



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la
unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mogrovejo Zambrano, Jacqueline Norma (ORCID: 0000-0001-6772-0588)

ASESOR:

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A papito Dios, por brindarme salud y sabiduría, a mí madre, que, con su empeño, motivación ha sabido guiarme en este constante proceso, a mi esposo que es mi pilar fundamental y apoyo incondicional para cumplir mi meta, a mis hijos, que son mi motivo de perseverancia y fortaleza, que, con su amor, paciencia y respeto, fueron un motor primordial para terminar con este trabajo investigativo y conseguir este logro académico en mi vida profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por dar oportunidades educativas, accesibles a quienes desean una profesionalización a un nivel superior, además de la calidad educativa brindada.

Debo agradecer de manera especial al doctor Edmundo Arévalo que con su apoyo, motivación y capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigadora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Tamaño poblacional de los sujetos de estudios, género y edades.....	15
Tabla 2 Niveles alcanzados en la percepción del clima organizacional, por los sujetos de la muestra.	19
Tabla 3 Niveles alcanzados en el nivel de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.....	21
Tabla 4 Coeficientes de correlación entre la dimensión de comunicación del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, en los sujetos de la muestra.....	22
Tabla 5 Coeficientes de correlación entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.....	23
Tabla 6 Coeficientes de correlación entre la dimensión de responsabilidad institucional del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.	24
Tabla 7 Coeficientes de correlación entre la dimensión de factores extrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.....	25
Tabla 8 Coeficientes de correlación entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.....	26
Tabla 9 Niveles alcanzados entre el entre clima organizacional y satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.	27

Índice de gráficos

Figura 1. Nivel de percepción del clima organizacional.....	20
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral.....	21
Figura 3. Diagrama de dispersión entre la dimensión de comunicación del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, en los sujetos de la muestra.....	23
Figura 4. Diagrama de dispersión entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.....	24
Figura 5. Diagrama de dispersión la dimensión de responsabilidad institucional del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.....	25
Figura 6. Diagrama de dispersión la dimensión de factores extrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.....	26
Figura 6. Diagrama de dispersión entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.....	27
Figura 7. Diagrama de dispersión entre clima organizacional y satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.	28

Resumen

La presente investigación fue dirigida a estudiar el “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021”, con la finalidad de determinar si existe significancia en relación a las dos variables indicadas. El estudio es de tipo básico, no experimental y del tipo descriptivo y correlacional, se ha contado con una población de 150 docentes de las instituciones educativas, para ello se utilizó cuestionarios para cada variable, de 20 ítems cada una y como técnica la encuesta. Los resultados mostraron que existe un buen nivel en la variable clima organizacional estando en los niveles favorables cada una de sus dimensiones: comunicación (97%), condiciones (58%) responsabilidad institucional (60%), para la variable satisfacción laboral, también se encuentra en niveles favorables: los factores intrínsecos (93%) y factores extrínsecos (92%). Se ha determinado que la correlación entre las mismas es altamente significativa, teniendo los mismos resultados en el análisis de las dimensiones, concluyéndose que el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una alta asociación entre sí. (Tabla 4 a 8).

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, condiciones laborales

Abstract

This research was directed to study the "Organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational unit" C01 ", Santo Domingo-Ecuador 2021", in order to determine if there is significance in the relationship of the two indicated variables. The study, which has been basic, non-experimental and of the descriptive and correlational type, has had a population of 150 teachers from educational institutions, for this, questionnaires were used for each variable of 20 items each and the survey was used as a technique. The results showed that there is a good level in the organizational climate variable being at favorable levels for one of its dimensions communication (97%), conditions (58%) institutional responsibility (60%), for the variable job satisfaction it is also found in favorable levels intrinsic factors (93%) and extrinsic factors (92%). It has been determined that the correlation between them is highly significant, having the same results in the analysis of the dimensions, concluding that the organizational climate and job satisfaction have a high association between them. (Table 4 to 8).

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas en el mundo buscan generar climas de la organización y espacios sociales adecuados para sus trabajadores, rompiendo esquemas tradicionales con el fin de que los colaboradores desarrollen su máximo potencial y generen mejores desempeños en sus funciones, además de lograr una satisfacción laboral en sus equipos de trabajo.

Es así que Iglesias & Torres, (2018) mencionan que, las principales instituciones educativas en el mundo consideran al clima organizacional como un factor clave para el buen desempeño (pág. 1). León, Noriega, & Murillo, (2018) mencionan que, son muy pocos los países en América Latina que toman importancia al estudio del clima organizacional, desconociendo que tiene un efecto en el rendimiento del trabajador, aun teniendo en cuenta que estos factores influyen directamente los objetivos y metas de las instituciones (págs. 15-32).

En Ecuador, la situación no es distinta, debido a la poca capacidad de las empresas e instituciones públicas de innovar sus procesos. Es así que Moreira (2016), menciona que en el país existe ya un interés por el cambio de las organizaciones para la mejora de la educación, dando prioridad a variables tan importantes como el clima organizacional, y su efecto en la satisfacción de labores de los profesores. (págs. 296-307). Cantón & Téllez, (2016) indican que la satisfacción laboral del personal docente es un coeficiente muy importante para las instituciones educativas, ya que este se refleja directamente en la aptitud de la enseñanza que reciben sus alumnos.

En las instituciones educativas de Santo Domingo, la variable del clima organizacional se ve afectado debido a actitudes negativas y tratos inadecuados al personal docente por parte de los directivos, resaltando las exigencias laborales de último minuto o fuera de tiempo, además de comportamientos no éticos que se consideran normales como hablar de problemas personales de los trabajadores y dañando la imagen de las personas frente a todo el equipo, además se observa deficiencias en la gestión administrativa como demora en el pago de remuneraciones

mensuales, generando un ambiente inadecuado dentro de la organización, teniendo como efecto el poco aprecio que siente el trabajador por su ámbito laboral y la limitada satisfacción que se genera.

Se percibe que no existen acciones concretas por parte de las direcciones para atender esta problemática, considerándolas naturales y parte de la rutina de trabajo, esta situación genera una alta insatisfacción laboral en los docentes ya que en su mayoría no están de acuerdo con las formas y tratos que se han instituido, afectando directamente a la unidad educativa, disminuyendo la calidad de la enseñanza y el empeño que pone los docentes para realizar su labor.

En base a esta realidad se planteó el siguiente problema principal, ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal docente de la unidad educativa "C01"; Santo Domingo-Ecuador 2021?

Este estudio se justificó a niveles teóricos, metodológicos, prácticos y de impacto social, es así que dentro del aspecto teórico se plantea un estudio de la correlación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, cuyos resultados serán comparados con estudios de fuentes secundarias realizadas con una antigüedad máxima de cinco años. A nivel metodológico se buscó analizar cuál es el nivel de las variables y como se relacionan las variables, buscando saber el tipo de relación y su intensidad. Desde la perspectiva de impacto social, se trabajó con la población de docentes de la institución educativa, los beneficiarios directos de este estudio será ciento cincuenta docentes, los cuales serán partícipes para el levantamiento de la información.

Este estudio también sirvió de aporte para el análisis de estas variables en otras instituciones ya que en toda organización donde se trabaja con equipos humanos se desarrollan estos factores que son muy importantes para medir sus logros y desempeños. Es interés del investigador desarrollar este estudio para contribuir con el adelanto de la calidad educativa del país.

En base a lo citado se planteó el siguiente objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal

docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción del clima organizacional del personal docente, de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. Conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. Analizar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021.

En base a la información presentada se planteó la siguiente hipótesis general:
Hi: El clima organizacional se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. Ho: El clima organizacional no se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01"; Santo Domingo-Ecuador 2021.

Y como hipótesis específicas:

H1: La dimensión comunicación del clima organizacional, se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. H2: La dimensión condiciones laborales del clima organizacional, se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. H3: La dimensión responsabilidad del clima organizacional, se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. H4: La dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral, se correlaciona significativamente con el clima organizacional del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. H5: La dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral, se correlaciona significativamente con el clima organizacional del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de hacer un análisis de los trabajos previos se seleccionó los antecedentes que nos sirven de referencia para el presente trabajo, la misma que exponemos a continuación.

Espinoza (2017) en Lima, investigó las variables clima organizacional y satisfacción laboral, desarrollado en un establecimiento. Para ello trabajó con una muestra de 50 profesores y personal administrativo, usándose dos cuestionarios de elaboración propia. Los resultados indicaron que existe una relación significativa, entre ambas variables. Los docentes perciben en un 90% el clima de la organización como regular, y la satisfacción de sus labores igualmente más del 80% lo consideran regular existiendo una baja motivación por su labor, siendo importante que la institución evalúe de forma constante los niveles de clima de la organización, para que los trabajadores se sientan contentos con su labor.

Cruz Condor (2018) en Lima, realizó la indagación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesores, con una muestra de trabajo conformada por 122 instructores, de diversas instituciones de la Red. Se utilizó como instrumento cuestionarios de elaboración propia y validados por expertos. Los resultados alcanzados del análisis muestran que existen una relación significativa entre las dos variables del estudio. Los docentes consideran al clima en la organización negativo en un 40% y regular en un 23%, siendo estos valores importantes, sin embargo, también mencionan que más del 90% están satisfechos con su labor en niveles de moderada y alta, siendo la recomendación desarrollar las competencias para el buen manejo de conflictos y mejora del clima en la organización.

Picoaga (2018) en Lima, desarrolló un estudio para establecer la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores, en una universidad privada, con una muestra de 132 instructores, seleccionados por muestreo simple. Se elaboró cuestionario para cada variable por parte del investigador y validado por juicio de expertos. Los docentes perciben el tipo de clima de la organización como

regular y bueno, siendo este el 100% de los encuestados, además el desempeño de los docentes en más del 70% se encuentra en los niveles de bueno, siendo estos competentes para su cargo, por lo cual se recomienda, que se debe perfeccionar las condiciones profesionales de los docentes con respecto a la infraestructura, siendo consecuencia del clima y también del desempeño.

Echegaray & Melo (2018) en Cusco, investigaron la coherencia entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, con la muestra de 48 profesores, que se seleccionó por conveniencia. Se utilizó como instrumentos cuestionarios de elaboración propia y validados por expertos. Los resultados mostraron que coexiste una relación significativa entre ambas variables. El aporte de esta publicación es muy importante para la presente investigación ya que relaciona las mismas variables. Los docentes consideran que en general existe un buen clima y este genera una satisfacción laboral en la mayoría de los maestros, siendo muy importante que se monitoree los niveles del clima organizacional, así como plantear programas para la interacción de los docentes, que ayudará a su desempeño laboral.

Cusipaucar (2018) en Cusco, investigó acerca de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los maestros, cuya muestra fue 11 profesores que se encontraban activos en la institución. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios elaborados por el propio investigador, revisados y validados por expertos. El análisis llegó a deducir que hay relación efectiva, directa y significativa entre las variables, los docentes mencionan que existe un buen clima de la organización estando en niveles de regular y bueno, además consideran que su labor genera una adecuada satisfacción, siendo importante estos niveles para el buen funcionamiento de la institución, por ello se recomienda optimizar la comunicación y el trabajo en grupal para mantener los niveles mostrados en esta investigación.

Minaya, (2018) en Buena Fe-Ecuador, realizó la investigación donde buscó correlacionar las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los maestros, teniendo como muestra de 35 instructores que pertenecen a la unidad educativa. Se utilizó un cuestionario para las variables que fueron elaborados por el investigador y

validados por expertos. Los resultados mostraron que las dos variables tienen una relación moderada. Para esta investigación los docentes perciben que el clima en su organización no es el adecuado, además los niveles de satisfacción de labores no son los adecuados, básicamente por factores como las condiciones laborales, se presentó la recomendación de que se analice los factores que influyen el clima en la organización en conjunto con los docentes.

Murillo (2019) en Guayaquil-Ecuador, ha ejecutado una investigación que buscó correlacionar las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente, en la cual consideró una muestra de 80 profesores de la institución. El instrumento utilizado ha sido el cuestionario para ambas variables, los mismos que han sido elaborados por el propio indagador y aprobados por expertos. Los resultados que se alcanzaron concluyeron que no existe relación entre ambas variables. Los docentes indican que el clima en la organización no es el adecuado y al mismo tiempo este incide en su desempeño laboral que también muestra índices bajo, por el cual se recomendó que se implementen actividades de interacción con todo el personal, el cual permitirá mejorar los niveles de clima y al mismo tiempo el desempeño de los trabajadores.

Garzón (2020) en Ecuador, desarrolló la indagación para instituir la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, y una muestra de 25 docentes que fueron seleccionados mediante muestreo por conveniencia, el levantamiento de información se realizó con un cuestionario que fue elaborado por el investigador y validado por expertos. Los efectos indicaron que la relación entre ambas variables es moderada. Los encuestados indicaron que, en su mayoría están a gusto con el clima en la organización, así mismo más del 60% mencionó que están satisfechos con su labor, esta información es sustancial, por lo que se recomienda que la dirección debe mantener los niveles encontrados; planteando actividades que refuercen la integración y el clima en la institución.

