



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral docente de la Red 20,
Los Olivos, 2015**

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

AUTORA:

Salinas Cabanillas, Alicia Fabiola (ORCID: 0000-0001-5071-1415)

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (ORCID: 0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2016

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico este trabajo a mi familia por su apoyo incondicional en todas las circunstancias de mi vida para poder desarrollarme como persona y profesional.

Agradecimiento

A Dios por todo lo bueno que me brinda, siempre está a mi lado cuando más lo necesito.

A mi familia que me brindó su apoyo incondicional para poder concluir esta meta.

A las directoras y docentes de las Instituciones Educativas que permitieron y aplicar esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos	13
3.5 Procedimiento	13
3.6 Método de análisis de los datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
4.1 Análisis descriptivo	15
4.2 Contrastación de Hipótesis	17
4.2.1 Hipótesis general	17
4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1	17
4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2	18
4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3	18
4.2.5 Contrastación de la Hipótesis específica 4	19
4.2.6 Contrastación de la hipótesis específica 5	20
4.2.7 Contrastación de la hipótesis específica 6	20
4.2.8 Contrastación de la hipótesis específica 7	21
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Clima organizacional y satisfacción laboral	17
Tabla 2	Correlación del clima organizacional y condiciones físicas y/o materiales	17
Tabla 3	Correlación del clima organizacional y beneficios laborales	18
Tabla 4	Correlación del clima organizacional y políticas administrativas	19
Tabla 5	Correlación del clima organizacional y relaciones sociales	19
Tabla 6	Correlación del clima organizacional y desarrollo personal	20
Tabla 7	Correlación del clima organizacional y desarrollo de tareas	20
Tabla 8	Correlación del clima organizacional y relaciones con la autoridad	21
Tabla 9	Baremos de la variable clima organizacional	44
Tabla 10	Baremos de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 11	Confiabilidad del instrumento de clima organizacional	74
Tabla 12	Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral	76
Tabla 13	Clima organizacional y dimensiones	82
Tabla 14	Satisfacción laboral y dimensiones	82

Índice de figuras

Figura 1 Clima organizacional y dimensiones	15
Figura 2 Satisfacción laboral y dimensiones	16

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La técnica para ambas variables fue la encuesta; como instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados, según la teoría de clima organizacional de Koys y DeCottis y la teoría sobre satisfacción laboral de Sonia Palma. La muestra de estudio estuvo constituida por 44 docentes, pertenecientes a las instituciones educativas que conforman la Red 20. El grado de confiabilidad fue de 0.949 para el instrumento de la variable clima organizacional, compuesto por 40 ítems, y para la medida de la variable satisfacción laboral fue de 0.883, compuesta por 36 ítems; ambos instrumentos fueron validados a través del procedimiento de juicio de expertos. Los resultados obtenidos indicaron que tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral docente poseían niveles adecuados en las instituciones evaluadas. Por otro lado, en cuanto al objetivo principal del estudio, se concluyó que existe una relación moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente, dado que el resultado de la correlación de Spearman fue de 0.629 y $p=0.000$.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, beneficios laborales.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and teacher job satisfaction at Red 20, Los Olivos, 2015. The research was quantitative, basic, correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. The technique for both variables was the survey; as instruments, two questionnaires were used, which were applied, according to the organizational climate theory of Koys and DeCottis and the job satisfaction theory of Sonia Palma. The study sample consisted of 44 teachers belonging to the educational institutions that make up Network 20. The degree of reliability was 0.949 for the instrument of the organizational climate variable, composed of 40 items, and for the measurement of the job satisfaction variable it was 0.883, composed of 36 items; both instruments were validated through the expert judgment procedure. The results obtained indicated that both the organizational climate and teacher job satisfaction had adequate levels in the institutions evaluated. On the other hand, regarding the main objective of the study, it was concluded that there is a moderate and significant relationship between organizational climate and teacher job satisfaction, given that the result of Spearman's correlation was 0.629 and $p=0.000$.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, employment benefits.

I. INTRODUCCIÓN

La adecuada gestión de los ambientes laborales constituye un factor relevante para el progreso de las organizaciones. El clima laboral impacta considerablemente en la eficiencia de los trabajadores y cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Enríquez y Calderón, 2017; Hirlak et al., 2018).

A nivel internacional, en Palestina se mantiene el interés por conocer el clima organizacional que predomina en las universidades, principalmente en el personal administrativo; los resultados que se encuentran generalmente arrojan alto grado de clima organizacional, con casi 70 % de aceptación por el trabajo. Si bien, existe una alta disponibilidad en todas las áreas, sin embargo, los trabajadores no están satisfechos en lo referente a la toma de decisiones, sienten que en este aspecto no son considerados, no les solicitan su participación. En cuanto a género y la edad, no se produce diferencias de opinión, estas variables no son influyentes para determinar la percepción del clima organizacional. Finalmente, las principales recomendaciones de los investigadores indican que las universidades palestinas deben proporcionar todos los elementos para mantener un buen clima, principalmente dando oportunidad a los empleados para la toma de decisiones importantes, contribuyendo a resolver los diversos problemas laborales y ayudar a resolver los propios problemas de los empleados. Asimismo, recomiendan rotar los puestos periódicamente, practicar la democracia y tener un buen estilo de liderazgo para que se genere el empoderamiento del trabajador universitario (Al Shobaki et al., 2018).

En México, a diferencia de otros aspectos organizacionales, el grupo humano es un factor difícil de gestionar, dirigir a los usuarios y empleados representa un gran reto para los gerentes o directivos que constantemente buscan que los trabajadores se identifiquen y se comprometan con los propósitos establecidos por la institución (Pedraza, 2018), por ello, es importante evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral para generar conocimiento aplicable e implementar gestiones de mayor efectividad. En Chile, se señala que el mejorar las condiciones laborales, favorece el desempeño, la permanencia del empleado y aumenta la calidad del producto, dichas características si no están consideradas, afectan significativamente a los objetivos de la institución, así como también a la

motivación de progreso profesional o técnico de los trabajadores (Montoya et al., 2017)

A nivel nacional, en las organizaciones públicas básicamente se percibe un deficiente clima organizacional debido a la baja remuneración, escasez de incentivos, condiciones inadecuadas de trabajo en cuanto a distribución de espacios, seguridad, salud y liderazgo, asimismo, esta baja percepción se origina por la dificultad para trabajar en equipo, ineficientes relaciones humanas y constante rotación; desencadenando todo ello en una escasa productividad (Charry, 2018). Lo referido por Charry explica lo influyente que significa el entorno del trabajo y la realidad de cada país, que según determinadas características y la capacidad económica generan un determinado clima. En las instituciones educativas la situación no es ajena, las entidades públicas y privadas deben promover entornos positivos de trabajo, a través de la gestión que proporciona su plana directiva. Los directivos de las instituciones en su mayoría no se encuentran totalmente comprometidos con el manejo del clima laboral, lo cual trae consigo serias consecuencias a nivel de docentes y estudiantes (Soto, 2021). Este problema es muy latente en nuestra patria, por ello, requiere prestarle la debida atención para mejorar el desempeño laboral educativo.

