultados del presente estudio coinciden con los hallazgos en los estudios de Pedraza (2018) en México, quien halló concomitancia positiva moderada y

significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r = .46$), indicando que los trabajadores sentían satisfacción laboral moderada en la medida que percibían un clima moderado. Incluso con los hallazgos de Montoya et al (2017) en Chile, al concluir el estudio la existencia de relación moderada positiva y significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los participantes ($r = .487$), indicando que un clima moderado incidía en la satisfacción laboral moderada de los participantes. También con los resultados de Belizán (2015) en Argentina, al concluir la existencia de relación moderada, positiva y significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, ($r = 5.88$) señalando que los docentes se encontraban medianamente satisfechos laboralmente a consecuencia de un moderado clima organizacional. De la misma forma con los hallazgos de Sandoval (2020) al hallar la existencia de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral positiva moderada y significativa ($Rho = .616$), indicando que, ante un moderado clima organizacional, la satisfacción es moderada en los docentes. Por otro lado, descriptivamente es posible advertir que la percepción de los docentes (55%) respecto al clima organizacional lo catalogó de nivel bajo, aspectos que no coincidieron con los resultados de los antecedentes. Sin embargo, existe un 45% de docentes que catalogaron el clima organizacional de nivel medio siendo semejantes a los resultados de Belizán (2015) en Argentina, donde el 88% de los docentes percibieron un clima organizacional moderado y 78% un nivel medio de satisfacción laboral. De la misma forma con lo hallado por Chavarría (2018) donde el 60% de docentes percibió un clima organizacional de nivel medio, mientras que un 52.00% la satisfacción laboral se orientó hacia el nivel medio. Inclusive con los resultados de Javier (2019) donde el 81,4% manifestó que el clima organizacional tendía a ser medio, y 98% manifestó su orientación hacia un nivel medio de satisfacción laboral. Respecto a satisfacción laboral, los resultados reflejan la baja satisfacción laboral percibida por los docentes (70%), no encontrando coincidencia con los estudios antecedentes, sin embargo, existió un 30% de docentes que catalogó de nivel medio la satisfacción laboral, lo cual se asemeja a los hallazgos de Belizán (2015) en Argentina, donde 78% de los docentes percibieron un nivel medio de satisfacción laboral. De la misma forma con lo hallado por Chavarría (2018) donde 52.00% de los docentes la satisfacción laboral se orientó hacia el

nivel medio. Inclusive con los resultados de Javier (2019) donde 98% de los participantes manifestó su orientación hacia un nivel medio de satisfacción laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral intrínseca 55% de los docentes la catalogó de baja, sintiendo que no tienen independencia en la planificación y aplicación de métodos de trabajo pedagógico, así como de progresos y logros profesionales. Mientras que en satisfacción laboral extrínseca 80% de los docentes percibió que la institución educativa ha generado mayor insatisfacción al percibir que las condiciones laborales no son justas ya que el horario de trabajo y la carga laboral extraacadémica no le permite realizar otras actividades. Considerando además que la remuneración recibida no es justa ni equitativa en razón a la labor que realizan en realidad. Además, las inadecuadas relaciones interpersonales con directivos y grupo docente no generan un ambiente cómodo, a lo cual se aúna una gestión de políticas institucionales que generan inseguridad y no identificación con la institución. Como se observa los docentes asumen una actitud negativa en base a la situación de no bienestar percibida en su actividad laboral (Aguilar et al, 2014), denotándose un sentimiento de desagrado. Donde los bajos niveles de satisfacción laboral tanto intrínsecos ligado a incidentes no satisfechos como ascensos, reconocimiento, logros, responsabilidad, implícitos al puesto de trabajo como extrínsecos, vinculados a incidentes normativos, de supervisión, salarios, condiciones de trabajo, todos ellos relacionados al contexto laboral, la teoría bifactorial explica que ello orienta en ambos casos el comportamiento de los colaboradores (Herzberg, 2003; Herzberg, 2013). En tal sentido, es posible demostrar que los docentes como agentes de la dinámica funcional de la organización (Palma, 2004), percibieron un nivel bajo de clima laboral en la institución educativa, denotándose cierto condicionamiento e interinfluencia de opiniones, actitudes, valores, y comportamientos producto de la interacción entre colaboradores y los diferentes componentes del clima. Aspecto que ratifica lo expuesto en las teorías de Likert (1967) y Litwin y Stringer (1968), donde el clima organizacional se encuentra mediatizado por la percepción orientando y dirigiendo aquellas actitudes que conllevan asumir comportamientos al interior de la organización (Navarro et al., 2015; Zegarra y Arias, 2016; Ruiz et al., 2017). Viéndose reflejado en un estado emocional subjetivo de malestar, al evaluar todas aquellas situaciones tangibles como intangibles de las experiencias y condiciones

de trabajo con las cuales interactúan a diario en la institución educativa (Manosalvas et al, 2015; Combrink, 2016; Bayer y Ozcán, 2017; Pérez y Fidalgo, 2016). Esto demuestra la existencia de una dinámica relacional entre clima organizacional y sus componentes que determina el sentido y dirección sobre las acciones de la forma en que se conduce la organización como variable independiente, mediatizada por una variable interviniente en este caso los docentes en cuanto a percepciones, ideas, creencias y pensamientos que reflejan el estado interno y salud de la organización, y la satisfacción laboral a modo de variable dependiente que reflejan los resultados de la acción de las dos anteriores (Zegarra y Arias, 2016). En función a lo expuesto y considerando los hallazgos correlacionales y la semejanza de los presentes hallazgos con los de los estudios antecedentes es posible comprobar la hipótesis planteada, comprobando la existencia de relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Referente a la primera hipótesis específica, existe relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. Al observarse y en función a la prueba de hipótesis que los resultados mostraron el valor correlacional de Rho de Spearman .574 y un valor de significancia de .044 siendo inferior al nivel de significatividad de .05, indicando una relación media. Los hallazgos coinciden con los de Bueso (2016) en México, al trabajar con empleados de una industria quien halló relación media en estructura organizacional y satisfacción laboral ($r = .58$), señalando que, ante una estructura organizacional media, la satisfacción laboral era media; así como con los de Hurtado (2017) en Lima, con trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana quien encontró relación significativa moderada y positiva, entre diseño y estructura organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = .525$), indicando en este caso que, ante un diseño y estructura organizacional medio, la satisfacción laboral es de nivel media. Respecto a los datos descriptivos, los resultados indicaron que en 60% de los docentes se orientó hacia nivel bajo, caracterizándose la estructura organizacional, por presentar limitaciones vinculadas a los objetivos y metas organizacionales tanto como educativas los cuales no se encuentran bien definidos, así como aquellos

procedimientos que deben facilitar la coordinación de actividades académicas, que sin embargo los obstaculizan. En tal sentido se evidencia que existe semejanza con los resultados del estudio de Bueso (2016) donde 60% de los empleados se orientó hacia nivel bajo y los de Hurtado (2017), donde 59% de los trabajadores de la municipalidad en diseño y estructura se orientaron hacia nivel bajo. Ante los hallazgos es posible argüir que en los participantes del estudio, la percepción negativa se centra en aspectos vinculados a la división del trabajo, en el logro de objetivos, la distribución de tareas, responsabilidades, procedimientos, área responsable y metas, indicando una organización educativa no actualizada y ni sistematizada cuyas exigencias provocan un clima alterado al interior de la institución educativa (Ruiz et al, 2017), objeto por el cual los docentes se sienten insatisfechos laboralmente. En base a lo expuesto, y coincidiendo con los estudios antecedentes es posible afirmar la existencia de relación positiva media entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, existe relación significativa entre políticas administrativas y satisfacción laboral, de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021, fue posible observar en la prueba de hipótesis que el valor de correlación alcanzado fue de Rho de Spearman .749 y de significatividad .032, menor al nivel de significatividad de .05. Los resultados del presente estudio evidencian una fuerte asociación entre políticas administrativas y satisfacción laboral, lo cual se asemeja a lo hallado por Rodríguez (2019) quien trabajó con docentes que laboraban en la Institución Educativa N.º 40381 Santa Rosa de Lima en Caylloma – Arequipa quien comprobó la existencia de relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral ($r = .736$), indicando que ante condiciones laborales moderadas los docentes se sentirían moderadamente satisfechos laboralmente. Además descriptivamente el presente estudio halló que el 70% se orientó hacia nivel bajo, viéndose que los docentes se ven afectados tanto por la inseguridad, desconfianza e intranquilidad por la estabilidad laboral, por las exigencias en la carga horaria y en un horario no pactado previamente conllevando asumir mayores responsabilidades pedagógicas. Los resultados coinciden con los de Rodríguez (2019) quien encontró dentro de la dimensión políticas administrativas que las condiciones laborales evidenciaron un nivel

desfavorable o bajo en el 69,23% de participantes y en políticas administrativas nivel bajo en 57,69% de los participantes. Bajo esta premisa es posible apreciar en el contexto institucional donde laboran los docentes la existencia de un clima basado en normativas y lineamientos institucionales estructurados bajo una dinámica rígida, vinculadas a, condiciones laborales, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas que provocan la alteración del clima organizacional (Ruiz, et al, 2017), lo cual repercute en la insatisfacción docente. Por tanto, en base a los hallazgos y las coincidencias con los antecedentes, se acepta la segunda hipótesis específica afirmando la existencia de relación positiva fuerte entre políticas administrativas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.