Calva Díaz (2019) en Guayaquil-Ecuador, investigó la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, cuya muestra fue 16 profesores seleccionados

por conveniencia. Se utilizó cuestionarios para cada una de las variables, los cuales fueron elaborados por el investigador y validado por expertos. Los resultados que se encontraron indicaron que preexiste una relación significativa y seguida entre las dos variables. Los docentes mencionan en su totalidad que existe un buen clima en la organización, así mismo se determinó que los niveles de satisfacción también se encuentran niveles altos, por lo que la institución cuenta con personal motivado y comprometido con los objetivos, recomendándose un monitoreo constante de los niveles del clima organizacional y acciones correctivas en caso los niveles disminuyan.

Gallegos (2018) en Daule-Ecuador, desarrolló la investigación con el fin de comprobar la relación entre las variables clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes, y con una muestra de 30 profesores. Los instrumentos han sido cuestionarios de autoría del investigador y validados por expertos. Los resultados que llegaron a obtener al finalizar el análisis mostraron que existe una relación significativa entre ambas variables. Los docentes indican que existe un buen clima organizacional y esto lo relaciona con un adecuado liderazgo por parte de los directivos del establecimiento en sus distintos niveles, por el cual se recomienda, que la dirección debe plantear mejora en la estructura de la organización con el fin de mantener los niveles del clima de la organizacional.

Según los antecedentes presentados, se logró identificar cinco antecedentes internacionales, y cinco nacionales, haciendo un total de diez antecedentes, de los cuales en diez antecedentes se menciona la variable clima laboral y en ocho la satisfacción laboral de los docentes, además solo en un antecedente se encontró que la relación entre variables era no significativa, siendo en los demás la correlación significativa entre las dos variables de estudio.

Para el sustento teórico de la variable clima organizacional, se presenta las definiciones descritas por Iglesias & Torres, (2018) donde mencionan que el clima organizacional, son las formas de interrelación y prácticas que se desarrollan de forma cotidiana entre los trabajadores en un entorno laboral, es así que Ramos & Ramos (2018), mencionan que un adecuado clima organizacional promueve el trabajo en

equipo con fines de logro de objetivos comunes, siendo un factor muy importante que cada integrante de la organización se sienta satisfecho de pertenecer al equipo, y se encuentre sensibilizado acerca de la estimación del cumplimiento de los propósitos y metas.

Berberoglu (2018), indica que, complementando al clima organizacional también existe el compromiso organizacional que incluye la labor del equipo de trabajo en los esfuerzos por tener un buen clima de la organización. Enríquez, (2016) indica que los factores que pueden afectar el clima organizacional son las presiones excesivas para el cumplimiento de metas, la competencia desleal entre miembros del equipo, el rompimiento de relaciones entre los integrantes y la priorización de metas individuales, donde el trabajador solo buscará cumplir sus propias metas.

En ese contexto, Shanker y otros (2017), mencionan que a pesar de existir diversos estudios referentes a clima en las organizaciones, es poca la información referente al comportamiento de los directivos y sus estrategias innovadoras que permitan mantener niveles elevados del clima en sus organizaciones, por lo que las investigaciones deben centrarse en los inconvenientes de fondo que están referidos a los problemas de estos factores dentro de las organizaciones.

Para el clima organizacional se menciona la teoría de la administración científica propuesta por Taylor citada por Ortiz & Domínguez (2019), donde mencionan que el principal fin de la administración de las organizaciones es priorizar el bienestar del trabajador y así lograr el bienestar del empresario. Esta teoría postula que tanto los directivos como los trabajadores forman parte de un mismo equipo y que los resultados generados en la empresa afectan a todos por igual. Así mismo Trist (2016) hace referencia a que en los inicios de la industria los directivos tomaban todas las decisiones y los trabajadores solo aportaban con su esfuerzo físico en trabajos operativos, sin embargo con la evolución de los mercados y la globalización, la participación de los trabajadores en las estrategias.

La prosperidad del empleador es lograr beneficios económicos y crecimiento de la empresa, y para el trabajador la prosperidad se encuentra en el crecimiento personal

más que en lo económico, buscando ser más eficaz y competitivo en el trabajo. Además, menciona que los aspectos importantes para el adecuado resultado es la comunicación entre el equipo de trabajo y las condiciones laborales que el empleador ofrece a sus trabajadores. Schneider y otros (2017), reflexionan sobre el clima en la organización, indicando que está en función de las características propias de los integrantes del equipo y en como estos deciden la mejor forma de relacionarse entre sí, debido a esta coyuntura existen distintos tipos de personalidades, pero es un reto de la organización poder superar estos conflictos y buscar un entendimiento mutuo.

La segunda teoría para el clima organizacional, citada por Acuña & Quinto (2018) donde plantean que la forma de comportarse de los trabajadores de una organización, es consecuencia de las acciones y formas de comportarse de los directivos y las normas de convivencia implementadas dentro de la jornada laboral, sustentando que la forma de comportamiento del trabajador está en función de cómo percibe el trato y el comportamiento de la alta dirección, según esta teoría la comunicación, las condiciones laborales y la responsabilidad generan un buen clima dentro de la organización.

Una siguiente teoría son los factores de Herzberg, que esta citada por Madero (2019), donde menciona que los factores que generan malestar entre los integrantes de una organización son diferentes a aquellos que generan satisfacción de los mismos, esta teoría está basada en que las necesidades humanas y el dolor, son distintas a aquellas que pueden facilitar el bienestar y la felicidad, para ello se plantean dos tipos, factores de higiene, que están definidos por aquellas situaciones que pueden generar necesidades e insatisfacciones de los trabajadores, los cuales pueden ser las políticas empresariales, los sueldos y los beneficios laborales, las relaciones humanas entre los miembros del equipo, los cuales están alienados a el liderazgo de 360 grados, la infraestructura y ambientes de trabajo, entre otros. En ese contexto Alshmemri y otros (2017) mencionan que esta teoría está sustentada, en las diferencias que se hace entre los factores que motivan al trabajador y los factores de higiene que general malestar en los mismos, siendo necesario un análisis diferenciado entre ellos.

Factores de motivación, definido como aquellas que generan satisfacción en los trabajadores de una institución, son aquellos que tiene efecto de disminuir la insatisfacción y mejorar la percepción de los trabajadores, entre ellos se tiene las recompensas y los reconocimientos por los logros, la capacidad de toma decisiones, la responsabilidad del trabajo bien logrado.

Según Rivera y otros (2018), hacen referencia a las teorías de Litwin y Stringer que consideran nueve componentes que trascendieron en la percepción del clima organizacional que es considerado a criterio de estos investigadores, entre ellos se puede mencionar a la responsabilidad, referida a la forma como el trabajador desarrolla sus funciones y cumple los objetivos, la recompensa que implica los diversos beneficios que recibe el trabajador por un trabajo bien ejecutado, la estructura referida a la forma como se organiza el equipo, los desafíos que son los riesgos que asumen, las relaciones que está referido al trato cordial y respetuoso, los estándares son las normativas que rigen el trabajo, la identidad referida al sentido de pertenencia a una organización, los conflictos y la cooperación relacionado con el apoyo mutuo de todo el equipo. En este mismo contexto Ahmad y otros (2018) indican que los recursos positivos que se desarrollan dentro de la organización, generan las actitudes positivas y de mejoras sobre las percepciones del trabajo.

El presente trabajo presentó, para la variable clima organizacional las siguientes dimensiones: comunicación que Rodríguez & Vázquez (2019) indican que en el contorno de las organizaciones busca la trasmisión de indicaciones, órdenes y detalles que los hace la dirección a los trabajadores para ejecutar actividades con el fin de lograr resultados esperados. Condiciones laborales, que es definida por Nakamura y otros (2018), donde indican que el empleador brinda al trabajador para que desarrolle sus funciones, estas pueden ser varias entre las que se encuentran las físicas, las ambientales y las de organización, además Ortiz & Juárez-García (2016) indican que las condiciones laborales que brindan las empresas en América latina no siempre cumplen las regulaciones indicadas por las entidades estatales, debido a la poca formalidad en la gestión de las empresas.

Responsabilidad institucional, que es definida por Burneo & Carrera, (2021), como la actitud de un funcionario o trabajador de desarrollar sus funciones o actividades con eficiencia, buscando el máximo desempeño y el cumplimiento de sus fines y metas. Además, Buchanan y otros (2018) mencionan que la institución tiene la responsabilidad de velar por el trabajador, brindándole todas las condiciones para que desarrolle su labor, además de mantener aspectos como su salud mental y física, de cumplir con sus perspectivas personales, familiares y profesionales.

Al respecto de la satisfacción laboral del docente, Méndez y otros, (2017) indican que está referenciado a una percepción del trabajo desde otra perspectiva que tiene el trabajador y que genera una sensación de satisfacción por la labor que realiza. Además, Revuelto (2018), indica que es un estado anímico positivo generado por el discernimiento del trabajador, con respecto a las experiencias que se generan en el contorno laboral. Bejarano y otros, (2018) indican que son los sentimientos y emociones que expresan los colaboradores respecto a la ejecución de sus funciones, este comprende diversos factores internos o intrínsecos o factores externos o extrínsecos.

Djoemadi y otros (2019), mencionan que la satisfacción de la labor implica que los trabajadores al tener esta satisfacción genera un compromiso respecto a los colaboradores de la institución, además Granziera & Perera (2019), indican que los docentes tienen una satisfacción laboral propia de la vocación del servicio, ya que desarrollan esta actividad en función de las condiciones que se presentan para desarrollarlo.

La primera teoría es la Modelo de las determinantes de la satisfacción laboral de Lawler citada Arévalo y otros, (2020) en donde esta teoría parte en que mientras más responsabilidades y nivel tenga el trabajador en la organización, mayor será su satisfacción por su trabajo, conjugando así la expectativa con la perspectiva sobre su situación en el puesto de trabajo, es así que Lawler indica que mientras mayor sea la recompensa por la labor que desarrolla el trabajador, mayor será su satisfacción laboral.

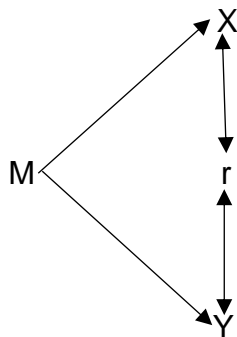
Una segunda teoría es la social cognitiva de Bandura, citada por Melo-Días & Silva (2019), la misma que está basada en los principios cognitivos sociales, donde indica que el comportamiento de la persona puede modificar su entorno haciéndolo favorable o desfavorable, también los factores intrínsecos como son las actitudes, las decisiones las responsabilidades e interactúa con lo extrínseco, como son los beneficios sociales y laborales, en ese contexto Schunk & DiBenedetto (2020) mencionan, que las formas de pensamiento colectivo permiten que se desarrolle una adecuada satisfacción laboral de los trabajadores.

Las dimensiones de satisfacción laboral, presentadas sustentan las siguientes variables: Factores intrínsecos que es definida por Andrade (2017), está referido a aquellos factores que generan satisfacción en los trabajadores los logros, reconocimientos, el trabajo, la libertad para la toma de decisiones entre otros. Los factores extrínsecos definida por Pujol-Cols & Dabos (2018), la misma que está relacionada con los factores de satisfacción laboral, a nivel de factores externos del ambiente como el salario, el trato y las relaciones interpersonales, las condiciones laborales y ambientales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica. Graus (2018) menciona que las investigaciones básicas buscan ampliar los conocimientos sobre temas puntuales, contribuyendo a las referencias de diversos estudios. Se planteó el método descriptivo correlacional según Hernández-Sampieri & Torres (2018) Hernández & Duana, (2020) explica que este tipo de métodos realizan la descripción de las variables, sin alteraciones del investigador, además la correlación permite la determinación del comportamiento de las variables entre sí.



Dónde:

X = Clima organizacional

Y= Satisfacción Laboral

M = Muestra del estudio

r= relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Clima organizacional

Como definición conceptual, Iglesias & Torres (2018), lo definen como las sensaciones que posee un trabajador al laborar dentro de una organización, pudiendo ser buenos o malos dependiendo de la forma como se desarrolle el entorno laboral y las condiciones que afecten su entorno. Y la definición operacional indica que es el conocimiento que tienen los integrantes de la organización respecto a la comunicación, responsabilidad, esto de acuerdo a las condiciones que halla en su proceso de interacción social.

Indicadores

Se planteó las dimensiones de Comunicación con sus indicadores: uso de medios de comunicación adecuados y participación; condiciones laborales con sus indicadores: relaciones entre compañeros; condiciones físicas del trabajo; igualdad de oportunidades; y la dimensión responsabilidad con sus indicadores: código de ética, autonomía y motivación.