A nivel institucional, las entidades de la Red 20 cuentan, en su mayoría, con docentes nombrados y/o contratados que llevan considerable tiempo ejerciendo y contribuyendo con sus labores educativas. Sin embargo, en cuanto a la gestión administrativa, se han reportado problemáticas relacionadas a fallas en la comunicación entre directivos y docentes, coordinaciones inadecuadas, falta de actividades integradoras entre el personal, trabajo colaborativo, así como también la escasa implementación de programas de reconocimientos y recompensas. Por tanto, una de las consecuencias de una inapropiada gestión de lo que implica el clima organizacional es su afección en la satisfacción laboral, dado que, posiblemente, la forma cómo se percibe el ambiente de trabajo explicaría el bienestar y conformidad que un trabajador puede sentir con su organización.

Según lo referido líneas arriba, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015? Como problemas específicos se plantearon los siguientes: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y las

condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad?

Asimismo, la investigación se justificó a nivel teórico, metodológico y práctico. A nivel teórico, se justificó con el fundamento de las teorías de Koys y DeCottis (1991) y Palma (1999) sobre el clima organizacional y satisfacción laboral, respectivamente. Metodológicamente, la investigación se justificó, a través de la utilización de instrumentos que cumplieron con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, a fin de realizar una recolección y análisis de datos adecuados y concordantes con los criterios de investigación planteados por la comunidad científica. A nivel práctico, los resultados del estudio permiten que las autoridades en materia educativa apliquen medidas que mejoren la gestión de los distintos ambientes laborales evaluados, de modo que, la satisfacción continúe en aumento y aporte considerablemente para mejorar la calidad educativa peruana.

Respecto a los objetivos, se propuso como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes: Determinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad?

Adicionalmente, como hipótesis general se propuso la siguiente: Existe relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015. Como hipótesis específicas, se plantearon las siguientes: Existe relación positiva entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes a nivel nacional, Palacios (2021) desarrolló un estudio cuyo propósito fue demostrar la relación de las variables clima y satisfacción laboral. El estudio fue aplicado a un total de 78 docentes de una institución educativa del distrito de Lima. El enfoque fue cuantitativo de diseño correlacional. Los resultados demostraron que existe relación positiva y significativa entre las variables estudiadas, con valores de $Rho=0.620$ y $p=0.000$, es decir, las variables se correlacionaron positivamente.

De la misma manera, Mosqueira (2020) elaboró un estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, a fin de establecer el nivel de correlación de las mismas variables en mención. La muestra fue integrada por 80 docentes de la I.E. Francisco Bolognesi de la ciudad de Lima. El autor en sus resultados concluyó que las variables estudiadas se correlacionan de manera moderada ($Rho=0.578$, $p=0.000$).

Coaquira y Paredes (2019) efectuaron un estudio correlacional causal en el que se pretendió indagar la incidencia del clima en la satisfacción en una institución educativa ubicada en Arequipa. La investigación se desarrolló en 48 docentes de nivel inicial, primario y secundario. Los resultados aceptaron la hipótesis propuesta y se evidenció una relación causal ($p=0.002$) entre las variables en mención.

Asimismo, una investigación cuantitativa descriptiva-correlacional realizada por Atarama (2019) planteó determinar el nivel de correlación que existe entre el clima y satisfacción. En la muestra participaron un total de 30 docentes de una entidad educativa militar situada en la región Piura. En relación con los resultados, se percibieron niveles regulares de las variables estudiadas, y además se demostró la existencia de una asociación positiva moderada ($r=0,378$).

Corales (2018) en su investigación cuantitativa correlacional estableció como finalidad conocer la relación que se genera entre el clima y satisfacción. Se aplicó el estudio a 95 docentes de nivel superior de una institución privada de la capital peruana. Posterior a la aplicación de la investigación, se encontró que las variables señaladas correlacionaron directa y significativamente ($r=0.672$, $p<.000$).

En cuanto a los antecedentes internacionales, Mogrovejo (2022) realizó una investigación descriptiva correlacional con la intención de indagar la relación entre clima y satisfacción. Se aplicó el estudio a 150 docentes de un ente educativo

ubicado en la ciudad Santo Domingo, Ecuador. Posteriormente, se determinó la existencia de un nivel de correlación significativo entre las variables mencionadas ($r=0.441$, $p=0.000$).

Siguiendo la misma línea, Garzón (2020) realizó su investigación descriptiva correlacional, teniendo como propósito establecer la relación entre las mismas variables que se vienen mencionando. En total, 40 docentes de una entidad educativa ubicada en Ecuador conformaron la muestra. Como resultado, se obtuvo que el clima se relacionó positiva y moderadamente con la satisfacción de los trabajadores, en la muestra estudiada ($Rho=0.646$).

Araya y Medina (2019) efectuaron un estudio cuantitativo de nivel correlacional con el propósito de establecer la relación que se produce entre el clima y satisfacción. La muestra estuvo compuesta por un total de 110 trabajadores, pertenecientes a dos centros de salud en Chile. Los resultados indicaron que la satisfacción y clima laboral obtuvieron un nivel regular en su evaluación, asimismo, se encontraron valores significativos (0.636) que avalaron la correlación positiva entre ambas variables.

Véliz et al. (2019) llevaron a cabo una investigación correspondiente al enfoque cuantitativo y de nivel correlacional donde buscaron encontrar la relación entre las mismas variables mencionadas. El estudio fue aplicado a 42 colaboradores del área administrativa de una empresa. Respecto a los resultados, estos señalaron la existencia de una correlación positiva y significativa (0,702) entre las variables investigadas.

Montoya et al. (2017) investigaron en una universidad chilena sobre la relación satisfacción y clima de un grupo de maestros y colaboradores administrativos. El estudio se aplicó a 166 trabajadores del rubro en mención, arrojando resultados de altos porcentajes de satisfacción laboral: 95 % en docentes y casi 91 % en los administrativos. Asimismo, los investigadores concluyeron que, las variables indagadas poseen una relación positiva.