Respecto a la tercera hipótesis específica, existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. Es así que al apreciarse en la prueba de hipótesis un valor de Rho de Spearman de .465 de significatividad .041 inferior al nivel de significatividad de .05, Ello coincide con los resultados de Belizán (2015) en Argentina, con docentes del sector público y privado, quien encontró relación baja positiva y significativa entre la dimensión comunicación ($r = .475$ $p < .05$) y satisfacción laboral, indicando que, ante un bajo proceso de comunicación en las instituciones educativas, baja es la satisfacción laboral. Así como con los de Montoya et al (2017) en Chile la hallar relación positiva baja ($r = .417$) indicando que ante una inadecuada comunicación la satisfacción laboral es baja. Descriptivamente, se halló que en cuanto a comunicación que 60% se orientó hacia nivel bajo, donde el proceso comunicacional se ve afectado porque los docentes en razón a que los directivos no brindan información clara, concreta y oportuna, viéndose además afectado el acceso a la comunicación de parte de los docentes para expresar inquietudes o expectativas a los directivos. Ello es semejante a los hallazgos de Belizán (2015) y Montoya et al (2017) quienes centraron sus resultados en niveles de comunicación bajos 60% y 55% respectivamente. Ello es evidenciado en este estudio, donde la comunicación se caracteriza por no ser clara ni con fluidez de parte de la institución educativa como entre los mismos docentes presentando problemas al momento de informar, no

empleando diferentes medios, no llegando la información de manera oportuna, siendo limitado el acceso a la información de los docentes de parte de los directivos alterando ello el clima organizacional (Ruiz, et al, 2017) provocando ello insatisfacción laboral. Considerando lo expuesto, es posible comprobar la existencia de relación positiva baja entre comunicación y satisfacción laboral, indicando que, ante un bajo nivel de comunicación, baja es la satisfacción laboral en los docentes.

Considerando la cuarta hipótesis específica existe relación significativa entre supervisión y control y satisfacción laboral, en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. Considerando la prueba de hipótesis, se pudo comprobar que la Rho de Spearman obtenida fue de .504, a un nivel de significancia de .041, menor al nivel de significatividad de .05, Los hallazgos coinciden y corroboran los resultados de Rodríguez (2019) al trabajar con docentes de Arequipa, en cuanto a la dimensión supervisión al evidenciar relación media entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral ($r = .583$). Así como con los de Belizán (2015) quien halló en supervisión relación media en la correlación entre supervisión y satisfacción laboral ($r = .537$). Mientras que descriptivamente, en la dimensión supervisión y control, el 70% de docentes se orientó hacia nivel bajo, percibiéndose como que es ejercida para controlar periódicamente si los docentes están trabajando y cumpliendo con su horario de clases. Los hallazgos ratifican los resultados de Rodríguez (2019) quien alcanza un nivel bajo en supervisión en 69,23% de los participantes. De la misma forma, Belizán (2015) los participantes en la dimensión supervisión 54% se orientó hacia nivel bajo Al respecto, se evidencia en el estudio la percepción de un sistema de control rígido de parte de los coordinadores de área, al momento de supervisar si están ejecutando su trabajo pedagógico en el horario respectivo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos lo cual genera un clima desfavorable (Ruiz et al, 2017) afectando la satisfacción laboral de los docentes. En base a lo expuesto, se comprobó la cuarta hipótesis específica estableciendo la existencia de relación positiva media entre supervisión y control y satisfacción laboral en el grupo de docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. Indicando que, ante una supervisión y control medio, la satisfacción laboral en los docentes es media.

Referente a la quinta hipótesis específica, existe relación significativa entre relaciones sociales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021. Es posible observar en la prueba de hipótesis que la Rho de Spearman fue de .642 de significatividad .015 menor al nivel de significatividad de .05. Corroborándose los hallazgos de Sandoval (2020) con docentes de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo, quien halló relación positiva moderada y significativa entre clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales (Rho = .649), señalando una incidencia moderada en la satisfacción laboral de parte de las relaciones interpersonales. Así como los de Javier (2019) en La Oroya, donde encontró relación moderada positiva y significativa entre la dimensión relaciones humanas y satisfacción laboral (Rho = .632), lo cual indicó que las dimensiones de la satisfacción laboral, incidía moderadamente en la satisfacción laboral. A nivel descriptivo, es posible establecer en la presente investigación que los docentes (70%) se orientaron hacia nivel bajo en relaciones sociales, caracterizándose por no ser óptimas, desarrollándose en un ambiente de desconfianza, falta de apoyo y presencia de conflictos entre el grupo de docentes, afectando el desarrollo del trabajo docente y alterando el clima organizacional. Lo expuesto corrobora lo hallado por Sandoval (20220) y Javier (2019) quienes hallaron en relaciones interpersonales nivel bajo en 45% y en relaciones humanas nivel bajo en 45% respectivamente. Cabe establecer que las relaciones sociales en una organización se sustentan en las relaciones interpersonales y la interactividad entre los colaboradores y directivos, su alteración incide en el clima resultante de la forma como se dé el proceso interactivo (Zegarra y Arias, 2016), esto es lo que sucede en la institución educativa donde los docentes perciben que las relaciones sociales son formales y no existe compenetración no habiendo actitudes favorables hacia la confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza entre docentes, con directivos y el personal en general, viendo que ello altera el clima organizacional, tendiendo a ser tenso (Ruiz et al, 2017) afectando la satisfacción laboral en los docentes. comprobándose con ello la quinta hipótesis específica estableciendo la existencia de relación significativa entre relaciones sociales y satisfacción laboral, indicando que ante moderadas relaciones sociales, moderada es la satisfacción laboral en los docentes

Es necesario mencionar que los resultados corroboran los indicadores de insatisfacción laboral de la problemática expuesta a nivel internacional, nacional y de la institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, implicando que si desea mejorar la satisfacción laboral en este contexto educativo, se debe prestar atención a las condiciones generales de trabajo, sistema comunicacional, estructura organizacional, políticas internas, sistema de supervisión y control, como relaciones sociales, a fin de no provocar alteraciones del clima organizacional que afecten la satisfacción en los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó la existencia de relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021 ($Rho = .698$ $p < .05$). Indicando que, ante un bajo clima organizacional, la baja satisfacción laboral se asocia de forma moderada.

Segunda

Se determinó la existencia de relación positiva y media entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021 ($Rho = .574$ $p < .05$). Implicando que un bajo funcionamiento de la estructura organizacional de la institución, los docentes expresan baja satisfacción laboral asociándose de forma media.

Tercera

Se logró determinar la existencia de relación positiva y fuerte entre políticas administrativas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021 ($Rho = .749$ $p < .05$). Señalando que la baja aplicación de políticas administrativas en la institución educativa genera baja satisfacción laboral en los docentes.

Cuarta

Se determinó la existencia de relación positiva significativa y baja entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021 ($Rho = .465$ $p < .05$). Indicando

que, ante una baja fluidez comunicacional, la satisfacción laboral de los docentes es baja.

Quinta

Se determinó la existencia de relación positiva significativa y media entre supervisión y control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021 ($Rho = .504$ $p < .05$) Señalando que el bajo proceso de supervisión y control asumido por la institución educativa genera baja satisfacción laboral en los docentes.

Sexta

Se determinó la existencia de relación positiva significativa y moderada entre relaciones sociales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021 ($Rho = .692$ $p < .05$) Indicando que, ante bajas relaciones sociales, la satisfacción laboral es baja en los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Es recomendable que la promotoría, directivos y un equipo especializado reformule y elabore un plan estratégico que mitiguen el impacto negativo del clima organizacional que mediante capacitaciones de sensibilización se presenten los nuevos cambios en la institución educativa, explicando las nuevas propuestas con la finalidad de dar a conocer los beneficios y el impacto positivo que este causará en los docentes, favoreciendo la satisfacción laboral.