Variable 2. Satisfacción laboral en docentes

En lo referente a la definición conceptual, Haz Vidal (2016) lo define como la percepción positiva que tiene el trabajador de una organización por realizar un trabajo dentro de un puesto laboral, generando una satisfacción propia del trabajador cuando cumple su labor. Y como definición conceptual indica que es la correlación que coexiste entre la satisfacción con el estado de ánimo y actitud que muestran los empleadores hacia los compromisos ocasionados en las percepciones que tienen acerca de ello.

Indicadores

Esta variable está conformada por la dimensión de factores intrínsecos con sus indicadores: funciones laborales, reconocimiento, responsabilidad y capacidad de

decisión; y la dimensión factores extrínsecos con sus indicadores: remuneración, relaciones interpersonales, supervisión y condiciones laborables.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Otzen & Manterola, (2017) la definen como un conglomerado de unidades un o sujetos que tiene características similares y que generan interés para realizar un estudio. La población de esta investigación, estuvo constituida por 150 profesores entre hombres y mujeres, de la unidad educativa C01.

Tabla 1

Tamaño poblacional de los sujetos de estudios, género y edades.

Edad	Hombres		Mujer		Total
	F	%	F	%	
20 a 44	40	27%	35	23%	75
45 a 65	45	30%	30	20%	75
TOTAL	69	57%	81	43%	150

Fuente: Elaboración propia.

Criterios de inclusión

- Docentes que estén trabajando con contrato vigente.
- Docentes que tengan una antigüedad mayor de un año.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Docentes que no se encuentren trabajando o que estén con descanso médico o vacaciones.
- Docentes que tengan una antigüedad menor de un año.
- Docentes no que firmaron el consentimiento informado.

Muestra

Según Hernández-Sampieri y otros, (2017), indican que una muestra es una parte de la población que se escoge para desarrollar el estudio, cuyos resultados representan al total de la población. La muestra estuvo conformada por la misma población ya que se van a considerar los 150 participantes de la población.

Unidad de análisis

Esta unidad estuvo constituida por los 150 docentes que trabajan en la unidad educativa "C01" y que acaten con los criterios de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleó es la encuesta, se ha establecido a fin de recolectar la información en función de la variable de clima organizacional y satisfacción laboral, siendo aplicada a todos los docentes de la institución.

Instrumentos

Se elaboró un cuestionario para cada variable y las preguntas de las dimensiones fueron escogidas por los resultados del V. Aiken, dando un total de 40 enunciados que se realizó previo confiabilidad y validez.

Variable 1. Clima organizacional

Para evaluar el clima organizacional se construyó un cuestionario con el modelo Likert de aproximadamente 20 ítems, la misma que fue sometida al análisis de opinión de expertos y con el método de alfa de Cronbach; este instrumento se estructuró a través de tres dimensiones, estas son: Comunicación, condiciones laborales y responsabilidad, para esta variable se ha tenido un valor de alfa de Cronbach de ,83. Lo que indica que el instrumento posee cualidades de validez y confiabilidad (Ver anexo).

Variable 2. Satisfacción laboral en docentes.

De la misma manera para evaluar la satisfacción laboral, se construyó un cuestionario que fue validado por expertos, con el modelo de Likert y 20 ítems, se procedió a trabajar con el método de alfa de Cronbach. Ese instrumento estuvo sistematizado por dos dimensiones que son: Factores intrínsecos y Factores extrínsecos, para esta variable se ha tenido un indicador de alfa de Cronbach de ,82. Lo que indica que el instrumento posee cualidades de validez y confiabilidad (Ver anexo).

3.5 Procedimientos

Se realizó la visita a las autoridades de las instituciones para coordinar y solicitar las autorizaciones para realizar la investigación, luego se construyó los instrumentos para cada variable, los mismos que fueron validados por expertos; con grado académico de maestría. Para lo cual se siguió los siguientes procedimientos:

Se coordinó con la autoridad de la institución para establecer fecha y hora de la aplicación del instrumento que se hizo a través de la herramienta de Google forms, se estipuló los tiempos y se resolvieron dudas, se recolectó la información de los 150 colaboradores de la institución C01-Santo Domingo, luego se registraron los datos que fueron validados en el software estadístico SPSS versión 25, previa codificación de las respuestas, se obtuvieron resultados de acuerdo a las variables de estudio, se levantaron cuadros estadísticos, seguidamente se procedió al análisis pertinente mediante la tabulación de datos y se elaboró el informe final.

3.6 Método de análisis de datos

La indagación se trabajó en programas estadísticos como el Microsoft Excel y el programa SPSS versión 25, al finalizar se presentó en cuadros estadísticos y se analizó cada uno de los resultados. Se determinó la normalidad

de la prueba con el estadístico de Kolmogorov y Smirnov. Seguidamente se analizó a través de Pearson donde se estableció el tipo de relación entre las variables estudiadas. Posteriormente se elaboró los cuadros con los respectivos resultados.

3.7 Aspectos éticos

Maldonado (2018), indica que la ética en la investigación educativa es considerada de forma prioritaria cuando se realice con personas, cumpliendo con las normativas internacionales y nacionales planteadas para el respeto irrestricto de los participantes en dicho estudio. (págs. 45-51). La presente investigación ha tenido en cuenta los aspectos éticos internacionales plasmadas, la declaración universal de derechos humanos, además se tendrá en cuenta las normas de conducta que están plasmadas en la constitución del país y aquellos que estipule la universidad. Los siguientes aspectos éticos se consideraron: Se presentó el documento de consentimiento informado a los colaboradores, se guardó privacidad de la información, cumplimiento de normas sanitarias, se ha tenido un trato cordial con los participantes, se evitó cualquier acto de discriminación y se respetó las opiniones de demás.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se ostentan a continuación, son los datos que se han procesado de acuerdo con los objetivos y tomado en cuenta el diseño de la investigación; seguidamente, se exponen los hallazgos alcanzados en relación al clima organizacional, y satisfacción laboral; para posteriormente, evidenciar la relación alcanzada entre ambas variables.

OE1: Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en general, del personal docente, de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.

Tabla 2

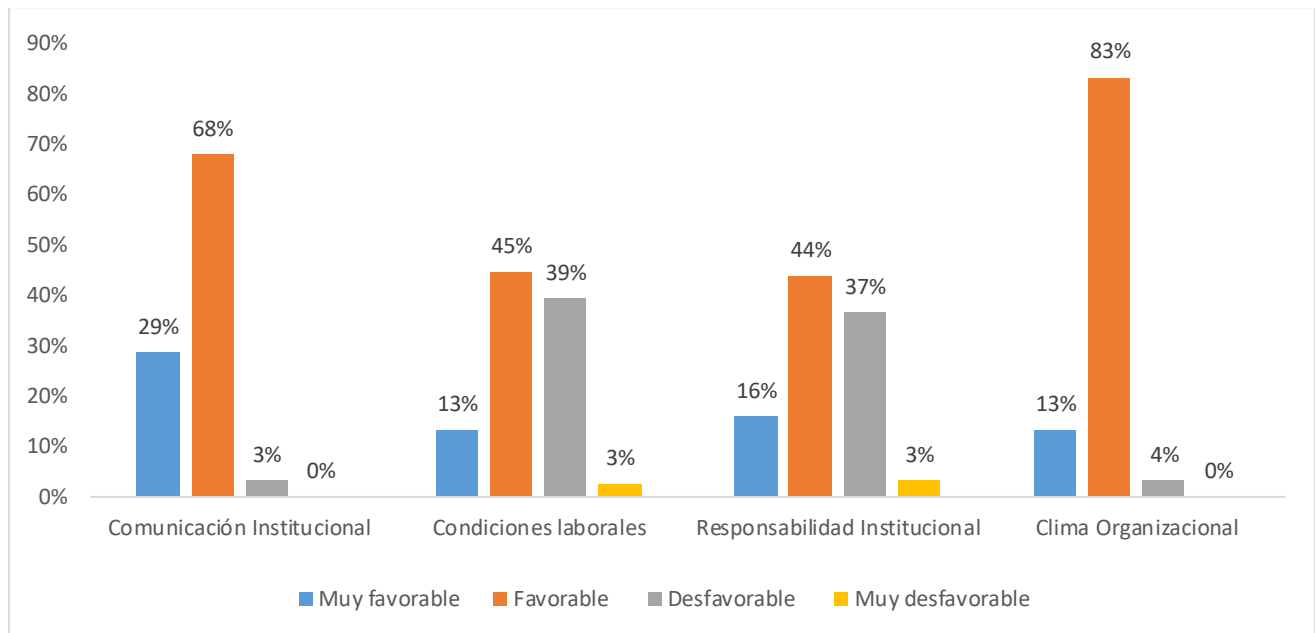
Niveles alcanzados en la percepción del clima organizacional, por los sujetos de la muestra.

Niveles	Comunicación Institucional		Condiciones laborales		Responsabilidad Institucional		Clima Organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Muy favorable	43	29%	20	13%	24	16%	20
Favorable	102	68%	67	45%	66	44%	125	83%
Desfavorable	5	3%	59	39%	55	37%	5	4%
Muy desfavorable	0	0%	4	3%	5	3%	0	0%
TOTAL	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

Nota: Cuestionario de clima organizacional.

Figura 1

Nivel de percepción del clima organizacional



Nota. Tabla 2

Los Niveles alcanzados en la percepción del clima organizacional, en las dimensiones (Comunicación, condiciones laborales y responsabilidad Institucional) por los sujetos de la muestra, encontrándose que para la dimensión comunicación el 29% lo consideran muy favorable, el 68% es favorable, el 3% indican que es desfavorable, y no existen valores para muy desfavorable, siendo en general las apreciaciones elevadas para esta característica, en relación a las condiciones laborales el 13% es muy favorable, el 45% está en el nivel de favorable, el 39% está en desfavorable, y el 3% se encuentra en muy desfavorable, siendo los valores medianamente altos, al respecto de la responsabilidad institucional el 16% se encuentra en el nivel de muy favorable, el 44% está en favorable, el 37% en desfavorable y al final el 3% está en muy desfavorable, siendo estos un gran porcentaje en niveles elevados, al respecto del clima de la organización el 13% lo considera favorable, el 83% lo considera favorable y el 4% lo considera desfavorable, con el cual se puede observar que los encuestados consideran al clima de la organización como favorable.

OE2. Conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.

Tabla 3.

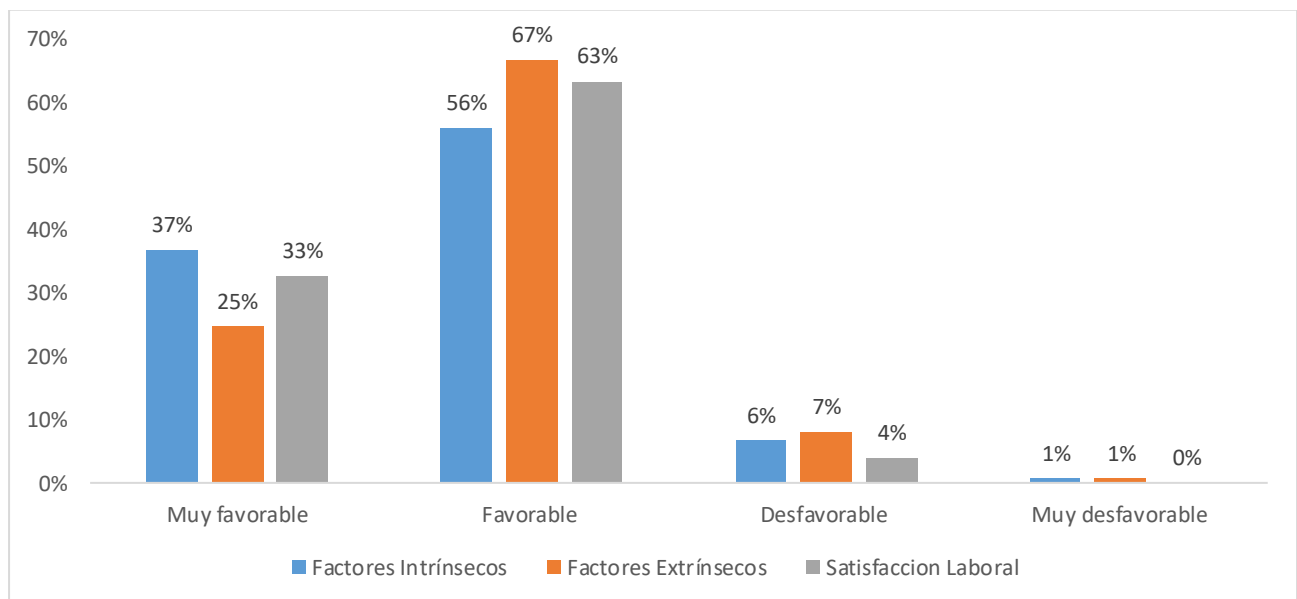
Niveles alcanzados en el nivel de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

Niveles	Factores Intrínsecos		Factores Extrínsecos		Satisfacción Laboral	
	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	55	37%	37	25%	49	33%
Favorable	84	56%	100	67%	95	63%
Desfavorable	10	6%	12	7%	6	4%
Muy desfavorable	1	1%	1	1%	0	0%
TOTAL	150	100%	150	100%	150	100%

Nota: Cuestionario de satisfacción laboral.