El estudio del clima organizacional resulta importante, dado que esta variable tiene un rol mediador entre la estructura organizacional y el desempeño del factor humano. Autores reconocidos en la materia como, Koys y De Cotiis (1991) afirman que el clima organizacional debe ser estudiada bajo una óptica psicológica que describe la forma cómo los trabajadores comparten determinadas percepciones en

un periodo de tiempo relativamente estable respecto a sus experiencias organizativas. De igual forma, la variable en mención también se define como las percepciones de un conglomerado de cualidades organizacionales que caracterizan un determinado ambiente laboral (Litwin & Stringer, 1968; Segredo et al., 2016). Seguidamente, se argumenta que el clima de las organizaciones es el aspecto intangible influyente que perciben los usuarios en su entorno de trabajo; constituye el nivel emocional que experimentan los trabajadores de una institución referente a diversas cuestiones en un tiempo determinado (Charry, 2018).

En la misma línea, se define al clima laboral como las impresiones compartidas que se adquieren producto de la interacción de una persona con las características de su medio de trabajo; asimismo, se afirma que dicha variable se encuentra muy influenciada por el liderazgo (Cortés y Leal, 2019). Esto último puede ser explicado por las condiciones y relaciones sociales en las cuales surgen las aproximaciones hacia el clima organizacional, por lo que la forma cómo se transmite el liderazgo a nivel organizacional conforma un elemento clave para su comprensión. En el ámbito educativo, Rivera et al. (2016) señalan que el clima organizacional se encuentra sujeto a la interacción entre docentes y directivos respecto a las características personales y de la estructura organizacional. En definitiva, el clima laboral compone un conjunto de percepciones compartidas que emanan de las características propias de una organización y el surgimiento de vínculos sociales (Hernández et al., 2014).

Los enfoques que estudian el clima organizacional son tres: objetivo, subjetivo e interactivo. Según el enfoque objetivo, el clima debe ser estudiado a través de la estructura, políticas, normas, tamaño y jerarquía de una organización (Abdulkarim, 2013). En relación con el enfoque subjetivo, este señala que, el clima es definido por las percepciones de los miembros de una organización respecto a la estructura de su ambiente laboral; a partir de dichas aseveraciones propuestas por James y Jones (1974), se empezó a considerar importante la opinión del factor humano para el estudio y entendimiento del clima laboral. Por último, el enfoque interactivo explica que el clima de las organizaciones lo componen los trabajadores de una compañía y su estructura organizacional, debido a la interacción entre percepciones y características de una organización (Moran & Wolkwein, 1992).

Los tipos de clima organizacional de acuerdo con Likert (1968) son los siguientes: autoritario-explotador, autoritario-paternalista, participativo-consultista y participativo-grupal. En el clima autoritario-explotador no existe confianza entre directivos y trabajadores, se caracteriza por el miedo, temor, amenazas y castigos; la comunicación se da en forma de órdenes y pocas veces se ofrecen recompensas. El clima autoritario-paternalista es característico por la confianza entre los altos directivos y sus trabajadores, el entorno laboral es equilibrado y existe preocupación por las necesidades de los empleados. Por otro lado, el clima participativo-consultivo es propio de ambientes laborales con una comunicación descendente, sin embargo, existe una fuerte confianza entre los altos mandos y sus trabajadores. En el clima participativo-grupal existe un buen nivel de confianza entre directivos y trabajadores, la toma de decisiones es integral, la comunicación puede ser descendente y lateral, se propicia la mejora del rendimiento (Obeng et al., 2020), relaciones cordiales y trabajo en equipo.

El clima organizacional posee ocho dimensiones, según los autores Koys y DeCottis (1991) consideran determinantes las siguientes: La autonomía, que viene a ser el grado de autodeterminación y responsabilidad que posee el trabajador al momento de tomar decisiones importantes. La cohesión, considerada como el clima de compañerismo que los trabajadores perciben. La confianza, que viene a ser la percepción de libertad para relacionarse y comunicarse con los directivos respecto a temas laborales y personales. La presión, todo lo referido a la percepción de exigencias sobre el desempeño y cumplimiento de tareas. El apoyo, considerado como el respaldo que reciben los trabajadores por su desempeño, incluso se toleran errores, ya que son parte del proceso de aprendizaje. La equidad, todo lo referente a la percepción de la no existencia de favoritismos al interior de la organización. El reconocimiento, todo aquello pertinente a la recompensa o beneficio que los trabajadores consideran que reciben por sus labores. La innovación, definida como la voluntad de la organización por tomar riesgos, nuevos retos y desarrollar la creatividad.

El estudio de la variable clima organizacional es importante, dado que se convierte en un elemento de gran consideración para comprender el comportamiento humano a nivel laboral (Berberoglu, 2018; Obeng et al., 2021), gestionar, realizar cambios e innovar, adquiriendo relevancia en el proceso; así

como también en los resultados, incidiendo en el desarrollo y calidad de una organización (Iglesias y Torres, 2018). Por tal motivo, en cualquier entorno laboral es relevante llevar apropiadas gestiones de las relaciones humanas, puesto que el clima de las organizaciones es un elemento fundamental para el progreso de la productividad organizacional, la cual depende del factor humano y su interacción con la estructura organizacional (Soto-Chávez et al., 2020).

Respecto a la variable satisfacción laboral, es definida como la percepción que el trabajador dispone de actitudes positivas o negativas frente su trabajo sobre diferentes elementos del mismo y, a su vez, la correspondencia con sus necesidades personales y laborales (Palma, 1999). Por consiguiente, está referido a un concepto de múltiples dimensiones, donde interviene la interacción de aspectos físicos, psicológicos y sociales que propician la satisfacción (Dreer, 2021). En la misma línea, se argumenta que es el conjunto de emociones agradables que surgen por las experiencias e interacción del trabajador con su empleo (Abuhashesh et al., 2019; Robbins et al., 2013). Así también, en el plano educativo, la satisfacción laboral docente es la actitud estable y positiva que el profesorado tiene frente a sus actividades, ambiente y alumnos, lo cual incrementa sus sentimientos de competencia (Han, 2022) y, a su vez, es congruente con la continua consecución de logros de sus estudiantes (Amin et al., 2021). Por otro lado, se afirma que es la forma cómo las organizaciones pueden cumplir con las necesidades de los trabajadores (Ayala et al., 2022).