Segunda

Considerando el plan estratégico de mitigación de impactos negativos del clima organizacional, donde queden definidas las tareas y responsabilidades de los docentes de forma clara, así como los procedimientos de coordinación de manera sistematizada, las responsabilidades de las áreas respectivas para solucionar problemas de las labores educativas y las metas y objetivos definidos, los cuales se expondrán en una reunión con los docentes, recomendándose que en su cumplimiento, la institución educativa reconocerá los esfuerzos que deben realizarse en todos los niveles educativos, a través de incentivos mensuales no pecuniarios mediante el reconocimiento del o la docente del mes, tarjetas de felicitación, placas conmemorativas, lo cual permitiría fortalecer y estimular el proceso de identificación y a su vez contribuir con el cumplimiento de objetivos y

metas organizacionales, en pro de generar un mejor clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tercera

Sería necesario un plan de sostenibilidad donde se establezcan nuevas políticas administrativas acorde a las metas y objetivos educativos y organizacionales, donde se describan los beneficios para los docentes, así como las medidas de sanciones, considerando el respeto al personal, estableciendo además horarios y carga de trabajo adecuados, sistema de remuneraciones y estabilidad laboral acorde al tipo de contrato, aplicando la promoción laboral, bajo nuevas y equitativas calificaciones ,procesos de ascenso y planes respectivos de retención aumentando los incentivos, lo cual conllevaría a la mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes sentir que son reconocidos por sus habilidades y competencias, pudiendo alcanzar progreso profesional.

Cuarta

Efectuar talleres virtuales de comunicación asertiva dirigido a directivos, coordinadores y docentes, como entre los mismos docentes, con la finalidad de asegurar la fluidez y asertividad en la comunicación, fortaleciendo con ello la comunicación organizacional interna de manera clara, efectiva y oportuna, donde esta fluya de manera ascendente, descendente y horizontal, realimentando la confianza en los docentes para que puedan expresar sus expectativas e inquietudes laborales, así como aportar nuevas ideas en pro de la organización educativa, a fin de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Quinta

Se recomienda la realización de un programa de capacitación para los coordinadores de área sobre supervisión y control pedagógico con la finalidad de mejorar su aplicabilidad y funcionalidad, y que además, contemple el desarrollo de habilidades blandas que mejoren la habilidad de comunicación, compromiso, capacidad de trabajo, responsabilidad, respeto y creatividad en los docente, impulsando los cambios en la forma tradicional como se ha venido realizando el proceso de supervisión y control por parte de los coordinadores de área, de tal forma que mejore el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Sexta

En cuanto a la mejora de las relaciones sociales, es necesario la realización de actividades virtuales recreativas de confraternidad, como cumpleaños, reconocimientos de logro, y fechas festivas, mediante las cuales sea posible mejorar la interacción entre los docentes y el personal en general, de tal manera que el proceso de socialización les haga identificarse como equipo y permita mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Surdez, E., y Magaña, D. (2014). *Importancia de la satisfacción laboral*. México: Trillas.
- American Psychological Association (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. *Enmiendas*. Recuperado de: http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/odigo_APA.pdf
- Arano, R., Escudero, J., y Delfín, L. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Asociación Médica Mundial. (2014). Declaración de Helsinki. *Bioética y debat* 20 (73) pp 15-18. Recuperado de: <file:///C:/Users/belli/Downloads/Dialnet-DeclaracionDeHelsinkiDeLaAMMPPrincipiosEticosParaLa-5021657.pdf>
- Bazalar, M., y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun* 1 (2) pp 35-51. Recuperado de: <http://10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Balyer, A. y Ozcán, K. (2017). Organizational climate at primary schools and its influences on teachers job satisfaction. *Kastamonu Education Journal* 25 (5) pp. 1737-1752. Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348789>
- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, pp 81 - 92.

- Belizán, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Tesis Licenciatura. Universidad Abierta Interamericana. Argentina.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Bueso, S. (2016). *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*. Tesis de Maestría. Universidad de Honduras. Honduras. Recuperado de: <http://www.uth.hn/wpcontent/uploads/2012/03/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>.
- Campbell, J., Serfaty, K., y Viceira, L. (2010). Global currency hedging. *The Journal of Finance*, 65 (1) pp 87-121.
- CEPAL/OIT (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46308-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-dinamica-laboral-crisis>
- Combrink, J. (2016). Analyzing the organizational climate and employee satisfaction in the support services departments at a tertiary institution. Degree Maste's in Business Administration at the Potchefstroom Campus of the North-West. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Crespo, A. (2014). Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana. Tesis Maestría. Universidad de Cuenca. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20378/1/TESIS.pdf>
- Chavarría, J. (2018). *Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador – Lima*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN 84* pp 43 - 61. Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Dominici, M. (2018). *Eficiencia organizacional y comunicación*. España: Mc Graw Hill.

El Tiempo (abril 2021) *Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>

Eurofound and International Labour Organization (2019). *Working conditions in a global perspective*. Geneve. Publications Office of the European Union, Luxembourg and International Labour Organization.

Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Argentina: El Cid Editor.

Harpaz, I. (2015). *Job satisfaction: theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. New York: Editorial Libra Publishers.

Herzberg, F. Mausner, L., y Snyderman, C. (1967). *The motivation of work*. New York: Wiley.

Herzberg, F. (2003). Una vez más como motiva a sus empleados. *Harvard Business Review. Special Issue* pp 87-96. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>

Herzberg, F. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado de: <http://prof.usb.ve/colmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>

Herrera, D., Ramirez, G., y Rosas, J. (2017). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones*. México. Hess.

Hurtado, J. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima*. Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2020). *Indicadores de empleo e ingreso en el Perú*. Lima. INEI.

Javier, A. (2019). *La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui La Oroya*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

La República (enero, 2020). Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>

Levy, S. (2020). *La productividad en Colombia ha sido bastante mediocre*. Colombia. Mc Graw Hill.

Likert R. (1967). *Los seres humanos en las organizaciones*. Mac Graw-Hill: New York.

Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston. Harvard.

Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister* 26, pp. 5-15. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>

Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: MINSa.

Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo* 19 (58) pp 7-13.

Navarro, J., Roe, A., y Artilles, M. (2015). Taking time seriously: changing practices and perspectives in work organizational Psychology. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (3) pp 135-145.

Organización Internacional Del Trabajo (2018). *El recurso humano y la productividad*. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Palma, S. (2004). *Escala clima Laboral SL-SPC*. Lima. Recuperado de: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34147856/prueba_escala-clima-laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1498723418&Signature=d%2FzPj5eQU4YN40DKJ2kTnER6jds%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_M_anual_1o_Ed.pdf.

Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN* 15 (1) pp 90-101. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>

Pérez, J., y Fidalgo, M. (2016). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: TEA Ediciones.

Rezaee, A., Khoshsima, H., y Zare, E. (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed method. *Journal Cogent Education*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>

Robbins, S. y Judge, L. (2012). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodríguez, A. (2016). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.

Rodríguez, D. (2019). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima, Arequipa*. Tesis Maestría. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Arequipa.

Romero, E., Souto, L., y García, I. (2018). Propuesta de procedimiento de medición del clima organizacional de servidores públicos. Caso Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/clima-organizacionalecuador.htm>

Román, F., Fores, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordehi, D., Calle, L., Poenitz, V., Correa, K., Torresi, S., Barcelo, E., Conejo, M., Ponnet, V., y Allegri, R. (2020). Resiliencia en docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *JONED. Journal of Neuroeducation* 1 (1) pp 76-87. Recuperado de: <http://doi.org/10.1344/joned.v1i1.31727>

Ruíz, A., Ruíz, T., y Ruíz, N. (2017). *Test de Clima Laboral CL-RG*. Chimbote: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.

Sandoval, S. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Chepén.

Spehar, I., Forest, J., y Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8 (1) pp 17-27.

Stoner, K. (2018). *Fundamentos de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

Vera, L. (2016) *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario*. Tesis Maestría Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

Warr, P., Cook, J., Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology* 52 pp 129–148.