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral



Nota. Tabla 3

Para la percepción de la satisfacción laboral en su dimensión intrínsecos, el 37% los consideran muy favorables, el 56% son favorables, el 6% es desfavorable y el 1% muy desfavorable, así mismo los factores extrínsecos el 25% son considerados muy favorables, el 67% se consideran favorables el 7% desfavorables y el 1% muy desfavorables, para finalizar la variable satisfacción laboral, menciona que el 33% lo considera muy favorable, el 63% lo considera favorable, el 4% desfavorable y no se presentan datos para el nivel de muy desfavorables, por lo que se puede asegurar que los encuestados se consideran satisfechos en su ámbito laboral.

OE3. Analizar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.

Tabla 4

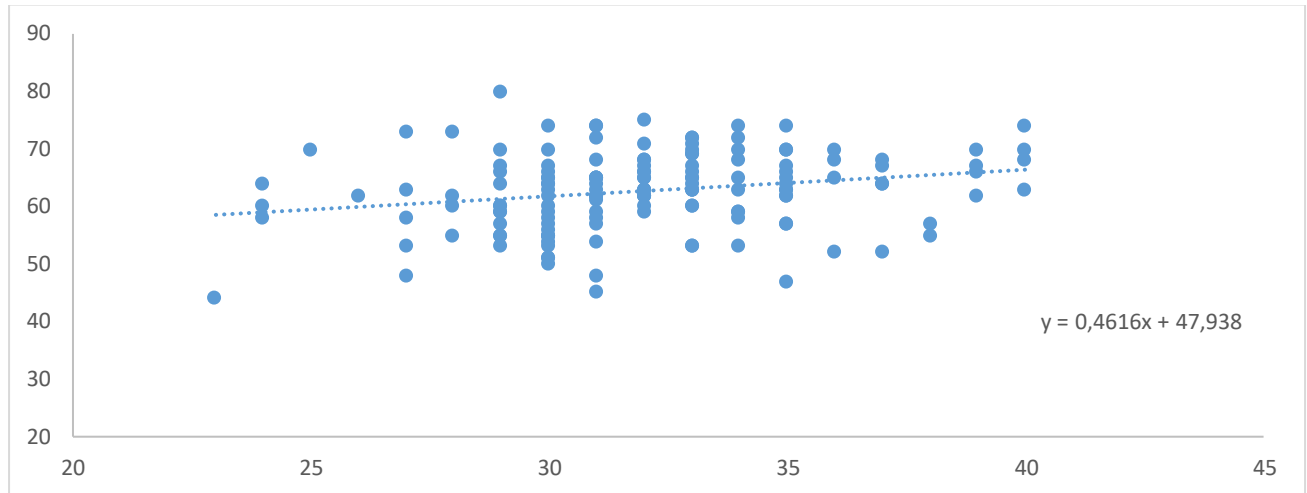
Coeficientes de correlación entre la dimensión de comunicación del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, en los sujetos de la muestra.

		Comunicación Institucional	Satisfacción laboral
Comunicación institucional	Correlación de Pearson	1	,231**
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	150	150
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,231**	1
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS.

Figura 3.

Diagrama de dispersión entre la dimensión de comunicación del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, en los sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 4

Según los datos mostrados en la tabla 4 y figura 3, se muestra un valor de Pearson de ,231, indicando una relación positiva y moderada, además de un nivel de significancia de ,004, menor a ,05 por lo que se acepta la hipótesis formulada, que indica que existe relación significativa entre la comunicación de la institución y la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 5

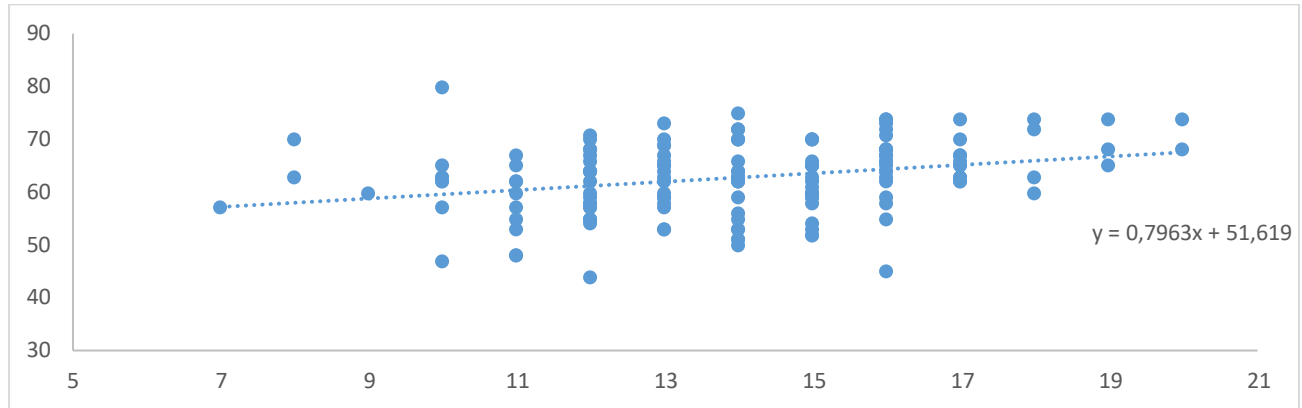
Coefficientes de correlación entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

		Condiciones laborales	Satisfacción Laboral
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,291**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,291**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS.

Figura 4.

Diagrama de dispersión entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, por sujetos de la muestra



Nota. Tabla 5

Los resultados encontrados en la tabla 5, muestra que la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes, se ha tenido un valor de Pearson de ,291; indicando que se tiene una relación positiva y de intensidad moderada, además se observa que tiene una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna, en donde se indica que si existe relación significativa entre las condiciones laborables y la satisfacción laboral.

Tabla 6

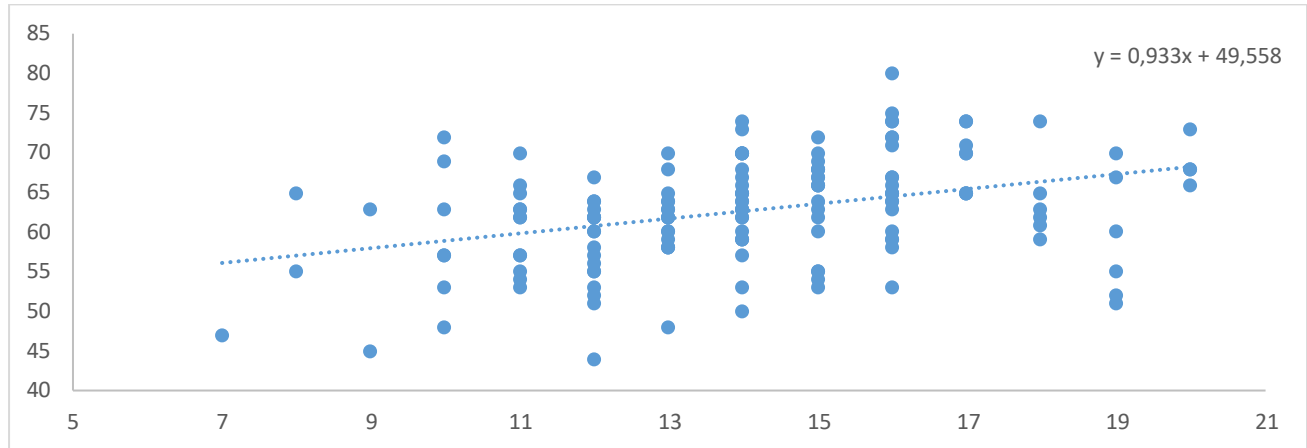
Coeficientes de correlación entre la dimensión de responsabilidad del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

		Responsabilidad institucional	Satisfacción laboral
Responsabilidad institucional	Correlación de Pearson	1	,370**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	150	150
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0,370**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS

Figura 5.

Diagrama de dispersión la dimensión de responsabilidad institucional del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 6

Según los hallazgos encontrados en la tabla 6 y figura 5, muestran un valor ,370 en la correlación de Pearson, indicando una relación positiva y moderada, con una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna, en el cual existe relación entre la responsabilidad institucional y la satisfacción laboral.

Tabla 7

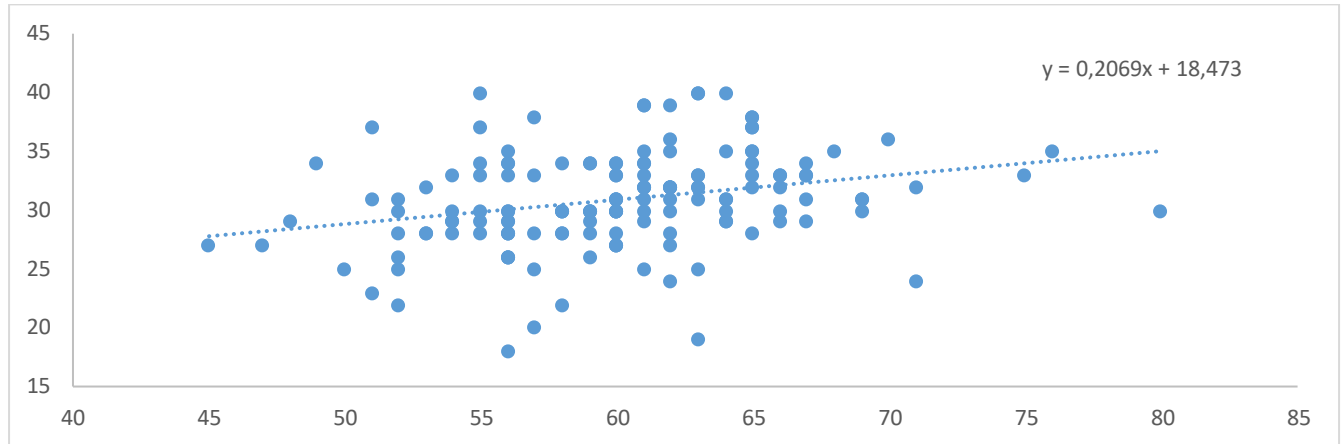
Coefficientes de correlación entre la dimensión de factores extrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.

		Factores Extrínsecos	Clima organizacional
Factores Extrínsecos	Correlación de Pearson	1	,281**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	150	150
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,281**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS.

Figura 6.

Diagrama de dispersión la dimensión de factores extrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 7

En la tabla 7, se muestra un valor de ,281 para la prueba de Pearson, indicando una relación directa y moderada, y una significancia de 0.001 que es un valor menos a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna, en donde se afirma que existe relación significativa entre los factores extrínsecos y el clima de la organización.

Tabla 8

Coefficientes de correlación entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.

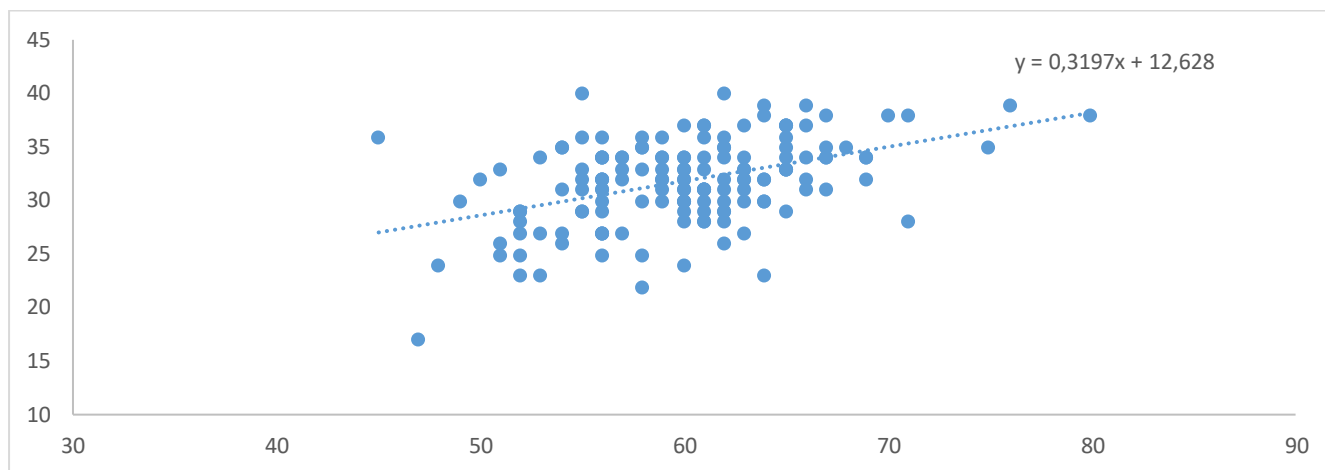
		Factores Intrínsecos	Clima organizacional
Factores Intrínsecos	Correlación de Pearson	1	,445**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	150	150
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,445**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS

Según los datos presentados en la tabla 8 se muestra un valor de correlación de Pearson de ,445; teniéndose una relación moderada, positiva y con una significancia de 0.000, menor a 0.05, en donde se acepta la hipótesis alterna firmando que existe relación significativa entre los factores intrínsecos y el clima de la organización.