En cuanto a los enfoques de la satisfacción laboral, la literatura sugiere la existencia de tres: enfoque situacional, disposicional e interaccionista. El enfoque situacional señala que, principalmente las características del trabajo y sus componentes son el factor que determina el sentimiento de satisfacción en los trabajadores. Por otra parte, el enfoque disposicional indica que el propio trabajador posee una serie de características individuales que inciden en su percepción de satisfacción con su trabajo y profesión. Debido a las limitaciones que ofrecían ambos enfoques, se propuso el enfoque interaccionista en el que se integraron ambas propuestas, a fin de obtener una mejor comprensión del tema, es decir, por lo que tanto condiciones laborales y características personales actuarían de manera conjunta en la predicción de la satisfacción laboral (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

En relación con las dimensiones de la variable satisfacción laboral, Palma (1999) señala siete importantes dimensiones que son las siguientes: Las condiciones físicas y/o materiales, que se refiere al equipamiento, infraestructura y recursos que componen el espacio donde rutinariamente se desarrollarán las actividades laborales. Los beneficios laborales y remunerativos, que vienen a ser la percepción gratificante de congruencia entre lo que el trabajador ofrece con sus servicios laborales y lo que recibe por parte de la empresa en términos de incentivos. Las políticas administrativas, que están conformadas por reglas que norman la organización y deben ser cumplidas por los trabajadores.

A partir de la cuarta dimensión, la autora involucra a los trabajadores, así tenemos; Las relaciones sociales, que se define como el nivel de agrado y compañerismo que existe entre todos los que conforman una organización, manteniendo una relación armoniosa y colaborativa. El desarrollo personal, que viene a ser el proceso por el cual los trabajadores tienen en su centro de trabajo la oportunidad de mejorar sus capacidades y habilidades continuamente. El desempeño de tareas, que corresponde con el sentimiento de satisfacción que el trabajador posee respecto a su capacidad de cumplir con las expectativas y objetivos propuestos. Relación con la autoridad, finalmente la séptima dimensión se define como una estimación que el colaborador otorga a su vínculo laboral con sus superiores.

Los trabajadores según el entorno laboral percibido manifiestan un determinado nivel de satisfacción que influye en los propósitos de las instituciones. Los niveles bajos ocurren básicamente cuando las obligaciones del trabajo no guardan equilibrio con las competencias, recursos o requerimientos del trabajador (Guerra et al., 2017). Para lograr niveles altos, los líderes de las organizaciones que disponen de una variada fuerza laboral, tienen que aplicar estrategias que consideren las distintas características de los trabajadores, y realizar acciones para mantenerlos constantemente motivados y satisfechos, buscando siempre la sostenibilidad mediante la permanencia de los talentos. (Ahmad & Ibrahim, 2015; Bernarto et al., 2020; Hee et al., 2020). Por consiguiente, conocer y comprender el nivel de satisfacción laboral es importante porque permite mejorar la lealtad y desempeño de los trabajadores (Zanabazar & Jigjiddor, 2021), controlar los niveles de agotamiento y estrés laboral (Wu et al., 2020) y orientar los destinos de las

instituciones, teniendo en cuenta la interacción positiva entre todos los participantes del entorno dirigidos eficientemente por su líder.

En efecto, el conocimiento adquirido sobre cómo se genera los niveles bajos (Guerra et al., 2017) y los niveles altos de satisfacción laboral (Ahmad & Ibrahim, 2015; Bernarto et al., 2020; Hee et al., 2020), debe ser analizado por los directivos quienes son los responsables de generar buenas gestiones, y aplicar las mejores estrategias conducentes a la alta satisfacción, ello permitirá que todos los integrantes de la organización desarrollen exitosamente su labor que le corresponda, en consecuencia, de forma mancomunada y dentro de un clima favorable se logrará los destinos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación presenta paradigma positivista, puesto que se hizo uso de procedimientos estadísticos para la evaluación y análisis de las variables en estudio, así como la confirmación de la hipótesis planteada (Ramos, 2015).

El enfoque de investigación fue cuantitativo, debido a que se siguieron un conjunto de pasos estandarizados para la medición de un fenómeno dado, a través de la aplicación de criterios estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018).

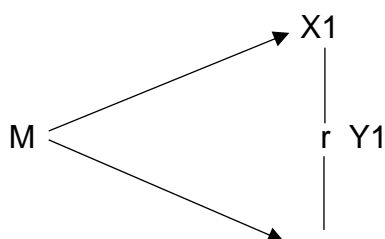
El tipo de investigación fue de tipo básica, dado que se pretendió aportar mayor conocimiento a la línea investigativa sin la necesidad de poseer un propósito práctico en concreto (Sánchez et al., 2018).

El nivel de la investigación fue correlacional, es decir, únicamente se buscó determinar el grado de correlación existente de las variables en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

El método fue hipotético-deductivo, ya que la investigación inició con el planteamiento de una hipótesis, a partir de la observación de una realidad determinada y, por lo cual, se siguió un procedimiento establecido para corroborar lo planteado (Sánchez et al., 2018).

El diseño fue no experimental y transversal, en vista de que las variables en estudio no fueron manipuladas y solo se realizó la medición y el análisis correspondiente de las mismas (Hernández y Mendoza, 2018).

Denotación gráfica:



Dónde:

M: Muestra de Estudio

X: Clima Organizacional

Y: Satisfacción Laboral

r: Correlación

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables

A nivel conceptual, la variable clima organizacional es definida como el conjunto de percepciones que los empleados comparten en un periodo de tiempo relativamente estable respecto a sus experiencias en relación con su estructura organizativa (Koys & DeCottis, 1991).

En cuanto a la satisfacción laboral, se define como la percepción que el empleado dispone de actitudes positivas o negativas frente su trabajo sobre diferentes elementos del mismo y, a su vez, la correspondencia con sus necesidades personales y laborales (Palma, 1999).

Definición operacional de las variables

La variable clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas en el ámbito laboral que, fue evaluada con un cuestionario de 40 ítems en escala tipo Likert de cinco tipos de valores distribuidos en ocho dimensiones mencionadas anteriormente.

En relación con la satisfacción laboral es la percepción positiva o negativa que el empleado dispone de su trabajo y la correspondencia con sus necesidades personales y laborales. La variable fue evaluada con un cuestionario conformado por 36 ítems en escala tipo Likert de cinco valores, los cuales estuvieron divididos en siete dimensiones mencionadas anteriormente.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se define como el conjunto de elementos delimitados y accesibles que cumplen determinados criterios (Arias-Gómez et al., 2016). En la investigación, la población estuvo conformada por 250 docentes de la Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Como criterios de inclusión se consideraron a todos los docentes de primaria y secundaria de los colegios de la Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Los criterios de exclusión fueron aquellos docentes que voluntariamente no accedieron a formar parte de la investigación.

La muestra es definida como una parte representativa y accesible de la población en la cual se aplica la investigación (Arias, 2012). En el estudio la muestra estuvo compuesta por un total de 44 docentes.