Warr, P., e Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction and contrastting Association with person job fit. *Journal o Ocupattional Health Psychology* 17 (2) pp 129-138. Recuperado de: <http://doi10.1037/a0026859>

Williams, L. (2017). *Clima laboral*. México: Trillas

Zegarra, J., y Arias, W. (2016). Análisis psicométrico del cuestionario de clima organizacional para personal de salud del Minsa Arequipa. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 17 (2) pp 7-13

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021

Autor: YTALO WILMER ALCÁZAR QUIRICA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre propósitos y satisfacción laborales en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
	Estructura organizacional	1. Tareas y responsabilidades y 2. Procedimientos 3. Área responsable 4. Objetivos y metas	1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF. 2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral. 3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes. 4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando	Ordinal politómica Está conformada por 5 dimensiones, 19 indicadores y 20 ítems. Las alternativas son de Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1	Tabla de baremos. - Alto - Medio - Bajo		

			Supervisión y control	<p>9. Diferentes medios informativos</p> <p>10. Acceso a comunicación</p> <p>11. Información oportuna</p> <p>12. Evaluación periódica</p> <p>13, Métodos de trabajo</p>	<p>satisfacción laboral por ello.</p> <p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p> <p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la</p>		
--	--	--	-----------------------	---	---	--	--

			Relaciones sociales	<p>14. Coordinación permanente</p> <p>15. Apoyo</p> <p>16. Confianza</p> <p>17. Confraternidad</p>	<p>calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p> <p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p> <p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p> <p>19. No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir</p>	
--	--	--	---------------------	--	--	--

					<p>organizacional sea estable. .</p> <p>4. Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.</p> <p>5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.</p> <p>6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.</p> <p>7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.</p> <p>8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.</p>		
			Extrínsecas	<p>3.- Progreso</p> <p>4.- Logro</p> <p>5.- Condiciones laborales</p>			

				6.- Remuneración	<p>9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.</p> <p>10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis</p>	
--	--	--	--	------------------	--	--

				<p>7.- Relaciones interpersonales</p> <p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p> <p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo,</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<p>contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.</p> <p>20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.</p>	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar	
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 100 docentes del nivel de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Tipo de muestreo: El tipo de muestreo es censal</p> <p>Tamaño de muestra: 100 docentes</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de clima organizacional</p> <p>Autor: Alcázar, Y</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p>INFERENCIAL: En base a la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, se empleará un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>		

		<p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de satisfacción laboral</p> <p>Autor: Alcázar, Y.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	
--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Clima Organizacional

Alcázar (2021)

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de frases planteadas las cuales buscan recaudar información sobre el clima organizacional en su centro de labores. Para responder deberá marcar con una (X) considerando las alternativas siguientes: Nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre o siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	Dimensión Estructura Organizacional					
	Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.					
2	Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral.					
3	Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.					
4	Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos					

	generando ello satisfacción laboral.					
	Dimensión Políticas Administrativas					
5	Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspecto que genera satisfacción laboral.					
6	La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral.					
7	La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria , generando ello mayor satisfacción laboral.					
8	La institución permite la justificación de faltas y tardanzas , presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.					
	Dimensión Comunicación					
9	La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.					
10	En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.					
11	Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a					

	conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.					
12	La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.					
	Dimensión Supervisión y Control					
13	La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.					
14	La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.					
15	La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.					
16	Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.					
	Dimensión Relaciones Sociales					
17	Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y					

	directivos, motivando ello la satisfacción laboral.					
18	Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.					
19	No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.					
20	Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.					

Escala de Satisfacción Laboral
Alcázar (2021)

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de frases planteadas las cuales buscan recaudar información sobre el nivel de satisfacción laboral de parte suya respecto a su actividad laboral. Para responder deberá marcar con una (X) considerando las alternativas siguientes: Nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre o siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
	Dimensión Satisfacción Intrínseca					
1	Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo.					
2	Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional.					
3	Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .					
4	Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos					

	respecto al despliegue de mi labor docente.					
5	Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.					
6	Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.					
7	Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.					
8	Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.					
	Dimensión Satisfacción Extrínseca					
9	Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.					
10	Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.					
11	La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera					

	equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.					
12	Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.					
13	Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.					
14	Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.					
15	La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.					
16	Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.					
17	Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.					
18	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al					

	adecuado clima organizacional.					
19	La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.					
20	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.					

Anexo 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTIANA EVANGELICA EN VENTANILLA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	“Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, políticas administrativas de la misma, comunicación, la supervisión y el control y relaciones sociales” (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017)	<p>Estructura organizacional</p> <p>Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>	<p>1. Tareas y responsabilidades</p> <p>2. Procedimientos</p> <p>3. Area responsable</p> <p>4. Objetivos y metas</p>	<p>1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.</p> <p>2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.</p> <p>4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.</p>

		<p>Políticas administrativas</p> <p>Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas</p>	<p>5. Horarios de trabajo de</p> <p>6. Estabilidad laboral</p> <p>7. Carga horaria</p> <p>8. Faltas y tardanzas</p> <p>9. Información</p> <p>10. Diferentes medios informativos</p> <p>11. Acceso a comunicación</p>	<p>5. Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspecto que genera satisfacción laboral.</p> <p>6. La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>7. La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria, generando ello mayor satisfacción laboral.</p> <p>8. La institución permite la justificación de faltas y tardanzas, presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.</p> <p>9. La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.</p> <p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o</p>
--	--	---	--	---

		<p>(Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Comunicación</p> <p>Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores</p>	<p>12. Información oportuna</p> <p>13. Evaluación periódica</p> <p>14. Métodos de trabajo</p> <p>15. Coordinación permanente</p> <p>16. Apoyo</p>	<p>información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p> <p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p>
--	--	---	---	---

		<p>(Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Supervisión y control</p> <p>Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo</p>	<p>17. Confianza</p> <p>18. Confraternidad</p> <p>19. Conflictos</p> <p>20. Apoyo</p>	<p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p> <p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p> <p>19. No es frecuente que se presenten conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.</p> <p>20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.</p>
--	--	--	---	--

		<p>(Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>		
Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo	<p>Intrínsecas</p> <p>Es aquella vinculada con la</p>	1.- Independencia	<p>1. Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo.</p> <p>2. Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la</p>

	<p>considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión como de las políticas de la organización (Pérez y Fidalgo, 2016).</p>	<p>satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016).</p> <p>Extrínsecas</p>	<p>2.- Felicidad</p> <p>3.- Progreso</p> <p>4.- Logro</p> <p>5.- Condiciones laborales</p>	<p>generación de un buen clima organizacional.</p> <p>3, Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .</p> <p>4. Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.</p> <p>5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.</p> <p>6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.</p> <p>7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.</p> <p>8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.</p> <p>9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.</p> <p>10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me</p>
--	---	--	--	---

		<p>Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las</p>	<p>6.- Remuneración</p> <p>7.- Relaciones interpersonales</p>	<p>deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p>
--	--	---	---	--

		<p>relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).</p>	<p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.</p> <p>20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.</p>
--	--	--	---	---

Anexo 4

Validación de Juicio de Expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. OSCAR GUILLERMO CHICCHON MENDOZA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

ALCAZAR QUIRICA YTALO WILMER

D.N.I.: 25805368

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Clima organizacional

Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Dimensiones

Estructura organizacional

Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Políticas administrativas de la organización

Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Comunicación

Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Supervisión y control

Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Relaciones sociales

Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral

Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Dimensiones

Satisfacción laboral intrínseca

Es aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016).

Satisfacción laboral extrínseca

Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021

Autor: YTALO WILMER ALCÁZAR QUIRICA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre propósitos y satisfacción laborales en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre comunicación y</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estructura organizacional	1. Tareas y responsabilidades	1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.	Ordinal politómica	Tabla de baremos. - Alto - Medio - Bajo		
	2. Procedimientos	2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral.	Las alternativas son de: Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1			
	3. Área responsable	3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.				
	4. Objetivos y metas	4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien				

			Supervisión y control	<p>9. Diferentes medios informativos</p> <p>10. Acceso a comunicación</p> <p>11. Información oportuna</p> <p>12. Evaluación periódica</p> <p>13, Métodos de trabajo</p> <p>14. Coordinación permanente</p>	<p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p> <p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la</p>	
--	--	--	-----------------------	--	--	--

					<p>coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p>		
					<p>15. Apoyo</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p>		
			Relaciones sociales	16. Confianza	<p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p>		
				17. Confraternidad	<p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p>		
				18. Conflictos	<p>19. No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.</p>		
				19. Apoyo	<p>20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general</p>		

			Extrínsecas	<p>3.- Progreso</p> <p>4.- Logro</p> <p>5.- Condiciones laborales</p>	<p>al despliegue de mi labor docente.</p> <p>5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.</p> <p>6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.</p> <p>7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.</p> <p>8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.</p> <p>9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.</p> <p>10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo</p>		
--	--	--	-------------	---	--	--	--

				<p>6.- Remuneración</p>	<p>como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones</p>	
				<p>7.- Relaciones interpersonales</p>		

				<p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p> <p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