Figura 7.

Diagrama de dispersión entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 8

Objetivo General: Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente.

Tabla 9

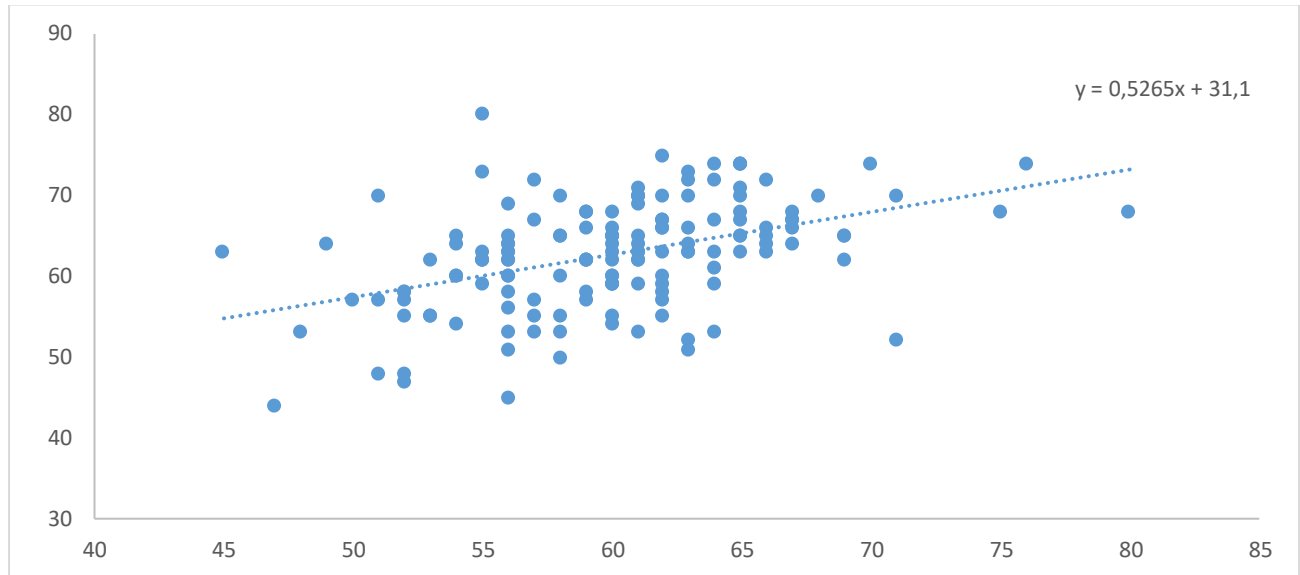
Niveles alcanzados entre el clima organizacional y satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,441**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	150	150
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,441**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS.

Figura 8.

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla

Los datos que se exponen en la tabla 9 y figura 8 muestran un valor para la correlación de Pearson de ,441; el cual indica una relación moderada y positiva, además el valor de significancia es de 0.000, que es menor a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna en el cual se indica que si existe relación significativa entre el clima de la organización y la satisfacción laboral de los docentes.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discutirán los resultados obtenidos del procesamiento de los datos conseguidos de la población de estudio. Para ello se trabajó de manera virtual con los 150 encuestados, utilizando Google Forms; después de realizar los respectivos trámites con las autoridades de las instituciones.

El clima organizacional es una variable muy trascendental en toda institución, debido a que genera un ambiente que es propio para la labor y las exigencias que tiene la organización, esto lo manifiesta Iglesias & Torres, (2018) indicando que las formas de interrelación entre los miembros de un equipo de trabajo, cumpliendo normas de comportamiento establecidos, los cuales son necesarios para la buena relación entre los integrantes, además Ramos & Ramos (2018), relacionan al clima laboral con la labor adecuada que desarrolla un equipo que busca lograr un objetivo común que beneficia a todos los miembros .

En ese contexto se ha buscado cumplir el primer objetivo de esta investigación buscando Identificar el nivel de percepción del clima organizacional del personal docente, de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021, en donde se ha analizado en función a las dimensiones comunicación, condiciones laborales y responsabilidad Institucional (Tabla 2) en donde, se observa para la primera dimensión de comunicación que el 97% lo considera en los niveles favorables y solo un 3% en los niveles desfavorables, por otro lado para las condiciones laborales el 58% de los encuestados lo consideran aceptable y según el 42% no es adecuado, así mismo para la responsabilidad institucional el 60% indica, que lo consideran en niveles buenos y favorables y el 40% no lo consideran, en relación a los resultados totales del clima organizacional, el 96% indican que existe un clima favorable en la institución y solo un 4 menciona que no lo hay.

Estos resultados son comparados con los presentados por Picoaga (2018), en donde se encontró que los docentes indican que existe un clima en la organización del nivel de bueno y que esto contribuye a que tengan la mejora del trabajo en equipo,

así mismo este resultado es similar al presentado por Echegaray & Melo (2018), en donde al desarrollar sus investigaciones, han obtenido como resultado que los docentes consideran que existe un buen clima organizacional en la institución, recomendando al final, que no se descuide los niveles alcanzados de clima, debido a que favorece el cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa.

Al respecto de estos resultados se puede indicar que los trabajadores en su mayoría consideran que el clima en la organización es favorable, siendo este un factor muy importante para el buen funcionamiento de la institución.

Respecto al segundo objetivo específico, donde se ha buscado Conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021, datos que se han presentado en la (tabla 3), en donde se analizaron los factores intrínsecos, observándose que 93% de los encuestado indican que se encuentran en niveles favorables y solo el 7% lo colocan en niveles desfavorables, por otro lado para la dimensión de los factores extrínsecos el 92% de los encuestados los consideran en que son buenos y provechosos; por otro lado, solo el 8% en los niveles poco favorables o desfavorables. A nivel de toda la variable, el 96% consideran que son aceptables, sintiéndose empoderados y con ganas de desarrollar las actividades de la mejor manera posible.

Estos resultados son similares a los presentados por Garzón (2020), en donde más de la mitad de los encuestados indicaron que existe niveles adecuados de satisfacción laboral, por lo que es importante que la dirección mantenga niveles, un monitoreo y control constante, con la finalidad que el personal se mantenga motivado y comprometido con los objetivos de la unidad educativa. Así mismo, Calva Díaz (2019) indica que ha encontrado en su investigación que los niveles de satisfacción laboral de los empleados son elevados, siendo una fortaleza importante ya que, al tener un personal motivado, este se ve reflejado en la calidad de servicios que brinda, siendo recomendable que no se pierda el monitoreo constante de los niveles de satisfacción que se plantea, las acciones correctivas en caso se identifique alguna disminución del mismo.

Esta segunda variable es muy importante ya que analiza si el trabajador está cumpliendo sus necesidades y expectativas personales, familiares y profesionales con la labor que desarrolla en ese sentido Méndez y otros, (2017) lo sustentan como la satisfacción que el colaborador tiene al desarrollar una labor específica, esta afirmación es reforzada por Revuelto-Taboada (2018), mencionan que es un aspecto perceptivo que tiene un colaborador en función a las experiencias que tiene durante la realización de su trabajo y este puede ser positivo o negativo lo que influirá en su labor, por otro lado Bejarano y otros, (2018) mencionan que la satisfacción es el resultado que tiene en función de los logros, que tiene por realizar una labor y que están influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos, los cuales complementan el bienestar en desarrollar un trabajo.

En tal sentido, los resultados alcanzados, muestran que actualmente sí existe una satisfacción laboral adecuada en la mayoría de trabajadores que desarrollaron la encuesta, siendo este un factor muy importante que la institución debe tener en cuenta durante la gestión de los objetivos, es importante recalcar que la satisfacción que siente un trabajador respecto al trabajo que realiza no solo está en función del salario que recibe, también son factores importantes, el trato respetuoso, la comunicación adecuada, el reconocimiento de los logros, además del compromiso que debe existir entre ambos actores tanto la unidad educativa, como el trabajador.

Al respecto del tercer objetivo específico, que se ha buscado analizar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021, se ha calculado las relaciones usando la prueba de Pearson para datos paramétricos, siendo la primera correlación la comunicación del clima organizacional, con la satisfacción laboral (Tabla 4) en el cual se ha obtenido un valor de ,231 y una significancia de 0.004, lográndose determinar la significancia en la relación.

También se ha buscado analizar la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral (Tabla 5),

donde el valor de la correlación ha sido de ,291 y la significancia de 0.000, siendo también significativa.

El resultado que se ha obtenido en el análisis de la relación entre dimensión de responsabilidad institucional del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral presentados en la (tabla 6), muestran que el valor de Pearson ha sido de ,370 y una significancia de 0.000, siendo coincidente con los resultados anteriores; existiendo igualmente significativa.

Igualmente se ha generado el cálculo entre la dimensión de factores extrínsecos de la satisfacción laboral, y el clima organizacional (Tabla 7), el cual ha se ha tenido un valor de ,281 y un valor de la significancia de 0.001 en donde se logró indicar que la relación tiene significancia, finalmente se ha fijado la relación entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional (Tabla 8), en donde se ha tenido un valor de ,445 y una significancia de 0.000, indicándose que también tiene una relación significativa.

Los datos se compararon con los presentados por Gallegos (2018), en donde ha llegado a la conclusión que los docentes consideran que el clima en su organización es bueno y eso genera una adecuada satisfacción laboral del personal, siendo significativa la relación entre ambas variables, por lo que es importante seguir manteniendo estos niveles, planteando mejoras en sus estructuras organizacionales y en sus políticas de función, de manera que se apertura más oportunidades a las personas, para el logro de sus objetivos.

Un caso contrario son los resultados presentados por Murillo (2019), en donde se ha indicado que los docentes consideran que el clima de la organización no es el más adecuado, teniendo seria deficiencia en la comunicación, el trato y en la gestión del mismo, por el mismo lado, también existe un bajo nivel de la satisfacción de los trabajadores, pero en este caso no ha existido una relación de significancia entre las dos variables por lo que se considera que existe otros factores que podrían estar afectando el desempeño de las dos variables estudiadas.

Respecto al objetivo general, donde se buscó determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente, presentados en la (tabla 9), se ha tenido un resultado de ,441 de correlación y un valor de significancia de 0.000, por el cual llegó a indicar, que existe una relación altamente significativa entre ambas variables.

Este resultado es similar al presentado por Minaya, (2018), quién ha logrado determinar, que la relación entre las variables clima de la organización y la satisfacción de la labor de los profesores es significativa, además también son similares a los presentados por Cusipaucar (2018) en donde también ha encontrado relaciones significativas entre las mismas dimensiones planteadas en este estudio, indicando además que los docentes en su mayoría consideran que el clima de su organización es el adecuado, además que se sienten comprometidos con la labor que desarrollan en la institución educativa.

En este análisis se plantea la teoría de Herzberg que ha sido citada por Madero (2019), en donde indica que los factores que influyen en un adecuado clima laboral están separados por aquellos que generan bienestar de aquello que generan malestar, además aquellas que generan situaciones negativas o adversas son los denominados factores de higiene indicado como aquella que desembocan en insatisfacciones o necesidades no satisfechas de los colaboradores, de ese mismo modo existen aquellos que generan bienestar indicado por los aspectos positivos que motivan al trabajador, como el sueldo, los ascensos, los logros y el buen trato.

De ese modo al teoría de Bandura, citada por Melo-Días & Silva (2019) en donde indican, que las personas pueden generar su propia satisfacción influenciando en su entorno, de manera que pueden analizar sus propias perspectivas respecto a una labor y buscando la satisfacción por un trabajo bien realizado, es así que existen profesiones donde la labor de la persona genera una satisfacción personal como los artistas, pintores o músicos, siendo un factor importante, la vocación por el desarrollo de la actividad, el que genera la mayor satisfacción por la labor realizada.

Por otro lado, Lawler citada por Arévalo y otros (2020), mencionan que un trabajador siente más satisfacción por su trabajo en función a las responsabilidades que tiene a cargo, mientras mayor sea, mayores serán los logros y los reconocimientos que este tenga, por lo que se postula que un trabajador que tenga un puesto de mayor relevancia, la satisfacción, por su labor será más elevada, siempre y cuando este sienta que las necesidades sean cumplidas en función de los ascensos que logre en la institución.