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional, puesto que no se hizo uso de procedimientos estadísticos y se siguieron los criterios del investigador para la determinación de la muestra estudiada (Arias, 2012).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

La técnica es un método o forma específica de recolectar datos (Arias, 2012), en la presente investigación la técnica fue la encuesta que generó la información necesaria para la ejecución de la investigación (Cisneros-Caicedo et al., 2022). A su vez, se hizo uso de un instrumento, el cual se conceptúa como un medio que permite guardar la información recolectada (Arias, 2012) y debe cumplir con criterios de validez, confiabilidad y objetividad. Asimismo, fue utilizado un cuestionario que refiere a un conjunto de preguntas elaboradas con el fin de medir las variables a investigar (Sánchez-Martínez, 2022).

Respecto a las propiedades psicométricas de los instrumentos, se cumplieron con los criterios de validez y confiabilidad. La validez es el grado en el que existe correspondencia entre el aspecto teórico y la medida de evaluación de un fenómeno a investigar (American Educational Research Association, 2018). En el presente estudio se utilizó la validez de contenido que fue determinada a través del método de juicio de expertos. En la investigación cada variable fue validada por tres expertos, quienes contaron con el conocimiento y experiencia necesaria para validar los ítems según los criterios: pertinencia, relevancia y claridad (Anexo 7).

En relación con la confiabilidad, se define como la estabilidad que otorgan las pruebas en sus resultados, al ser aplicadas en diferentes momentos (American Educational Research Association, 2018). En la investigación la confiabilidad de los instrumentos fue establecida por el coeficiente alfa de Cronbach. El instrumento de la variable clima organizacional obtuvo un valor de 0.949 y el instrumento de la variable satisfacción laboral alcanzó un valor de 0.883; ambos valores son superiores al mínimo aceptable de 0.7 (Anexo 8).

3.5 Procedimiento

Posterior a la determinación de la realidad problemática, definición de las hipótesis de investigación y selección de la teoría base para cada variable, se procedió a indagar sobre los posibles instrumentos a utilizar. Seguidamente, se analizaron los

instrumentos encontrados y se decidió realizar una contextualización de estos. Para tal fin, se utilizó el método de juicio de expertos, de modo que se obtuvo la validación de los ítems. Asimismo, se solicitó el permiso correspondiente a los directores de las entidades educativas, a través de un documento de aceptación (Anexo 11) para la aplicación de los instrumentos; de esta manera, ambos instrumentos fueron administrados presencialmente, en grupo y bajo la supervisión del investigador. Por último, la información recolectada fue analizada bajo procedimientos estadísticos que permitieron concluir con los resultados de la investigación.

3.6 Método de análisis de los datos

Los datos fueron analizados con los programas Excel y SPSS versión 22. En primer lugar, se realizó un análisis a nivel descriptivo de cada una de las dimensiones de las variables, las cuales fueron presentadas en tablas y gráficos. A nivel inferencial, se ejecutó la prueba de normalidad para decidir la prueba de hipótesis que se realizó. La prueba que se realizó fue una prueba no paramétrica y se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

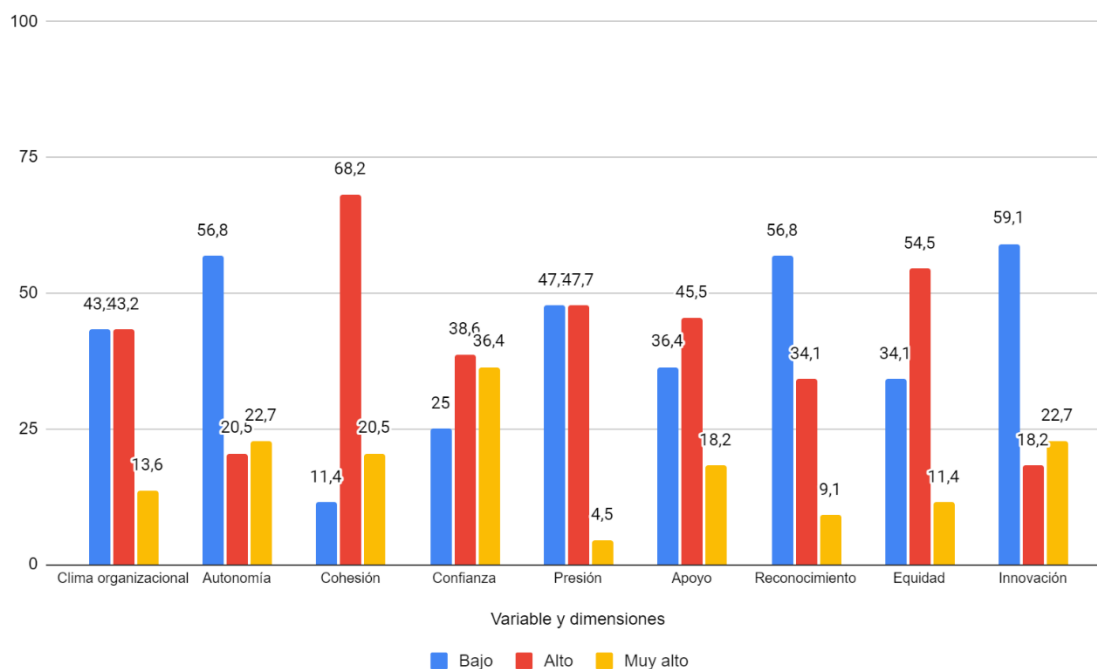
La investigación cumplió con los criterios éticos de investigación científica en seres humanos, al solicitar el consentimiento de participar voluntariamente en la investigación y garantizar el correcto cuidado de la información proporcionada. De esta manera, el estudio cumplió con el principio de beneficencia, al promover mejoras en la gestión educativa con los resultados encontrados; en cuanto al principio de no maleficencia, desde un inicio la investigación se enmarcó en el correcto trato de los participantes sin causarle daño alguno; así también, al solicitar el consentimiento de cada participante se cumplió con el principio de autonomía; por último, se respetó el principio de justicia al no hacer uso de distinciones y evitar la discriminación en la aplicación del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