					20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 100 docentes del nivel de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Tipo de muestreo: El tipo de muestreo es censal</p> <p>Tamaño de muestra: 100 docentes</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de clima organizacional</p> <p>Autor: Alcázar, Y</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de satisfacción laboral</p> <p>Autor: Alcázar, Y.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>En base a la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, se empleará un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>			

		Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria Forma de Administración: Individual o colectiva	
--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTIANA EVANGELICA EN VENTANILLA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	“Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, políticas administrativas de la misma, comunicación, la supervisión y el control y relaciones sociales” (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017)	<p>Estructura organizacional</p> <p>Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>	<p>1. Tareas y responsabilidades</p> <p>2. Procedimientos</p> <p>3. Área responsable</p> <p>4. Objetivos y metas</p>	<p>1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.</p> <p>2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.</p> <p>4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.</p>

		<p>Políticas administrativas</p> <p>Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Comunicación</p> <p>Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar</p>	<p>5. Horarios de trabajo</p> <p>6. Estabilidad laboral</p> <p>7. Carga horaria</p> <p>8. Faltas y tardanzas</p> <p>9. Información</p> <p>10. Diferentes medios informativos</p> <p>11. Acceso a comunicación</p> <p>12. Información oportuna</p>	<p>5. Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspectos que genera satisfacción laboral.</p> <p>6. La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>7. La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria, generando ello mayor satisfacción laboral.</p> <p>8. La institución permite la justificación de faltas y tardanzas, presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.</p> <p>9. La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.</p> <p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p>
--	--	--	---	--

		<p>información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Supervisión y control Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Relaciones sociales Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de</p>	<p>13. Evaluación periódica</p> <p>14. Métodos de trabajo</p> <p>15. Coordinación permanente.</p> <p>16. Apoyo</p> <p>17. Confianza</p> <p>18. Confraternidad</p>	<p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p> <p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p>
--	--	---	---	--

		confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).	19. Conflictos 20. Apoyo	18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral. 19. No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral. 20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.
Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión como de las políticas de la organización (Pérez y Fidalgo, 2016).	Intrínsecas Es aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016). Extrínsecas	1.- Independencia 2.- Felicidad 3.- Progreso 4.- Logro 5.- Condiciones laborales	1. Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo. 2. Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional. 3. Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. . 4. Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente. 5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa. 6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes. 7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa. 8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable. 9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas. 10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo

		<p>Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).</p>	<p>6.- Remuneración</p> <p>7.- Relaciones interpersonales</p> <p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p> <p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.</p> <p>20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.</p>
--	--	---	---	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
1	Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.	X		X		X		
2	Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral	X		X		X		
3	Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.	X		X		X		
4	Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Políticas administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspecto que genera satisfacción laboral.	X		X		X		
6	La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral	X		X		X		
7	La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria , generando ello mayor satisfacción laboral.	X		X		X		
8	La institución permite la justificación de faltas y tardanzas , presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.	X		X		X		
10	En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.	X		X		X		
11	Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.	X		X		X		
12	La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión y control	Si	No	Si	No	Si	No	

13	La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.	X		X		X		
14	La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.	X		X		X		
15	La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.	X		X		X		
16	Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo, de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.	X		X				
18	Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.	X		X				
19	No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.	X		X				
20	Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Oscar Guillermo Chicchón Mendoza DNI:08478538.....

Especialidad del validador:Administración – Finanzas – Costos

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lima, 5 de junio del



.....
Firma del experto Informante.
Oscar Guillermo Chicchón

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca							
1	Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo	X		X		X		
2	Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .	X		X		X		
4	Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.	X		X		X		
5	Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa	X		X		X		
6	Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes	X		X		X		
7	Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.	X		X		X		
8	Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 2 Satisfacción extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.	X		X		X		
10	Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.	X		X		X		
11	La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.	X		X		X		
12	Me satisface la remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.	X		X		X		

13	Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.	X		X		X		
14	Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro	X		X		X		
15	La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.	X		X		X		
16	Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.	X		X		X		
17	Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.	X		X		X		
18	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional	X		X		X		
19	La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional	X		X		X		
20	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Si hay Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Oscar Guillermo Chicchón Mendoza **DNI:**08478538.....

Especialidad del validador:Administración – Finanzas – Costos

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el 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.



.....
Firma del experto Informante.
Oscar Guillermo Chicchón

Especialidad Administración – Finanzas - Costos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Teodora Tenorio Guevara

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

ALCAZAR QUIRICA YTALO WILMER

D.N.I.: 258053

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Clima organizacional

Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Dimensiones

Estructura organizacional

Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Políticas administrativas de la organización

Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Comunicación

Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Supervisión y control

Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Relaciones sociales

Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral

Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Dimensiones

Satisfacción laboral intrínseca

Es aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016).

Satisfacción laboral extrínseca

Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021

Autor: YTALO WILMER ALCÁZAR QUIRICA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre propósitos y satisfacción laborales en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
	Estructura organizacional	1. Tareas y responsabilidades y 2. Procedimientos 3. Área responsable 4. Objetivos y metas	1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF. 2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral. 3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes. 4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando	Ordinal politómica Está conformada por 5 dimensiones, 19 indicadores y 20 ítems. Las alternativas son de: Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1	Tabla de baremos. - Alto - Medio - Bajo		

			Supervisión y control	<p>10. Diferentes medios informativos</p> <p>11. Acceso a comunicación</p> <p>12. Información oportuna</p> <p>13. Evaluación periódica</p> <p>14, Métodos de trabajo</p> <p>15.Coordinación permanente</p>	<p>diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p> <p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre</p>	
--	--	--	-----------------------	--	---	--

					<p>coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p> <p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p> <p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p> <p>19. No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.</p> <p>20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional,</p>	
			Relaciones sociales	<p>16. Apoyo</p> <p>17. Confianza</p> <p>18. Confraternidad</p> <p>19. Conflictos</p> <p>20. Apoyo</p>		

			Extrínsecas	<p>4.- Logro</p> <p>5.- Condiciones laborales</p>	<p>5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.</p> <p>6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.</p> <p>7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.</p> <p>8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.</p> <p>9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.</p> <p>10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para</p>	
--	--	--	-------------	---	--	--

					<p>realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son</p>		
				6.- Remuneración			
				7.- Relaciones interpersonales			

				<p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p> <p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.</p> <p>20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los</p>	
--	--	--	--	---	---	--

					directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 100 docentes del nivel de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Tipo de muestreo: El tipo de muestreo es censal</p> <p>Tamaño de muestra: 100 docentes</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de clima organizacional</p> <p>Autor: Alcázar, Y</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de satisfacción laboral</p> <p>Autor: Alcázar, Y.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>En base a la prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov, se empleará un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>			

		Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria Forma de Administración: Individual o colectiva	
--	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTIANA EVANGELICA EN VENTANILLA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	“Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, políticas administrativas de la misma, comunicación, la supervisión y el control y relaciones sociales” (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017)	Estructura organizacional Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017). Políticas administrativas	1. Tareas y responsabilidades 2. Procedimientos 3. Área responsable 4. Objetivos y metas	1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF. 2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral. 3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes. 4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.

		<p>Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Comunicación</p> <p>Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes</p>	<p>5. Horarios de trabajo</p> <p>6. Estabilidad laboral</p> <p>7. Carga horaria</p> <p>8. Faltas y tardanzas</p> <p>9. Información</p> <p>10. Diferentes medios informativos</p> <p>11. Acceso a comunicación</p> <p>12. Información oportuna</p>	<p>5. Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspectos que genera satisfacción laboral.</p> <p>6. La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>7. La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria, generando ello mayor satisfacción laboral.</p> <p>8. La institución permite la justificación de faltas y tardanzas, presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.</p> <p>9. La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.</p> <p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p>
--	--	--	---	--

		<p>medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Supervisión y control Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Relaciones sociales Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de</p>	<p>13. Evaluación periódica</p> <p>14. Métodos de trabajo</p> <p>15. Coordinación permanente.</p> <p>16. Apoyo</p> <p>17. Confianza</p> <p>18. Confraternidad</p>	<p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p> <p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p> <p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p>
--	--	--	---	---

		conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).	19. Conflictos 20. Apoyo	19. No es frecuente que se presenten conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral. 20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.
Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión como de las políticas de la organización (Pérez y Fidalgo, 2016).	Intrínsecas Es aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016). Extrínsecas	1.- Independencia 2.- Felicidad 3.- Progreso 4.- Logro 5.- Condiciones laborales	1. Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo. 2. Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional. 3. Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. . 4. Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente. 5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa. 6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes. 7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa. 8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable. 9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas. 10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.