Finalmente, los resultados que se han alcanzado, muestra que la institución desarrolla un buen clima de la organización y este genera un efecto positivo en la satisfacción del personal docente, en cada una de las dimensiones se han generado valores elevados indicando que se está realizando una buena gestión del clima de la organización, por otro lado también se ha obtenido valores altos en la satisfacción, indicando que el personal está motivado y comprometido con su labor, siendo esta situación muy favorable para el logro de la gestión de toda la institución educativa, es importante indicar que la gestión de los directivos es muy importante para mantener estos niveles altos ya que la comunicación entre área y niveles de la estructura organizacional es muy importante, el desarrollo de estrategias como actividades de interacción, el cumplimiento de condiciones laborales y la interacción adecuada entre colaboradores son acciones que promueven el mantenimiento de estos niveles, teniendo en cuenta las normas de convivencia que pueden implementarse entre los mismo equipos de trabajo y que estén avaladas por la dirección de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación son las siguientes:

1. Para el objetivo específico 1, se ha podido concluir que existe un buen clima laboral, quienes indicaron que para la dimensión comunicación y responsabilidad más del 90% y para la dimensión condiciones laborales más del 58% lo consideran como favorables.
2. En lo referente al objetivo específico 2, se finiquitó que existe un buen nivel de satisfacción laboral, en el análisis de sus dimensiones; tanto en los intrínsecos (93%) como en los extrínsecos (92%) lo consideran favorables, siendo el resultado general el 96% favorable para la variable.
3. Para el objetivo específico 3, se ha encontrado que la relación entre las intersecciones de las dimensiones de la variable clima organizacional y satisfacción han sido positivas, moderadas y altamente significativas, concluyéndose que las variables tienen mucha asociación entre ambas.
4. Respecto al objetivo general, se ha podido concluir que el valor de similitud es de ,441 y la significancia alta, por lo que se puede indicar que ambas variables se afectan de forma significativa a nivel bilateral.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a los resultados del primer objetivo se recomienda a la institución educativa, promover constantemente los niveles de clima laboral, planteando actividades de manera constante que permitan una mayor integración entre los equipos de trabajo.
2. Se recomienda, a los docentes de la institución educativa aprovechar las oportunidades de crecimiento que brinda la institución, mejorando de forma constante sus competencias de manera que mantengan un buen nivel de satisfacción, respecto a la labor que realizan.
3. Respecto a los resultados encontrados en el objetivo 3, se recomienda a los directivos de la institución analizar las condiciones laborales en que desarrollan sus actividades los docentes, de manera que puedan incrementar los niveles de satisfacción en esta característica, con el planteamiento de mejorar en función de las posibilidades de la institución.
4. De acuerdo a los resultados encontrado en el objetivo general, se recomienda a los directivos de la institución incluir dentro de sus planes de gestión, actividades que mejoren los niveles de clima de la organización, buscando que éstas logren mantener e incrementar la satisfacción de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acuña, J., & Quinto, R. (2018). *Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de Likert como predictor del desempeño de los trabajadores de la industria "La Fabril"*. Guayaquin: Universidad Católica de Santiago Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/handle/3317/11619>
- Ahmad, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction: Do Employee Personalities Matter ?. *Decisión de gestión*, 1. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Kamarul-Ahmad/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees%27_personalities_matter/links/5ee8897b299bf1faac59b37b/Organizational-climate-and-job-satisfaction-do-employees-personalities
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two factor theory. *Life Science Journal*, 12-16. Obtenido de https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf
- Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa ESTEBANAGRICIA. LTDA*. Guayaquil : Universidad Espíritu Santo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1200>
- Arevalo, F., Bardales , A., & Garcia , G. (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral*. Lima: Universidad Peruana La Union. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/4039>
- Bejarano, M., Camacho, K., Salas, R., & Córdova, O. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*,, 142-148. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/download/908/822>
- Bejarano, M., Suárez, R., & Vera, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 140-146.

- Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/879/793>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of the organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Investigación de servicios de salud de BMC*, 1-9. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Buchanan, B., Cao, C., & Chen, C. (2018). Corporate social responsibility, steadfast value and influential institutional ownership. *Corporate Finance Magazine*, 73-95. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929119917307125>
- Burneo, J., & Carrera, J. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Revista de Derecho*(35), 48-65. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711725>
- Calva Díaz, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil, 2018*. Guayaquil: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42482>
- Canton, I., & Tellez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 1. Obtenido de <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/download/996/706/>
- Cruz Condor, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12998>
- Cusipaucar, N. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa N° 50456-Mik'a Del Distrito De Colquepata-2018*.

- Cusco: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33581>
- Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. (2019). The effect of job satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19. Obtenido de <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-a214c29a-c260-4381-8843-00413d8a852d>
- Echegaray, A., & Melo, D. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Del Nivel Primario Juan De La Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco En El Año 2018*. Cusco: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34324>
- Enríquez, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. *Guatemala: Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5967>
- Gallegos, E. (2018). *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018*. Ecuador: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38983>
- Garzón , C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago, Ecuador 2020*. Morana Santiago: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2232>
- Granziera, H., & Perera, H. (2019). Relationships between teachers' self-efficacy beliefs, commitment, and job satisfaction: a social cognitive view. *Contemporary*

- educational psychology*, 75-84. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X17301911>
- Graus, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 171. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>
- Haz Vidal, I. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral: un análisis de estudios previos*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo . Obtenido de <http://201.159.223.2/handle/123456789/1195>
- Hernandez, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>
- Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Hipótesis de Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería.*, 34. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 15-32. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext

- Maldonado, E. (2018). La ética en la investigación educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 45-51. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/download/219/255>
- Melo-Dias, C., & Silva, C. (2019). Teoria da aprendizagem social de Bandura na formação de habilidades de conversação. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 101-113. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/6c6b/b3d825648cf83dcadfdeaea359f7b8718985.pdf>
- Méndez, T., Mármol, A., & Martínez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 161-177. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763278.pdf>
- Minaya, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018*. Buena Fe: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40030>
- Morales, P., Gallardo, M., & Hiriart, G. (2017). Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo: un estudio de caso. TEUKEN BIDIKAY. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 175-190. <https://doi.org/http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/download/1228/1022>
- Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 296-307. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/255/305>
- Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019*. Guayaquil: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42604>

- Nakamura, D., Díaz, C., & López, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. Obtenido de <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/download/350/404>
- Ortiz, M., & Domínguez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 79-83. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/download/3842/6028>
- Ortiz, V., & Juárez-García, A. (2016). Working conditions and effort-reward imbalance in Latin America. *In Occupational stress and health in a globalized economy*, 235-271. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-32937-6_11
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Picoaga, J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral segun los Docentes de una Universidad Privada , Lima 2017*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2543>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 3-18. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003
- Ramos, N., & Ramos, M. (2018). Clima Organizacional. *VII Jornada Académica Científica.*, 24. Obtenido de http://eventoscientificos.upeu.edu.pe/index.php/vii_jac/vii_jac/paper/view/3673
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 7-26. Obtenido de <http://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>

- Rivera , D., Rincón, J., & Flórez , S. (2018). *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE*. Universidad Simon Bolivar. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>
- Rodríguez, L., & Vázquez, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *El profesional de la información*, 5, 28. Obtenido de <http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2019/sep/rodriguez-vazquez.pdf>
- Rojas, H. (2016). *Estrategias de muestreo: diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Mexico: Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=zzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=muestreo&ots=numNBPOT7O&sig=Yh-9uvkl2f4TmCAhysOhg7z3ViQ>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 468. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/apl0000090>
- Schunk, D., & DiBenedetto, M. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X19304370>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B., & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Vocational Behavior Magazine*, 67-77. Obtenido de <http://eprints.kingston.ac.uk/38047/1/Van%20der%20Heijden-B-38047-AAM.pdf>
- Trist, E. (2016). A socio-technical critique of scientific management. *En The Social Engagement of Social Science, a Tavistock Anthology, Volumen 2*, 580-598. Obtenido de <https://www.degruyter.com/document/doi/10.9783/9781512819052-034/html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1. Clima Organizacional	Iglesias & Torres (2018), lo define como las sensaciones que tiene un trabajador al laborar dentro de una organización, pudiendo ser buenos o malos dependiendo de la forma como se desarrolle el entorno laboral y las condiciones que afecten su entorno.	Es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto a la comunicación, responsabilidad, esto de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social.	Comunicación institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de medios de comunicación. • Participación 	Intervalo
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre compañeros. • Condiciones físicas del trabajo. • Igualdad de oportunidades. 	
			Responsabilidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Código de ética • Autonomía • Motivación 	
V2. Satisfacción Laboral	Haz Vidal (2016), lo define como la percepción positiva que tiene el trabajador de una organización por realizar un trabajo dentro de un puesto laboral, generando una satisfacción propia del trabajador cuando cumple su labor.	Es la relación que existe entre la satisfacción con el estado de ánimo y actitud que muestran los trabajadores hacia los trabajos originados en las percepciones que tienen acerca de ello.	Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones laborales • Reconocimiento • Responsabilidad • Capacidad de decisión 	Intervalo
			Factores Extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Relaciones interpersonales • Supervisión • Condiciones laborables 	

E24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
E25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
E26	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	39
E27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
E28	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	43
E29	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	39
E30	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	38
E31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	42
E32	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
E33	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42
E34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
E35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
E36	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	45
E37	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
E38	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	50
E39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41
E40	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	53
E41	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
E42	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
E43	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	34
E44	4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	38
E45	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	41
E46	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	3	53
E47	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	38
E48	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	41
E49	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	36
E50	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	38
VARIANZAS	0.6	0.5	0.5	0.3	0.2	0.3	0.4	0.3	0.2	0.7	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.1	0.6	6.7812

SUMATORIA DE VARIANZAS	6.7812	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	31.8356	

Coficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.83
Numero de ítems del instrumento	20
Sumatoria de las varianzas de los ítems	6.8
Varianza total del instrumento	31.8

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	67
E2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	1	3	4	2	4	4	4	3	3	65
E3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	65
E4	3	4	3	1	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	58
E5	3	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	67
E6	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	3	56
E7	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	61
E8	2	4	2	1	2	1	1	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	3	4	50
E9	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	61
E10	4	4	4	4	2	1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	4	57
E11	2	4	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	2	2	50
E12	3	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	47
E13	2	4	1	3	2	4	2	1	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	53
E14	2	4	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	4	2	4	2	2	2	46
E15	3	4	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	4	3	3	2	4	2	3	2	51
E16	2	4	1	1	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	45
E17	2	4	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	50
E18	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	47
E19	3	4	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	46
E20	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	42
E21	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41
E22	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	42
E23	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	49
E24	2	4	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	50
E25	3	2	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	48

E26	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	36	
E27	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	49
E28	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	43	
E29	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	44
E30	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	38
E31	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41
E32	2	3	2	2	2	3	1	2	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	47
E33	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	43
E34	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	41
E35	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	41
E36	2	2	3	1	1	1	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	41
E37	3	3	2	1	2	2	1	2	4	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	42
E38	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	41
E39	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	45
E40	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	46
E41	2	3	1	1	2	1	3	4	2	1	1	2	4	4	2	2	2	2	3	3	45
E42	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	46
E43	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	44
E44	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	49
E45	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	40
E46	2	3	2	1	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	45
E47	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
E48	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	40
E49	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	46
E50	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	45
VARIANZAS	0.4	0.6	0.7	0.9	0.5	0.8	1	1.2	0.7	0.6	1	0.7	0.9	0.5	0.6	0.5	0.4	0.5	0.4	0.4	13.2124
SUMATORIA DE VARIANZAS	13.2124																				

VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	59.5716	
----------------------------------	---------	--

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.82
Numero de ítems del instrumento	20
Sumatoria de las varianzas de los ítems	13.2
Varianza total del instrumento	59.6

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

CÁLCULO DE LA V. DE AIKEN CLIMA ORGANIZACIONAL

Respuestas dicotómicas del juicio de expertos a evaluar el instrumento de recolección de datos del cuestionario

Codificación respuesta de jueces

Apreciación
positiva

1

$$V = S / n (c-1)$$

S: Suma de
respuestas
afirmativas

Apreciación
negativa

0

N: Número de
jueces

C: Número de
valores de la escala
de medición

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	0	1	1	2	0,666666667
11	1	1	1	3	1
12	0	1	1	2	0,666666667

13	1	1	1	3	1
14	0	1	1	2	0,666666667
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	0	1	2	0,666666667
18	1	1	1	3	1
19	1	0	1	2	0,666666667
20	1	1	1	3	1
21	1	0	1	2	0,666666667
22	1	1	1	3	1
23	1	1	0	2	0,666666667
24	1	1	0	2	0,666666667
25	1	1	0	2	0,666666667
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	0	1	1	2	0,666666667
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
					0,888888889

Validez de contenido
Validez de criterio
Validez de constructo

INTERPRETACIÓN

RANGO	VALIDEZ
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.6 a 0.65	Válido
0.66 a 0.71	Muy Válido
0.72 a 0.99	Excelente Validez
1	Validez perfecta

CÁLCULO DE LA V. DE AIKEN SATISFACCIÓN LABORAL

Respuestas dicotómicas del juicio de expertos a evaluar el instrumento de recolección de datos del cuestionario
Codificación respuesta de jueces

Apreciación
positiva

1

$$V = S / n (c-1)$$

S: Suma de
respuestas
afirmativas

Apreciación
negativa

0

N: Número de
jueces

C: Número de
valores de la escala
de medición

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1

20	1	1	1	3	1
					1

INTERPRETACIÓN

Validez de contenido
 Validez de criterio
 Validez de constructo

RANGO	VALIDEZ
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.6 a 0.65	Válido
0.66 a 0.71	Muy Válido
0.72 a 0.99	Excelente Validez
1	Validez perfecta