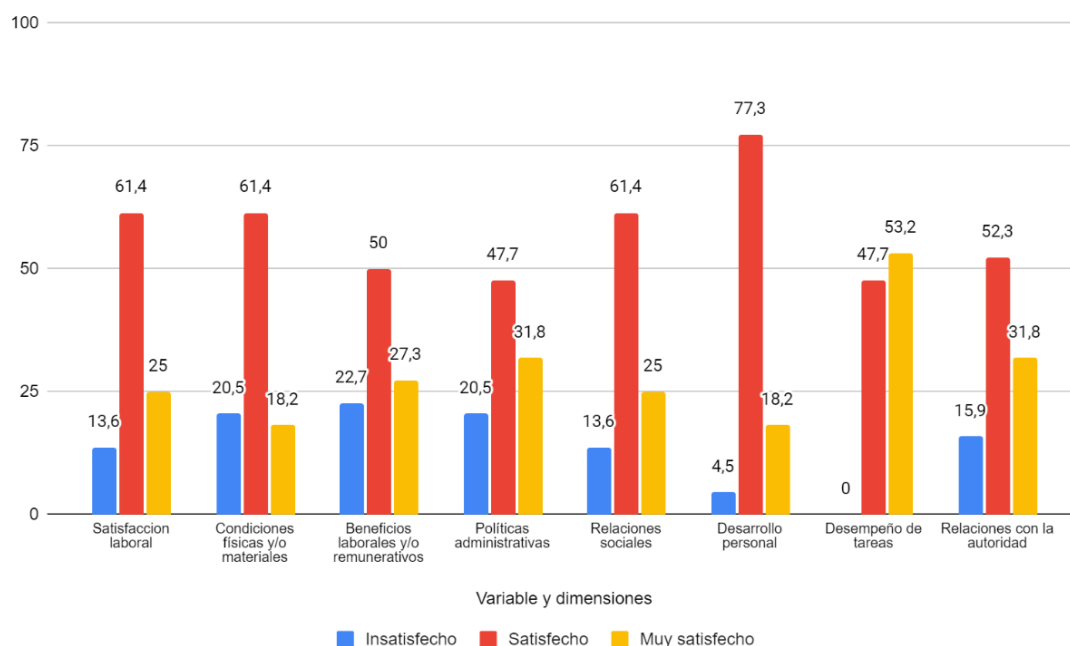
Figura 1

Clima organizacional y dimensiones



En la figura 1 los resultados señalan que el 43,2 % considera que el clima organizacional es bajo, el 43,2 %, alto y el 13,6 %, muy alto. Respecto a la dimensión autonomía, el 56,8 % la percibe baja, el 20,5 %, alta y el 22,7 %, la considera muy alta. En relación con la dimensión cohesión, el 11,4 % manifiesta que es baja, el 68,2 %, alta y el 20,5 %, indica muy alta. Asimismo, los resultados evidencian que el 25 % opinan que la confianza es baja, el 38,6 %, alta y el 36,4 %, muy alta. En cuanto a la dimensión presión, el 47,7 % indica baja, el 47,7 %, refiere alta y el 4,6 %, considera muy alta. Por otra parte, en la dimensión apoyo, los resultados indican que el 36,4 % percibe que es baja, el 45,5 %, alta y el 18,2 %, expresa muy alta. En la dimensión reconocimiento, los resultados encontraron que el 56,8 % opina que es baja, el 34,1 %, alta y solo el 9,1 %, muy alta. Acerca de la dimensión equidad, el 34,1 % señala baja, el 54,5 %, alta y el 11,4 %, establece muy alta. Por último, en la dimensión innovación, el 59,1 % afirma baja, el 18,2 %, opina alta y muy alta el 22,7 %.

Figura 2
Satisfacción laboral y dimensiones



En la figura 2 los resultados indican que el 13,6 % considera sentirse insatisfecho laboralmente, el 61,4 %, satisfecho y el 25 %, muy satisfecho. Respecto a la primera dimensión, el 20,5 % considera sentirse insatisfecho, el 61,4 %, satisfecho y el 18,2 %, muy satisfecho. En relación con la segunda dimensión, el 22,7 % considera sentirse insatisfecho, el 50 %, satisfecho y el 27,3 %, muy satisfecho. Asimismo, los resultados evidencian que el 20,5 % considera sentirse insatisfecho con la tercera dimensión, el 47,7 %, satisfecho y el 31,8 %, muy satisfecho. En cuanto a la dimensión relaciones sociales, el 13,6 % considera estar insatisfecho con este aspecto, el 61,4 %, satisfecho y el 25 %, muy satisfecho. Por otra parte, en la dimensión desarrollo personal, los resultados indican que el 4,5 % considera que sentirse insatisfecho, el 77,3 %, satisfecho y el 18,2 %, muy satisfecho. En la dimensión desempeño de tareas, los resultados encontraron que ningún encuestado se siente insatisfecho con este punto, el 47,7 % considera sentirse satisfecho y el 53,2 %, muy satisfecho. Por último, en la dimensión relaciones con la autoridad, el 15,9 % afirma sentirse insatisfecho, el 52,3 %, satisfecho y el 31,8 %, muy satisfecho.

4.2 Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente.

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente.

Tabla 1

Clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción lab.	N	1. 44	44
		Coefic. de correlac.	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Los resultados estadísticos arrojan la existencia de una positiva y moderada correlación ($r=0,629$) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con una significancia de $p=0,000$ donde se muestra que p es menor a 0,05, lo cual indica señalar que la relación es significativa, en efecto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación positiva entre clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales.

H1: Existe relación positiva entre clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales.

Tabla 2

Correlación del clima organizacional y condiciones físicas y/o materiales

			Clima organizacional	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Condiciones físicas y/o material.	N	44	44
		Coefic. de correlac.	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Los datos estadísticos indican que existe una relación positiva y baja ($r=0,476$) entre el clima organizacional y las condiciones físicas, con una significancia de $p=0,001$, donde p es menor a 0,05, por lo tanto, se puede señalar que la relación es significativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación positiva entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos.

H1: Existe relación positiva entre clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 3

Correlación del clima organizacional y beneficios laborales y/o remunerativos

			Clima organizacional	Beneficios laborales y/o remunerativos
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Beneficios laborales y/o remunerat.	Coefic. de correlac.	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En este caso los resultados igualmente denotan la existencia de una relación moderada y positiva ($r=0,526$) entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos, generándose una significancia de $p=0,000$, entendiéndose que p es menor a 0,05, ello indica que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación positiva entre clima organizacional y las políticas administrativas.

H1: Existe relación positiva entre Clima organizacional y las políticas administrativas.

Tabla 4**Correlación del clima organizacional y políticas administrativas**

			Clima organizacional	Políticas administrativas
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Políticas administrativas	Coefic. de correlac.	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Estos resultados señalan la existencia de una relación baja y positiva ($r=0,483$) entre el clima organizacional y las políticas administrativas. La significancia indica que $p=0,001$, por lo cual se infiere que p es menor a 0,05, entonces se afirma que la relación es significativa, por ende, acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.5 Contratación de la Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones sociales.

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones sociales.