		<p>Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).</p>	<p>6.- Remuneración</p> <p>7.- Relaciones interpersonales</p> <p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p> <p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional.</p> <p>20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.</p>
--	--	---	---	---

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
1	Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.	X		X		X		
2	Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral	X		X		X		
3	Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.	X		X		X		
4	Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Políticas administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspecto que genera satisfacción laboral.	X		X		X		
6	La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral	X		X		X		
7	La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria , generando ello mayor satisfacción laboral.	X		X		X		
8	La institución permite la justificación de faltas y tardanzas , presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.	X		X		X		
10	En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.	X		X		X		
11	Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.	X		X		X		
12	La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión y control	Si	No	Si	No	Si	No	

13	La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.	X		X		X		
14	La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.	X		X		X		
15	La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.	X		X		X		
16	Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo, de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.	X		X				
18	Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.	X		X				
19	No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.	X		X				
20	Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Teodora Tenorio Guevara DNI:25702119.....

Especialidad del validador:Gerencia Educativa.....

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lima, 5 de junio del



Firma del experto Informante.

Teodora Tenorio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca							
1	Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo	X		X		X		
2	Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .	X		X		X		
4	Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.	X		X		X		
5	Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa	X		X		X		
6	Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes	X		X		X		
7	Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.	X		X		X		
8	Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 2 Satisfacción extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.	X		X		X		
10	Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.	X		X		X		
11	La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.	X		X		X		
12	Me satisface la remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.	X		X		X		

13	Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.	X		X		X		
14	Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro	X		X		X		
15	La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.	X		X		X		
16	Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.	X		X		X		
17	Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.	X		X		X		
18	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional	X		X		X		
19	La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional	X		X		X		
20	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Si hay Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Teodora Tenorio Guevara **DNI:**25702119.....

Especialidad del validador:Gerencia Educativa.....

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el 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.

Lima, 5 de junio del



Firma del experto Informante.

Teodora Tenorio

Especialidad Gerencia Educativa

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Josué Manuel Revilla Diaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

ALCAZAR QUIRICA YTALO WILMER

D.N.I.: 25805368

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Clima organizacional

Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Dimensiones

Estructura organizacional

Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Políticas administrativas de la organización

Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Comunicación

Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Supervisión y control

Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación permanente y apoyo en el trabajo (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Relaciones sociales

Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).

Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral

Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Dimensiones

Satisfacción laboral intrínseca

Es aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña, relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016).

Satisfacción laboral extrínseca

Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).

Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021

Autor: YTALO WILMER ALCÁZAR QUIRICA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre propósitos y satisfacción laborales en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre comunicación y</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre estructura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre propósitos y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la organización, las políticas administrativas, la comunicación, la supervisión y el control y las relaciones sociales (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			<p>Estructura organizacional</p>	<p>1. Tareas y responsabilidades</p> <p>2. Procedimientos</p> <p>3. Área responsable</p> <p>4. Objetivos y metas</p>	<p>y</p>	<p>1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.</p> <p>2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.</p> <p>4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien</p>	<p>Ordinal politómica</p> <p>Está conformada por 5 dimensiones, 19 indicadores y 20 ítems.</p> <p>Las alternativas son de:</p> <p>Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1</p>	<p>Tabla de baremos.</p> <p>- Alto</p> <p>- Medio</p> <p>- Bajo</p>

			Supervisión y control	<p>9. Diferentes medios informativos</p> <p>10. Acceso a comunicación</p> <p>11. Información oportuna</p> <p>12. Evaluación periódica</p> <p>13. Métodos de trabajo</p>	<p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p> <p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p>	
--	--	--	-----------------------	---	---	--

			Relaciones sociales	<p>14. Coordinación permanente</p> <p>15. Apoyo</p> <p>16. Confianza</p> <p>17. Confraternidad</p> <p>18. Conflictos</p>	<p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p> <p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p> <p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p> <p>19. No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.</p>	
--	--	--	---------------------	--	--	--

				19.Apoyo	20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.		
<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor, relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).</p>							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Intrínsecas	<p>1.- Independencia</p> <p>2.- Felicidad</p>	<p>1. Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo.</p> <p>2. Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional.</p> <p>3, Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .</p>	<p>Ordinal politómica</p> <p>Está conformada por 2 dimensiones y la dimensión satisfacción intrínseca presenta 4 indicadores y cada indicador está conformado por 2 ítems; mientras que la satisfacción extrínseca presenta 4 indicadores y cada una 3 ítems Las alternativas sonde: Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1</p>	<p>Tabla de baremos</p> <p>- Alto</p> <p>- Medio</p> <p>- Bajo</p>

			Extrínsecas	<p>3.- Progreso</p> <p>4.- Logro</p> <p>5.- Condiciones laborales</p>	<p>4. Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.</p> <p>5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.</p> <p>6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.</p> <p>7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.</p> <p>8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.</p> <p>9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa</p>	
--	--	--	-------------	---	---	--

				6.- Remuneración	<p>porque son justas y equitativas.</p> <p>10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración</p>	
--	--	--	--	------------------	---	--

				<p>7.- Relaciones interpersonales</p> <p>8.- Gestión de políticas institucionales</p>	<p>recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p> <p>18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional.</p> <p>19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional. 20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar	
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 100 docentes del nivel de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Tipo de muestreo: El tipo de muestreo es censal</p> <p>Tamaño de muestra: 100 docentes</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de clima organizacional</p> <p>Autor: Alcázar, Y</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>		<p>DESCRIPTIVA: Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p>INFERENCIAL: En base a la prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov, se empleará un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>	

		<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Escala de satisfacción laboral</p> <p>Autor: Alcázar, Y.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	
--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTIANA EVANGELICA EN VENTANILLA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	“Es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los colaboradores dentro de una organización, en base a un medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad, considerando los aspectos dimensionales de estructura de la	<p>Estructura organizacional</p> <p>Es la percepción de correspondencia entre la división del trabajo y la manera en que beneficia la coordinación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos mediante las tareas</p>	<p>1. Tareas y responsabilidades</p> <p>2. Procedimientos</p> <p>3. Area responsable</p> <p>4. Objetivos y metas</p>	<p>1. Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.</p> <p>2. Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>3. Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.</p> <p>4. Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.</p>

	<p>organización, políticas administrativas de la misma, comunicación, la supervisión y el control y relaciones sociales” (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017)</p>	<p>y responsabilidades, procedimientos, área responsable, objetivos y metas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Es la apreciación de conformidad respecto a las normas o lineamientos institucionales que tienen por finalidad regular y uniformizar las conductas de los trabajadores dentro de la organización, vinculadas a, horarios de trabajo, estabilidad laboral, carga horaria de la labor, faltas y tardanzas (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Comunicación</p> <p>Es la apreciación de claridad, veracidad, orientación, oportunidad y medios de la</p>	<p>5. Horarios de trabajo</p> <p>6. Estabilidad laboral</p> <p>7. Carga horaria</p> <p>8. Faltas y tardanzas</p> <p>9. Información</p> <p>10. Diferentes medios informativos</p>	<p>5. Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspectos que genera satisfacción laboral.</p> <p>6. La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral.</p> <p>7. La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria, generando ello mayor satisfacción laboral.</p> <p>8. La institución permite la justificación de faltas y tardanzas, presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.</p> <p>9. La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.</p>
--	--	--	--	--

		<p>información transmitida entre la organización y los colaboradores al interior de esta, sobre aspectos relacionados al trabajo como informar, brindar información a través de diferentes medios, información oportuna, acceso a la información de los colaboradores (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Supervisión y control Es la apreciación respecto a la manera en que los superiores orientan, apoyan y controlan a su personal durante la ejecución de su trabajo, pretendiendo que este se realice con resultados óptimos, vinculado a la evaluación periódica del personal, mejora de métodos de trabajo, coordinación</p>	<p>11. Acceso a comunicación</p> <p>12. Información oportuna</p> <p>13. Evaluación periódica</p> <p>14. Métodos de trabajo</p> <p>15. Coordinación permanente.</p> <p>16. Apoyo</p>	<p>10. En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.</p> <p>11. Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.</p> <p>12. La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.</p> <p>13. La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.</p> <p>14. La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.</p> <p>15. La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.</p> <p>16. Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.</p>
--	--	---	---	--