OPINIÓN DE JUECES

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, se expone enunciados sobre el clima organizacional. De manera especial lea cada enunciado y responda según como usted considere necesario. Se recomienda que sea lo más honesto posible en sus respuestas, porque nos ayudará a mejorar en nuestra labor docente.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas para la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Variable 1:

Muy de acuerdo (TA) = 4

De acuerdo (DA) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Muy en desacuerdo (TD) = 1

N°	Clima Organizacional	MD	ED	A	MA
	Comunicación Institucional: Acción de intercambiar información entre dos o más participantes, con el fin de transmitir y recibir información				
1	La comunicación de los directivos es fluida y directa a través de medios oficiales.				
2	La comunicación de los docentes es abierta y clara				
3	Existe apertura y buen ánimo cuando alguien tiene dudas				
4	Las controversias se solucionan de forma rápida y eficiente				
5	Se prioriza el trato cordial durante la comunicación				
6	Se aceptan las ideas y sugerencias del equipo para la solución de problemas				
7	Los compañeros de trabajo son personas confiables				
8	Participo en las actividades sociales y culturales que la institución realiza				
9	Participo en la toma de decisiones				
10	Existe un trato respetuoso con mis colegas de trabajo				

	Condiciones laborales: Percepción del entorno en el que se desenvuelve el colaborador.				
11	Existe ventanas amplias o sistemas adecuadas de ventilación				
12	Los ambientes están limpios y ordenados				
13	Los equipos electrónicos tienen un buen funcionamiento				
14	Existen áreas de esparcimiento y relajación				
15	Existe sillas que permiten posturas cómodas y ergonómicas				
	Responsabilidad Institucional: Compromisos laborales que asume la institución con el trabajador y que se encuentra normadas por ley.				
16	La institución desarrolla y comunica el plan de actividades a ser cumplida por los docentes				
17	La institución cuenta con una política de recompensa y reconocimiento al trabajador				
18	La institución brinda ambiente y equipamientos idóneos a los trabajadores				
19	No me siento a gusto con el trabajo que realizo				
20	Considero que el equipo de trabajo no respalda mi labor				

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se expone enunciados sobre el clima organizacional. De manera especial lea cada enunciado y responda según como usted considere necesario. Se recomienda que sea lo más honesto posible en sus respuestas, porque nos ayudará a mejorar en nuestra labor docente.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Variable 2:

Muy en de acuerdo (TA) = 4

De acuerdo (DA) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Muy en desacuerdo (TD) = 1

	Satisfacción laboral docente	MD	ED	A	MA
N°	Factores Intrínsecos: Factores internos que tiene el sujeto; como los logros, metas, motivaciones y mide el nivel de realización profesional.				
1	Las funciones que desempeño son acordes a mis competencias				
2	La institución capacita al personal de manera periódica				
3	Recibo reconocimiento por mis logros de parte de las autoridades				
4	La institución cuenta con una política de recompensa y reconocimiento al trabajador				
5	Me reconocen mis logros				
6	Pongo dedicación para cumplir mis metas				

7	Acepto propuestas innovadoras				
8	Me siento satisfecho con los logros obtenidos				
9	Tomo decisiones rápidas y asertivas				
10	Me siento motivado a cumplir con mis objetivos				
	Factores Extrínsecos: Son factores externos del ambiente; la remuneración, condiciones laborales.				
11	Considero que la remuneración cubre mis expectativas.				
12	Mi remuneración es cancelada de manera puntual				
13	Existe colaboración entre docentes de áreas				
14	Existe colaboración entre docentes de otros niveles				
15	La relación con mis jefes y compañeros es cordial y amable				
16	Se cumple con la documentación necesaria para la supervisión				
17	Se supervisa que los equipos sean compartidos entre los colaboradores				
18	La supervisión está en función de mis labores				
19	Las oficinas cuentan con aire acondicionado o una correcta ventilación				
20	Existe una adecuada limpieza de las aulas antes de iniciar el trabajo				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador

Variable 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN		
				MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación Rodríguez & Vázquez (2019) indican que la comunicación en el contorno de las organizaciones busca la trasmisión de indicaciones, órdenes y detalles que los hace la dirección a los trabajadores para ejecutar actividades con el fin de lograr resultados esperados.	Uso de medios de comunicación.	1. La comunicación de los directivos es fluida y directa a través de medios oficiales.					X		X		X		X		
			2. La comunicación de los docentes es abierta y clara.					X		X		X		X		
			3. Existe apertura y buen ánimo cuando alguien tiene dudas.					X		X		X		X		
			4. Las controversias se solucionan de forma rápida y eficiente.					X		X		X		X		
			5. Se prioriza el trato cordial durante la comunicación.					X		X		X		X		
	Participación		6. Se aceptan las ideas y sugerencias del equipo para la solución de problemas.					X		X		X		X		
			7. Los compañeros de trabajo son personas confiables.					X		X		X		X		
			8. Participo en las actividades sociales y culturales que la institución realiza.					X		X		X		X		
			9. Participo en la toma de decisiones.					X		X		X		X		
			10. Intercambio ideas innovadoras con otros docentes.					X		X		X		X		
	Condiciones laborales. Percepción del entorno en el	Relaciones entre compañeros.	11. Existe un trato respetuoso con mis colegas de trabajo.					X		X		X		X		

que se desenvuelve el colaborador.	Condiciones físicas del trabajo	12. Existe una adecuada temperatura.						X		X		X		X			
		13. Existe ventanas amplias o sistemas adecuados de ventilación.						X		X		X		X			
		14. Los colores de las oficinas generan tranquilidad.						X		X		X		X			
		15. Los ambientes están limpios y ordenados.						X		X		X		X			
		16. Los equipos electrónicos tienen un buen funcionamiento						X		X		X		X			
		Igual de oportunidades	17. La iluminación es la adecuada.						X		X		X		X		
		18. Existen áreas de esparcimiento y relajación.						X		X		X		X			
		19. Los ambientes son amplios y agradables.							X		X		X		X		
		20. Existe sillas que permiten posturas cómodas y ergonómicas.						X		X		X		X			
		Responsabilidad institucional Compromisos laborales que asume la institución con el trabajador y que se encuentra normadas por ley.	Código de ética	21. La institución promueve ambiente de compañerismo.						X		X		X		X	
22. La institución desarrolla y comunica el plan de actividades a ser cumplida por los docentes.								X		X		X		X			
23. La institución promueve la participación de los colaboradores en la planificación de actividades.								X		X		X		X			
Autonomía	24. La institución cumple con las condiciones laborales.							X		X		X		X			
	25. La institución brinda oportunidades a todos los docentes de la institución.							X		X		X		X			
	26. La institución cuenta con una política de recompensa y reconocimiento al trabajador.							X		X		X		X			

Intrínsecos Factores internos que tiene el sujeto; como los logros, metas, motivaciones y mide el nivel de realización profesional.	Motivación	27. La institución brinda ambiente y equipamientos idóneos a los trabajadores.					X		X		X		X		
		28. Los colaboradores tiene claro sus objetivos y metas.					X		X		X		X		
		29. No me siento a gusto con el trabajo que realizo.					X		X		X		X		
		30. Considero que el equipo de trabajo no respalda mi labor.					X		X		X		X		
	Funciones laborales	31. Las funciones que desempeño son acordes a mis competencias.					X		X		X		X		
		32. La institución capacita al personal de forma periódica.					X		X		X		X		
	Reconocimiento	33. Recibo reconocimiento por mis logros de parte de las autoridades					X		X		X		X		
		34. La institución cuenta con una política de recompensa y reconocimiento al trabajador.					X		X		X		X		
		35. Me reconocen mis logros.					X		X		X		X		
	Responsabilidad	36. Pongo dedicación para cumplir mis metas.					X		X		X		X		
		37. Acepto propuestas innovadoras.					X		X		X		X		
	Capacidad de decisión	38. Me siento satisfecho con los logros obtenidos.					X		X		X		X		
		39. Tomo decisiones rápidas y asertivas.					X		X		X		X		
		40. Me siendo motivado a cumplir con mis objetivos.					X		X		X		X		
	Extrínsecos Son factores externos del ambiente; la remuneración, condiciones laborales.	Remuneración	41. Considero que la remuneración cubre mis expectativas.					X		X		X		X	
42. Mi remuneración es cancelada de manera puntual.							X		X		X		X		
Relaciones Interpersonales		43. Existe colaboración entre docentes de áreas.					X		X		X		X		
		44. Existe colaboración entre docentes de otros niveles.					X		X		X		X		
		45. La relación con mis jefes y compañeros es cordial y amable.					X		X		X		X		
Supervisión		46. Se cumple con la documentación necesaria para la supervisión.					X		X		X		X		
	47. Se supervisa que los equipos sean compartidos entre los colaboradores.					X		X		X		X			

			48. La supervisión está en función de mis labores.					X		X		X		X		
		Condiciones Laborales	49. Las oficinas cuentan con aire acondicionado o una correcta ventilación.					X		X		X		X		
			50. Existe una adecuada limpieza de las aulas antes de iniciar el trabajo.					X		X		X		X		



Mg. Rita Rebeca Jácome Valdiviezo

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Objetivo: Conocer y evaluar la percepción que tiene el colaborador de la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa "C01" de Santo Domingo-Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Rita Rebeca Jácome Valdiviezo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Desarrollo del Currículo.

VALORACIÓN:

MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

C.C: 1716320773

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Objetivo: Conocer y evaluar la percepción que tiene el colaborador de la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa "C01" de Santo Domingo-Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Amanda Jacqueline Anilema Jácome

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Desarrollo del Currículo.

VALORACIÓN:

MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
X			



FIRMA DEL EVALUADOR
C.C: 1716570914

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Objetivo: Conocer y evaluar la percepción que tiene el colaborador de la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa "C01" de Santo Domingo-Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ana Patricia Murillo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación Parvularia.

VALORACIÓN:

MUY ACUERDO	DE	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY DESACUERDO	EN
		X			



.....
FIRMA DEL EVALUADOR
C.C: 1713518130

Santo Domingo, 22 de noviembre del 2021.

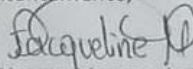
SOLICITO: Autorización para el desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

SEÑOR: Prof. Carlos Antonio Guillin Najera.
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RAMÓN MONCAYO BENÍTEZ "

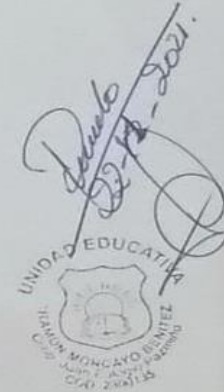
La Lcda. Jacqueline Norma Mogrovejo Zambrano con C.I. 1719618249; estudiante de la carrera de posgrado "Administración de la Educación", de la Universidad "César Vallejo", de la filial Piura-Perú, me encuentro desarrollando una investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna, por lo que es necesario aplicar mis Instrumentos a través de Google Forms; tanto para mi variable "Clima Organizacional" como para "Satisfacción Laboral", a una muestra de 150 docentes.

Que, en tal sentido solicito a usted señor rector, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación, del grupo de docentes que bajo su rectoría.

Atentamente,



Lcda. Jacqueline Norma Mogrovejo Zambrano
C.I: 1719618249
CEL: 0939070862
MAIL: jacqueline.mogrovejo@educacion.gob.ec





Unidad Educativa "Ramón Moncayo Benítez"
Cooperativa Juan Eulogio, Barrio El Cisne Teléfono: 3761982
Correo: ramonmoncayobenitez@hotmail.com
Santo Domingo – Ecuador

Santo Domingo, 15 de noviembre del 2021.

Sra.
Lcda. Jacqueline Norma Mogrovejo Zambrano
Presente.-

ASUNTO: Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.
SOLICITUD: Lcda. Jacqueline Norma Mogrovejo Zambrano.

De mis consideraciones:

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar un fraterno saludo y en atención a la solicitud presentada por la maestrante Lcda. Jacqueline Norma Mogrovejo Zambrano; estudiante de la carrera de Administración en la Educación del programa de posgrados de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura-Perú que se encuentra desarrollando la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna.

Por lo antes mencionado AUTORIZO brindar las facilidades para aplicar los instrumentos en los docentes de la institución que se encuentra bajo mi rectoría.

Atentamente,

Prof. Carlos Antonio Guillín Najera
RECTOR DE LA U.E. RAMÓN MONCAYO BENÍTEZ
C.I 0200898583
TEL. 0992335374
MAIL: carlos.guillin@educacion.gob.ec





Unidad Educativa "Ramón Moncayo Benítez"
Cooperativa Juan Eulogio, Barrio El Cisne Teléfono: 3761982
Correo: ramonmoncayobenitez@hotmail.com
Santo Domingo – Ecuador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carlos Antonio Guillín Najera, identificado con cédula de ciudadanía #0200898583; rector de la Unidad Educativa "Ramón Moncayo Benítez", he sido informado sobre la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021**. Conducida por el Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud porque serán respondidas de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que lo aplicado a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Santo Domingo, 22 de noviembre del 2021.