Tabla 5**Correlación del clima organizacional y relaciones sociales**

			Clima organizacional	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

El análisis estadístico refiere la existencia de una relación baja y positiva ($r=0,496$) entre el clima organizacional y relaciones sociales, con una significancia de $p=0,001$ dando a entender que p es menor a 0,05, en consecuencia, perime establecer que la relación es significativa, en efecto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.6 Contrastación de la hipótesis específica 5

Ho: No existe relación positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal.

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal.

Tabla 6

Correlación del clima organizacional y desarrollo personal

			Clima organizacional	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desarrollo personal	Coefic. de correlac.	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Los datos estadísticos arrojan la existencia de una relación positiva y moderada ($r=0,541$) entre el clima organizacional y desarrollo personal con una significancia de $p=0,000$, denotándose p que es menor a 0,05, lo que permite afirmar que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.7 Contrastación de la hipótesis específica 6

Ho: No existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de tareas.

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de tareas.

Tabla 7

Correlación del clima organizacional y desarrollo de tareas

			Clima organizacional	Desarrollo de tareas
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño de tareas	Coefic. de correlac.	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

El análisis de resultados denota la existencia de una relación positiva y moderada ($r=0,521$) entre el clima organizacional y el desempeño de tareas, estableciéndose que la significancia es de $p=0,000$, entendiéndose que p es menor a 0,05, lo cual

indica que la relación es significativa, en efecto, acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.8 Contrastación de la hipótesis específica 7

Ho: No existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión relación con la autoridad.

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y dimensión la relación con la autoridad.

Tabla 8

Correlación del clima organizacional y relaciones con la autoridad

			Clima organizacional	Relaciones con la autoridad
Rho de Spearman	Clima organiz.	Coefic. de correlac.	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones con la autoridad	N	44	44
		Coefic.e de correlac.	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Los datos procesados indican la existencia de una relación positiva y moderada ($r=0,566$) entre el clima organizacional y relaciones con la autoridad. La significancia también es de $p=0,000$, infiriéndose que p es menor a 0,05, en tal sentido se señala que la relación es significativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La discusión con otras investigaciones realizadas tanto a nivel nacional e internacional se realizan considerando la correlación a nivel general y también por dimensiones. Referente a la hipótesis general del presente estudio, se halló que existe relación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción general.

Los resultados al compararlos con otros estudios a nivel nacional, coinciden con Palacios (2021) quien realizó una investigación en una institución educativa de la ciudad de Lima, y enfatiza que mientras exista mejor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral; en la misma medida, la coincidencia se produce con Mosqueira (2020) quien aplicó su estudio en un centro de estudios del distrito de Magdalena de la capital peruana, precisando que los docentes evaluados expresaron una considerable valoración al ambiente laboral porque perciben que ello conduce a sentir satisfacción por el trabajo.

Asimismo, existe coincidencia con los resultados hallados por Coaquira y Paredes (2019) quienes realizaron su evaluación en una institución de la localidad de Arequipa; del mismo modo, con Atarama (2019), quien desarrolló su estudio en una institución educativa militar de educación básica de Piura, recalando que los estudios sobre las variables clima y satisfacción se hacen necesarios en este tipo de instituciones de convenio, debido a que los docentes se expresan con mayor facilidad, opinando con veracidad sobre el funcionamiento organizacional y en qué medida se sienten satisfechos, teniendo en cuenta que los resultados se consideren para tomar acciones en beneficio de la institución.

También en estudios aplicados a docentes del nivel superior los resultados guardan coincidencia con Corales (2018), quien evaluó a los docentes de una facultad de una universidad del distrito de Miraflores de Lima, y concluye que los docentes de dicha institución en un bajo porcentaje percibieron un clima desfavorable y la mayoría percibieron un clima favorable, finalmente, sugiere mejorar las relaciones vivenciales para mejorar el clima laboral.

A nivel internacional, se produce coincidencia con Mogrovejo (2022), quien realizó una investigación en una institución de Santo Domingo-Ecuador, manifestando que un alto porcentaje de los docentes evaluados expresaron tener un clima favorable en la institución que laboran, sin embargo, un bajo porcentaje

indicó que no perciben lo mismo. El autor recomienda a los directivos realizar constantemente actividades para mejorar el clima laboral y exhorta a los docentes a participar en las oportunidades de cambio significativo que pueda brindar la institución.

En la misma medida, se coincide con Araya y Medina (2019) quienes realizaron una investigación a un grupo de funcionarios de atención primaria en salud en una comunidad chilena; los autores luego de los análisis respectivos, manifestaron que un clima organizacional alto origina mayor nivel de satisfacción, por lo tanto, recomiendan realizar las acciones correspondientes para mejorar los niveles de aceptación, sincronizando la misión y visión institucional con las necesidades y características propias de los funcionarios, buscando generar mejor productividad de los funcionarios y calidad de atención a los trabajadores.

Asimismo, se coincide con Garzón (2020) con su estudio sobre las mismas variables, aplicado a docentes de una institución ecuatoriana, encontrándose como resultados que ambas variables se relacionan de manera positiva y significativa, los datos arrojaron que un alto porcentaje de los docentes opinaron tener un nivel organizacional entre regular y bueno, recomendando el autor que los directivos deben aplicar políticas educativas modernas para mejorar el nivel de aceptación de los docentes.

En cuanto a investigaciones internacionales en el nivel superior, se genera coincidencia con Montoya et al. (2017), los autores manifestaron que cuando existe alta percepción del clima organizacional, ello produce mayor nivel de satisfacción. También, indicaron que los funcionarios de dicha casa de estudios calificaron a su lugar educacional como exitoso en el logro de objetivos, debido a que los docentes y administrativos señalaron estar satisfechos con su labor y experimentaron un buen clima organizacional independientemente de otras características sociales o de rango laboral. Los autores aclararon que el hecho de laborar en una institución bajo la condición de contrato no asegurado podría generar inseguridad y disminuir la satisfacción en los trabajadores, por el contrario, los que gozan de un trabajo asegurado serían los que expresan mayor satisfacción. Sin embargo, su estudio aplicado arrojó que el personal no asegurado percibió un mejor clima organizacional que los empleados que tienen trabajo asegurado.

Se encuentra del mismo modo coincidencia con el estudio correlacional de Veliz et al. (2019) realizado en una universidad chilena, donde los datos analizados de dicho estudio determinaron que en la mencionada universidad existe un buen clima de trabajo, indicando que los trabajadores se encontraron satisfechos en su ámbito laboral y además precisaron que cuando los datos se evaluaron teniendo en cuenta la variable sexo, no existió una diferencia de apreciación, de la misma manera, no fue influyente en los resultados el tiempo de permanencia laboral en dicha institución.