		<p>permanente y apoyo en el trabajo (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Vinculada a la apreciación respecto a las relaciones de confraternidad, superación de conflictos, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización (Ruiz, Ruiz y Ruiz, 2017).</p>	<p>17. Confianza</p> <p>18. Confraternidad</p> <p>19. Conflictos</p> <p>20. Apoyo</p>	<p>17. Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.</p> <p>18. Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.</p> <p>19. No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.</p> <p>20. Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.</p>
Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Es un estado emocional subjetivo de tipo positivo en base a la experiencia laboral, respecto a su puesto de trabajo considerando dos aspectos el intrínseco vinculado a situaciones personales, relacionados a la autonomía, el reconocimiento de los demás, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal; así como al extrínseco vinculado a aspectos propios de la organización y de su labor,	<p>Intrínsecas</p> <p>Es aquella vinculada con la satisfacción en el puesto de trabajo y con la naturaleza de las actividades del puesto que el colaborador ejecuta, lo que indica que está bajo control del individuo, relacionado por tanto a lo que hace y desempeña,</p>	<p>1.- Independencia</p> <p>2.- Felicidad</p> <p>3.- Progreso</p>	<p>1. Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo.</p> <p>2. Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional.</p> <p>3. Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .</p> <p>4. Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.</p> <p>5. Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa.</p> <p>6. Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes.</p>

	<p>relacionado con las condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión como de las políticas de la organización (Pérez y Fidalgo, 2016).</p>	<p>relacionados a la independencia en el trabajo, la felicidad en el trabajo, al progreso en el ámbito laboral, y al logro personal (Pérez y Fidalgo, 2016).</p> <p>Extrínsecas</p> <p>Es aquella donde las personas no tienen el control directo de los mismos, implicando que cuando son positivos, evitan la insatisfacción, dado que no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan no son sostenidas en el tiempo. Cuando son negativos, generan definitivamente la insatisfacción, encontrándose vinculada a aspectos propios de la organización y de su labor, estando relacionado con las</p>	<p>4.- Logro</p> <p>5.- Condiciones laborales</p> <p>6.- Remuneración</p> <p>7.- Relaciones interpersonales</p>	<p>7. Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.</p> <p>8. Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.</p> <p>9. Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.</p> <p>10. Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.</p> <p>11. La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.</p> <p>12. Me satisface La remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.</p> <p>13. Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.</p> <p>14. Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro.</p> <p>15. La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.</p> <p>16. Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.</p> <p>17. Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.</p>
--	---	--	---	---

		condiciones laborales, remuneración, las relaciones interpersonales y la gestión de políticas institucionales (Pérez y Fidalgo, 2016).	8.- Gestión de políticas institucionales	18. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional. 19. La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional. 20. La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.
--	--	--	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las tareas y responsabilidades de los docentes están claramente definidas en el MOF y ROF.	X		X		X		
2	Existen adecuados procedimientos que facilitan la coordinación de actividades contribuyendo a la satisfacción laboral	X		X		X		
3	Ante un problema de trabajo es fácil identificar el área responsable que debe resolverlo, motivando la satisfacción laboral de los docentes.	X		X		X		
4	Los objetivos y metas organizacionales se encuentran bien definidos generando ello satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Políticas administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los horarios de trabajo se encuentran claramente establecidos aspecto que genera satisfacción laboral.	X		X		X		
6	La institución educativa mantiene la estabilidad laboral brindando seguridad confianza y tranquilidad contribuyendo a la satisfacción laboral	X		X		X		
7	La institución exige a los docentes laborar de acuerdo con su carga horaria , generando ello mayor satisfacción laboral.	X		X		X		
8	La institución permite la justificación de faltas y tardanzas , presentando la documentación pertinente, contribuyendo con ello a la satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La información transmitida a los docentes por los directivos es clara concreta y oportuna, sintiendo satisfacción laboral por ello.	X		X		X		
10	En la institución se emplean diferentes medios informativos manteniendo informados permanentemente al personal docente.	X		X		X		
11	Los docentes tienen acceso a la comunicación con los directivos para dar a conocer sus inquietudes expectativas o información motivando la satisfacción laboral.	X		X		X		
12	La institución brinda a los docentes información oportuna para desarrollar actividades académicas y extracadémicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión y control	Si	No	Si	No	Si	No	

13	La institución realiza evaluación periódica a los docentes para medir el avance de los objetivos académicos y organizacionales.	X		X		X		
14	La institución emplea los resultados de la supervisión para mejorar métodos de trabajo y optimizar la calidad de enseñanza.	X		X		X		
15	La institución ha reglamentado la coordinación permanente entre coordinadores de área y docentes contribuyendo el apoyo brindado a que se sientan satisfechos laboralmente.	X		X		X		
16	Los coordinadores brindan el apoyo necesario a los docentes en el trabajo en equipo, percibiéndose ello como una contribución a la satisfacción laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe confianza en el trato entre el personal docente, administrativo, de servicio y directivos, motivando ello la satisfacción laboral.	X		X				
18	Existe un ambiente de confraternidad entre todo el personal contribuyendo ello a manifestaciones de satisfacción laboral.	X		X				
19	No es frecuente que se presentan conflictos entre el personal lo cual permite percibir expresiones de satisfacción laboral.	X		X				
20	Cuando los docentes presentan alguna dificultad el personal en general brinda su apoyo incondicional, motivando ello la satisfacción laboral.	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Josué Manuel Revilla Díaz DNI:06667006.....

Especialidad del validador:Gestión y docencia.....

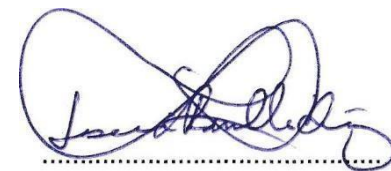
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lima, 5 de junio del



Firma del experto Informante.

Josué Manuel Revilla Díaz

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca							
1	Me satisface la independencia que tengo para elegir y aplicar un método propio de trabajo	X		X		X		
2	Tengo independencia para realizar la planificación pedagógica apoyando ello la generación de un buen clima organizacional.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho y feliz cuando percibo el buen desempeño de los estudiantes permitiendo ello que el clima organizacional sea estable. .	X		X		X		
4	Me siento satisfecho y feliz al percibir la confianza y alegría de los directivos respecto al despliegue de mi labor docente.	X		X		X		
5	Me siento satisfecho de haber progresado profesionalmente percibiendo el apoyo de la institución educativa	X		X		X		
6	Siento satisfacción al ver progreso en mis habilidades y competencias docentes	X		X		X		
7	Siento satisfacción por haber logrado ingresar a trabajar en esta institución educativa.	X		X		X		
8	Me satisface que mis logros profesionales se vean reflejados en mi buen desempeño docente agenciando con ello que el clima organizacional sea favorable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: 2 Satisfacción extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me satisfacen las condiciones laborales en la institución educativa porque son justas y equitativas.	X		X		X		
10	Me siento satisfecho con el horario de trabajo como condición laboral porque me deja tiempo para realizar otras actividades, contribuyendo ello a que el clima laboral sea estable.	X		X		X		
11	La carga laboral extraacadémica como condición laboral es distribuida de manera equitativa generando que el clima laboral no se vea alterado.	X		X		X		
12	Me satisface la remuneración que recibo porque es justa y atractiva, contribuyendo a la generación de un clima organizacional sea estable.	X		X		X		

13	Siento satisfacción de la remuneración recibida porque me permite cubrir mis necesidades económicas.	X		X		X		
14	Los ingresos que tengo por la remuneración recibida me satisfacen porque me permite generar ahorro	X		X		X		
15	La buena calidad de las relaciones interpersonales con los directivos me satisface porque son benéficas para el clima organizacional.	X		X		X		
16	Las buenas relaciones interpersonales con los colegas me hacen sentir satisfecho y cómodo en el trabajo, beneficiando ello al buen clima organizacional.	X		X		X		
17	Las buenas relaciones interpersonales me satisfacen y motivan a trabajar mejor.	X		X		X		
18	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos me hace sentir seguro en mi trabajo, contribuyendo al adecuado clima organizacional	X		X		X		
19	La buena gestión de políticas institucionales me brinda estabilidad laboral beneficiando ello la estabilidad del clima organizacional	X		X		X		
20	La adecuada gestión de políticas institucionales de parte de los directivos fortalece mi identificación con la organización y contribuye a la estabilidad positiva del clima organizacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Si hay Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Josué Manuel Revilla Díaz DNI:06667006.....

Especialidad del validador:Gestión y docencia.....

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lima, 5 de junio del

Firma del experto Informante.

Josué Manuel Revilla Díaz

Especialidad Gestión

Anexo 5



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "ELIM"

Iglesia Evangélica Presbiteriana Y Reformada En El Perú

R.D. Nº00348 - 11-03-94 UGEL - VENTANILLA R.D. Nº 005680. DREC.

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Mi Perú, 11 de junio del 2021

Doctor
Carlos Venturo Orbegoso
Escuela de posgrado
Universidad Cesar Vallejo

De mi especial consideración:

La presente tiene por finalidad dar respuesta a su carta cursada el 31 de mayo del 2021 con la referencia P.0257-2021-UCV-VA-EPG-F01/J, en la cual solicitan que el Sr. ALCÁZAR QUIRICA, YTALO WILMER, identificado con DNI Nº 25805368 pueda realizar la investigación académica sobre, clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla.