Atentamente,

Prof. Carlos Antonio Guillín Najera
RECTOR DE LA U.E. RAMÓN MONCAYO BENÍTEZ
C.I 0200898583
TEL. 0992335374

MAIL: carlos.guillin@educacion.gob.ec



Variable Clima Organizacional

N°	Dimensión 1. Comunicación Institucional										TD1	Dimensión 2. Condiciones laborales					TD2	Dimensión 3. Responsabilidad Institucional					TD3	TOTAL
	1	2	3	4	5	6.	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	1	31	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	3	17	65
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	3	12	56
3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	29	2	3	3	4	2	14	4	3	3	3	2	15	58
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	59
5	4	4	4	3	2	3	4	4	3	1	32	1	4	4	4	4	17	2	3	4	3	2	14	63
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	2	16	76
7	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	29	3	3	3	2	2	13	3	4	2	4	3	16	58
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	3	2	17	4	3	2	2	2	13	69
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
10	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	13	60
11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33	3	3	2	3	1	12	3	3	2	4	3	15	60
12	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35	3	3	3	4	3	16	4	3	3	2	2	14	65
13	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	2	4	2	3	2	13	3	2	2	2	2	11	58
14	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34	2	3	2	3	3	13	3	3	3	1	2	12	59
15	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	31	4	3	2	4	3	16	3	2	1	1	2	9	56
16	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35	4	3	2	1	1	11	4	2	2	2	1	11	57
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	12	3	2	2	1	2	10	52
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	3	13	56
19	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35	2	3	2	2	1	10	2	2	1	1	1	7	52
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
21	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	31	2	2	3	3	1	11	3	2	1	2	2	10	52
22	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	47
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	58
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	63
25	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	64

26	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	12	4	2	3	4	2	15	57
27	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	29	1	1	1	3	1	7	4	2	2	4	2	14	50
28	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35	3	3	1	2	3	12	3	3	2	2	2	12	59
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	2	2	12	3	3	2	3	3	14	55
30	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	3	3	3	3	3	15	4	3	3	1	2	13	63
31	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	27	3	3	2	1	2	11	4	1	1	2	2	10	48
32	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35	3	4	3	2	2	14	3	3	2	3	3	14	63
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	54
34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	2	4	3	16	3	1	2	1	1	8	62
35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	3	3	4	16	4	4	3	2	2	15	63
36	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	3	13	51
37	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	35	3	3	2	1	1	10	4	4	1	1	1	11	56
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3	4	3	3	2	15	4	3	3	2	2	14	68
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	2	2	1	3	2	10	3	3	2	2	2	12	53
40	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	2	2	2	3	1	10	3	2	1	4	3	13	56
41	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	52
42	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	3	3	3	4	3	16	4	3	3	2	2	14	67
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	2	12	56
44	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	31	3	3	2	1	1	10	3	1	1	2	3	10	51
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	2	12	56
46	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	2	11	62
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	2	13	3	2	2	3	3	13	66
48	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33	3	2	3	2	2	12	4	3	3	3	3	16	61
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	55
50	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	27	4	3	1	3	1	12	3	1	4	1	4	13	52
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	1	13	4	3	3	3	3	16	60
52	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	75
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	2	3	2	2	2	11	3	3	3	2	2	13	56
54	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	34	4	3	4	4	4	19	4	3	4	2	4	17	70
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	2	3	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	62
56	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34	3	2	2	3	3	13	3	3	3	2	2	13	60
57	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37	3	3	4	3	3	16	3	3	4	2	2	14	67
58	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	3	3	3	2	2	13	3	2	3	2	2	12	60
59	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	4	3	3	3	3	16	3	3	4	2	2	14	67

60	2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	30	2	3	3	3	3	14	4	4	3	2	3	16	60
61	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	2	3	2	2	2	11	3	3	3	1	2	12	56
62	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	13	59
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	54
64	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	29	3	3	1	3	2	12	3	3	2	1	4	13	54
65	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	4	4	2	2	2	14	4	3	2	1	1	11	61
66	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	34	2	3	2	2	1	10	3	3	2	2	2	12	56
67	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	32	4	4	4	3	2	17	3	4	3	2	3	15	64
68	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	31	2	3	2	3	1	11	3	3	4	4	2	16	58
69	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	2	3	2	2	1	10	3	3	3	2	3	14	55
70	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	3	3	3	3	1	13	3	3	3	4	3	16	66
71	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	32	2	4	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	61
72	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35	3	3	2	3	3	14	4	2	2	2	1	11	60
73	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35	4	4	2	2	2	14	4	3	2	1	2	12	61
74	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	1	12	3	3	3	2	4	15	59
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	1	12	3	3	3	2	4	15	59
76	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	30	4	3	2	3	2	14	3	3	4	3	3	16	60
77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	2	2	2	12	3	3	3	1	3	13	56
78	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	59
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	58
80	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	32	4	4	2	4	2	16	3	3	3	3	3	15	63
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	3	2	16	4	3	3	4	4	18	64
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	1	2	4	3	14	4	2	3	4	4	17	71
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	53
84	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	34	4	4	2	3	3	16	3	3	3	4	2	15	65
85	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	61
86	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	15	2	2	2	1	1	8	54
87	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34	4	4	2	2	1	13	2	3	3	3	3	14	61
88	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	2	3	4	15	3	2	4	3	3	15	62
89	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17	61
90	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	35	2	4	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	67
91	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	3	16	62
92	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30	3	3	2	2	1	11	2	2	3	3	2	12	53
93	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18	62

94	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	24	2	3	3	3	1	12	3	3	3	2	2	13	49
95	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	61
96	3	3	4	3	1	4	3	1	4	3	29	2	4	2	3	1	12	4	4	3	4	4	19	60
97	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	31	4	4	2	3	1	14	3	2	2	2	2	11	56
98	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	4	4	2	1	1	12	2	2	3	1	3	11	55
99	4	3	4	3	3	3	2	1	4	4	31	3	4	3	3	2	15	3	2	4	3	2	14	60
100	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	33	3	2	2	2	4	13	3	3	3	3	3	15	61
101	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32	3	4	1	1	2	11	2	2	3	3	2	12	55
102	2	4	4	1	4	3	4	4	4	3	33	2	2	1	1	3	9	4	2	3	4	1	14	56
103	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	32	3	4	4	3	2	16	4	3	3	4	3	17	65
104	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	35	2	2	1	2	1	8	4	4	3	4	4	19	62
105	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	2	10	57
106	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	1	1	4	13	3	3	3	4	3	16	60
107	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	27	1	2	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	45
108	3	3	1	1	3	4	2	3	4	3	27	2	3	3	4	4	16	4	4	4	4	4	20	63
109	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33	3	3	1	3	4	14	4	3	3	2	4	16	63
110	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	28	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	59
111	4	3	3	3	1	1	2	1	2	4	24	4	4	3	3	4	18	3	3	2	2	2	12	54
112	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	33	1	3	3	3	3	13	3	3	2	4	4	16	62
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	1	1	13	3	4	3	3	4	17	60
114	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	26	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18	61
115	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	3	3	4	3	17	3	2	4	3	4	16	64
116	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	25	2	2	2	2	4	12	2	3	3	3	3	14	51
117	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	30	2	3	3	3	3	14	3	4	4	4	4	19	63
118	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34	3	3	3	3	4	16	3	1	4	2	4	14	64
119	3	1	4	4	4	4	3	2	2	1	28	4	4	4	1	2	15	4	4	4	3	4	19	62
120	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	33	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	4	14	61
121	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	3	17	69
122	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	31	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	3	16	65
123	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	35	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	67
124	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35	4	4	4	2	4	18	3	1	2	1	2	9	62
125	2	1	3	4	3	4	4	3	3	3	30	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	19	65
126	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	29	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	57
127	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	4	4	4	2	1	15	4	3	4	4	4	19	71

128	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	4	4	4	2	2	16	4	4	3	3	3	17	65
129	4	4	2	4	4	4	1	4	3	3	33	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	66
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	58
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	2	2	16	3	2	1	1	4	11	66
132	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	4	2	2	4	1	13	2	2	2	2	2	10	56
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
134	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	30	4	3	3	3	1	14	2	2	3	2	3	12	56
135	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	24	4	2	3	4	2	15	4	3	2	3	1	13	52
136	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	61
137	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	28	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	2	14	55
138	3	2	2	4	4	2	4	4	2	2	29	3	3	1	1	4	12	2	4	4	3	3	16	57
139	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	2	1	3	3	13	4	4	4	4	4	20	62
140	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	29	3	3	2	1	1	10	2	3	3	4	4	16	55
141	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	31	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	64
142	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34	4	3	3	4	3	17	3	3	2	2	4	14	65
143	1	3	2	4	4	3	3	4	3	4	31	3	4	3	2	3	15	4	4	4	3	3	18	64
144	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34	4	2	4	3	3	16	3	2	3	4	4	16	66
145	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	29	2	3	4	4	3	16	4	3	3	3	3	16	61
146	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	2	4	4	3	4	17	4	3	3	3	3	16	69
147	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	2	4	4	2	2	14	4	4	4	3	3	18	65
148	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	30	4	2	4	4	2	16	3	3	2	4	4	16	62
149	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	33	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	65
150	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	31	4	4	3	3	2	16	3	3	2	2	3	13	60

Variable Satisfacción Laboral

N°	Dimensión 1. Factores Intrínsecos										TD1	Dimensión 2. Factores Extrínsecos:											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD2	TOTAL
1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	74
2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	27	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	26	53
3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	33	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	22	55
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	62
5	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	30	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	33	63
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35	74
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	30	60
8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30	62
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60
11	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	33	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	31	64
12	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37	74
13	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	53
14	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	58
15	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	27	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	18	45
16	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	32	1	3	2	4	4	3	3	3	1	1	25	57
17	4	1	2	2	2	4	4	4	2	4	29	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	57
18	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	32	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	26	58
19	3	2	2	2	1	4	4	2	2	3	25	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	22	47
20	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	54
21	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	25	48
22	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	27	44
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28	50
24	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	25	52

25	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	53
26	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	27	2	4	3	3	3	3	2	3	1	4	28	55
27	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	32	2	4	2	2	3	3	3	3	1	2	25	57
28	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	31	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	26	57
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	28	59
30	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	33	70
31	3	2	1	1	1	4	4	3	4	1	24	2	3	4	4	3	3	3	4	1	2	29	53
32	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	33	2	3	4	4	3	4	3	3	1	4	31	64
33	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	54
34	4	2	1	1	1	4	4	4	3	4	28	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	27	55
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	63
36	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	23	48
37	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	31	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	34	65
38	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	35	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	35	70
39	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	62
40	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	29	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	34	63
41	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	29	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	26	55
42	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34	68
43	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	56
44	4	1	1	1	1	4	4	3	4	3	26	3	4	4	3	3	3	3	3	1	4	31	57
45	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	25	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26	51
46	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	29	2	3	4	3	4	4	3	3	1	1	28	57
47	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	31	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	63
48	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	34	71
49	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	29	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	34	63
50	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	28	3	4	2	3	3	4	4	3	1	3	30	58
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	65
52	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	68
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30	62
54	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	36	74
55	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	35	67
56	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27	59
57	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	67
58	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	62

59	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	31	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	33	64
60	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	29	4	2	4	4	4	4	3	2	1	2	30	59
61	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	32	2	4	3	3	3	3	3	1	3	28	60	
62	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	62	
63	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	1	4	29	64	
64	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	31	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	29	60
65	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	34	70
66	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	34	2	3	3	4	3	3	3	2	3	29	63	
67	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	2	3	3	3	4	3	3	2	3	29	67	
68	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	30	65
69	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	33	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	29	62
70	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	34	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30	64	
71	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	32	65
72	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	30	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	33	63
73	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	31	2	4	3	3	4	3	3	4	1	4	31	62
74	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	68
75	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	68
76	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	33	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33	66	
77	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	31	2	4	3	3	4	4	4	2	4	33	64	
78	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	2	4	3	3	3	3	4	2	3	30	66	
79	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	34	70
80	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	4	4	4	4	4	1	4	2	3	32	66
81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	35	74
82	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	32	70
83	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	55
84	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	68
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	2	4	29	59	
86	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	30	65
87	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	70
88	3	4	2	4	1	4	4	1	3	4	30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36	66
89	3	1	3	3	3	4	4	4	2	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	70
90	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	4	4	3	3	3	3	3	2	3	31	66	
91	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	75	
92	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	23	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	55



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MOGROVEJO ZAMBRANO JACQUELINE NORMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa C01, Santo Domingo-Ecuador 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JACQUELINE NORMA MOGROVEJO ZAMBRANO DNI: 1719618244 ORCID 0000-0001-6772-0588	Firmado digitalmente por: JMOGROVEJOZ el 14-01- 2022 11:17:46

Código documento Trilce: TRI - 0272088