Por ello la Dirección y Promotoría autoriza a realizar las investigaciones pertinentes en nuestra institución para lograr con sus objetivos.

Agradecemos la atención brindada a la presente, quedamos de ustedes.

Atentamente,

SECRETARÍA DE PROMOTORÍA
DIRECCIÓN
I.E.P. "ELIM"

Av. Trujillo s/n Sector G Ma. G3 Lt. 02 Mi Perú, Callao.

Teléfonos: 011531765 - 015478371 - R.U.C. 20364951893

Web: www.cristianoeim.edu.pe

Anexo 6

MATRIZ DE TABULACIÓN DE DATOS

Clima organizacional																										
Puntuaciones ítems																										
Suj	D. Estructura				Subt	D. Políticas				Subt	D.				Subt	D. Supervisión				Subt	D. Relaciones sociales				Subtota	TOT AL
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		17	18	19	20		
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
2	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	80
3	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	96
4	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	88
5	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	91
6	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	98
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	99
8	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
9	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	99
10	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	94
11	1	5	5	5	16	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	93
12	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	56
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	13	63
15	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	99
16	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	4	5	4	4	17	5	4	5	5	19	4	5	3	3	15	88
17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19	5	5	1	5	16	83
18	4	4	4	4	16	3	4	5	5	17	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	88
19	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	96
20	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	1	4	14	90
21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
22	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	93
23	3	5	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	3	3	3	3	13	68
24	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
25	4	4	3	4	15	4	4	4	4	17	3	3	3	3	12	5	4	4	3	16	2	3	3	3	11	71
26	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	3	3	4	4	74	
27	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12	4	5	4	5	64	
28	5	4	5	5	19	3	4	4	5	16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	74	
29	3	5	3	3	14	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	3	5	4	18	4	5	5	3	68	
30	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	78	

Satisfacción laboral																								
Puntuaciones ítems																								
Suj	D. Satisfacción intrínseca								Subtot	D. Satisfacción extrínseca											Subtota	TOT AL		
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			20	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	46	77	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	1	1	1	2	1	3	3	3	35	75	
3	5	5	4	4	4	5	5	4	36	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	56	92	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44	74	
5	5	5	4	5	5	4	4	5	37	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	46	83	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55	95	
7	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56	95
8	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	96
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	51	91
10	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	79	
11	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31	53	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	55	95	
13	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	2	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	49	87	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58	98	
15	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53	92	
16	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	50	89
17	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	48	86	
18	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	46	76	
19	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55	93	
20	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	3	4	3	3	2	5	5	5	4	4	4	46	84	
21	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	4	4	2	1	1	5	5	5	4	4	4	43	79	
22	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	51	89	
23	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3	36	65	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	54	94	
25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	87	
26	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58	96	
27	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53	83	
28	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	50	88	
29	4	3	4	3	4	4	4	4	30	5	5	5	5	1	3	3	2	1	3	3	3	39	69	
30	5	5	4	5	5	4	4	5	37	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	54	91	

Confiabilidad de Instrumentos

Clima organizacional

Total

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=COEstructura COPoliticas COComunicacion COSupervision
CORelaciones COTotal
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad

Notas		10-JUL-2021 11:48:39
Salida creada		
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=COEstructura COPoliticas COComunicacion COSupervision CORelaciones COTotal /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,05
	Tiempo transcurrido	00:00:00,33

[Conjunto_de_datos16]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,784	6
------	---

Clima organizacional

```

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos16.
RELIABILITY
  /VARIABLES=COEstructura COTotal
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Confiabilidad

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:22:29
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=COEstructura COTotal /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,02

[Conjunto_de_datos16]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	2

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=COTotal COPoliticas

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Confiabilidad

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:26:03
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=COTotal COPolíticas /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	2

```

RELIABILITY
/VARIABLES=COTotal COComunicacion
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Confiabilidad

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:26:19
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>

	N de filas en el archivo de datos de trabajo		30
	Entrada de matriz		
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.	
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=COTotal COComunicacion /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,00
	Tiempo transcurrido		00:00:00,39

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=COTotal COSupervision
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad

Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:26:37
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=COTotal COSupervision /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

Recursos	Tiempo de procesador	/MODEL=ALPHA.	00:00:00,05
	Tiempo transcurrido		00:00:00,03

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=COTotal CORElaciones
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad

Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:26:52
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=COTotal CORElaciones /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,03

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	2

Satisfacción laboral

Total

RELIABILITY

/VARIABLES=Sintrinseca SExtrinseca STotal

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Confiabilidad

Notas

Salida creada		10-JUL-2021 11:49:39
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=Sintrinseca SExtrinseca STotal /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,05
	Tiempo transcurrido	00:00:00,33

[Conjunto_de_datos16]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0

Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	3

Satisfacción laboral

```
RELIABILITY
/VARIABLES=SIntrinsica STotal
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad

Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:27:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=SIntrinsica STotal /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=STotal SExtrinsica
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad

Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:27:20
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos16
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=STotal SExtrinsica /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,03

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	2

Correlaciones

```

Clima organizacional/Satisfacción laboral
NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos18 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S(NONORMAL)=TotalClima TotalSatisfaccion
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

Pruebas NPar

Notas		
Salida creada		10-JUL-2021 12:04:51
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=TotalClima TotalSatisfaccion /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,56
	Número de casos permitidos ^a	157286

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[Conjunto_de_datos18]

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		TotalClima	TotalSatisfaccion
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	89,4400	85,4700
	Desviación estándar	8,09205	10,63010
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,132	,150
	Positivo	,096	,121
	Negativo	-,132	-,150
Estadístico de prueba		,132	,150
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es no normal.

- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalClima TotalSatisfaccion
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

Notas		
Salida creada		10-JUL-2021 12:05:26
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalClima TotalSatisfaccion /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,03
	Tiempo transcurrido	00:00:00,23

Correlaciones

		TotalClima	TotalSatisfaccion
TotalClima	Correlación de Spearman	1	,698*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	100	100
TotalSatisfaccion	Correlación de Spearman	,698*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	100	100

*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalSatisfaccion Estructura
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

Notas		
Salida creada		10-JUL-2021 12:06:03
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18

	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.	
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalSatisfaccion	
		Estructura	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
		/MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,00
	Tiempo transcurrido		00:00:00,11

Correlaciones

		TotalSatisfaccion	Estructura
TotalSatisfaccion	Correlación de Spearman	1	,574*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	100	100
Estructura	Correlación de Spearman	,574*	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	100	100

*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TotalSatisfaccion Politica
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones

Notas

Salida creada		10-JUL-2021 12:06:33
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalSatisfaccion Politica
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/MISSING=PAIRWISE.

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,02

Correlaciones

		TotalSatisfaccion	Politica
TotalSatisfaccion	Correlación de Spearman	1	,749*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	100	100
Politica	Correlación de Spearman	,749*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	100	100

*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=TotalSatisfaccion Comunicacion
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

Notas

Salida creada		10-JUL-2021 12:07:00
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
	Casos utilizados	
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalSatisfaccion Comunicacion /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,02

Correlaciones

		TotalSatisfaccion	Comunicacion
TotalSatisfaccion	Correlación de Spearman	1	,465*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	100	100
Comunicacion	Correlación de Spearman	,465*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	100	100

*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalSatisfaccion Supervision
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

Notas		
Salida creada		10-JUL-2021 12:07:30
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalSatisfaccion Supervision /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,03

Correlaciones

		TotalSatisfaccion	Supervision
TotalSatisfaccion	Correlación de Spearman	1	,504*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	100	100
Supervision	Correlación de Spearman	,504*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	100	100

*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalSatisfaccion Relaciones
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

Notas

Salida creada		10-JUL-2021 12:07:54
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos18
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	100
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalSatisfaccion Relaciones /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,03

Correlaciones

		TotalSatisfaccion	Relaciones
TotalSatisfaccion	Correlación de Spearman	1	,642*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	100	100
Relaciones	Correlación de Spearman	,642*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	100	100

*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3611-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 12 de octubre de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **ALCAZAR QUIRICA, YTALO WILMER** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **ALCAZAR QUIRICA, YTALO WILMER**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021** presentado por **ALCAZAR QUIRICA, YTALO WILMER**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Quinteros Gómez Yakov
Secretario	: Mg. Vilcapoma Pérez César
Vocal (Asesor de la tesis)	: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 15 de octubre de 2021
Hora	: 8:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