Los estudios realizados y las diversas conclusiones manifestadas por los diferentes autores mencionados en esta discusión corroboran las palabras vertidas por Iglesias (2018) quien precisa que en las labores organizativas es de gran consideración atender al clima organizacional y controlar su buen funcionamiento en el proceso, porque ello conduce al logro de la calidad de resultados. Igualmente, es determinante lo indicado por Pujol-Cols y Dabos (2018) cuando afirman que dentro de los tres enfoques: situacional, disposicional e interaccionista, son limitantes los dos primeros y, en consecuencia, es el enfoque interaccionista que al considerar el situacional y disposicional se convierte en la mejor alternativa, puesto que, se consideran relevantes tanto las condiciones laborales como las propias características del trabajador. En suma, el clima organizacional es una variable que tiene que ser estudiada constantemente para el éxito de las instituciones.

El clima organizacional reúne gran importancia debido a que es una variable que adquiere un determinado resultado, según como se manifieste la estructura organizativa y el desempeño laboral, por lo tanto, su estudio debe realizarse desde una óptica psicológica para conocer las opiniones en un periodo determinado (Koys y De Cotiis, 1991). Evaluar dentro de ciertos periodos para saber cómo se está comportando el clima laboral, debe ser una labor que las instituciones constantemente la deben realizar, dado que, la evidencia respalda el considerable impacto que ejerce la satisfacción del recurso humano en su trabajo (Shanker et al., 2017). En consecuencia, es tarea de los directivos realizar evaluaciones periódicas sobre el clima que se está produciendo en un determinado momento, dado que permite conocer la realidad y aplicar modificaciones oportunas cuando sea necesario.

Referente a las hipótesis específicas, los resultados también coinciden con varios autores que se mencionan para la hipótesis general, Sin embargo, es importante puntualizar que, según cada estudio las dimensiones no necesariamente tienen la misma denominación, pero guardan similitud porque miden lo mismo o aspectos parecidos.

En ese sentido, las coincidencias se realizan teniendo en cuenta la mayor semejanza posible en cuanto a los aspectos que se consideran medir. Los resultados de las dimensiones relación social, desarrollo personal y desarrollo de tareas del presente estudio coinciden con las dimensiones comunicación, autorrealización e involucramiento laboral respectivamente evaluadas por Atarama (2017), Mosqueira (2020) y Palacios (2021). En la misma línea, al comparar los resultados con Garzon (2020) quien para la variable clima organizacional considera 4 dimensiones: la estructura organizativa, la comunicación, la responsabilidad y la toma de decisiones; para este caso, los resultados al compararlos coinciden con las dimensiones relaciones sociales que es equivalente a comunicación, política administrativa que es similar a estructura organizacional y desarrollo personal que mide aspectos parecidos de la dimensión responsabilidad.

Del mismo modo, se producen coincidencias con Montoya et al. (2017) y Veliz et al. (2019), quienes consideraron 8 dimensiones de clima organizacional mencionadas anteriormente; al realizar la equivalencia con las dimensiones de la presente investigación se pueden precisar algunas: desarrollo personal equivalente a autonomía, condiciones físicas y labores equivalente a apoyo, beneficios laborales y remunerativos equivalente a reconocimiento, y relaciones sociales equivalente a confianza.

Los resultados descriptivos del clima organizacional fueron que el 43,2 % considera que el clima organizacional es bajo, el 43,2 % alto y el 13,6 % muy alto. Estos resultados exactamente en cuanto a niveles no coinciden con otras investigaciones, sin embargo, se aproximan en número y en categorías con los resultados hallados por Mosqueira (2020) que arrojaron que, en relación al clima laboral el 32,5 % lo percibe malo, el 45,0 %, regular y el 22,5 % lo califica como bueno; es precisamente el nivel bajo que equivale a nivel malo, el nivel que mejor coincidencia presenta, diferenciando solamente en 2,8 %. Asimismo, los resultados hallados por Mogrovejo (2022) donde el investigador obtiene que, el nivel muy

favorable es de 13 %, favorable 83 %, desfavorable 4 % y muy desfavorable 0,0 %; coinciden en mayor aproximación principalmente en los niveles más altos difiriendo solamente en 0.6 %.

Por otro lado, los resultados encontrados por Atarama (2019) donde los evaluados opinaron que el clima laboral es desfavorable 20 %, medio favorable 60 %, favorable 16,7 % y muy favorable 3,7 %, difieren considerablemente; sin embargo la mayor diferencia en cuanto a la percepción de un buen clima laboral se da al comparar con los estudios realizados por Montoya et al. (2017) y Veliz et al. (2019) quienes en sus resultados obtienen que alrededor del 80 % de los trabajadores evaluados manifestaron estar satisfechos en su entorno laboral.

Los factores que determinan un determinado nivel de clima laboral son principalmente lo que afirma Charry (2018), quien encontró que en las organizaciones públicas se percibe un deficiente clima organizacional debido a la baja remuneración, escasez de incentivos, condiciones inadecuadas de trabajo. En la misma línea, es determinante precisar que el grupo humano es un factor difícil de gestionar, dirigir a los usuarios y empleados representa un gran reto para los gerentes o directivos que constantemente buscan que los trabajadores se identifiquen y se comprometan con los propósitos establecidos por la institución (Pedraza, 2018). En cuanto al aspecto económico, poco puede hacer un directivo para mejorar las remuneraciones, sin embargo, su compromiso como líder radica en mantener motivado a su personal, valiéndose de los insumos y aspectos que dispone para gestionar.

En efecto, los directivos encargados de encaminar a las instituciones siempre tendrán un gran reto en cada proceso emprendido. Por lo tanto, mejorar las condiciones laborales, favorece el desempeño, la permanencia del empleado y aumenta la calidad del producto, dichas características si no están consideradas, afectan significativamente a los objetivos de la institución, así como también a la motivación de progreso profesional o técnico de los trabajadores (Montoya et al., 2017). Por consiguiente, los encargados de dirigir las instituciones siempre tienen que demostrar estar preparados para gestionar eficientemente, ello implica estar constantemente capacitándose y capacitando a su personal, la labor ofrecida repercute positiva o negativamente en todos los integrantes, pero siempre será fructífero el producto cuando las labores se realizan con fundamento.

En el campo educativo, el clima organizacional se encuentra sujeto a la interacción entre docentes y directivos respecto a las características personales y de la estructura organizacional (Rivera et al., 2016). En consecuencia, el directivo tiene que demostrar gran empatía para conducir un buen proceso en beneficio del sistema educacional. El clima laboral compone un conjunto de percepciones compartidas que emanan de las características propias de una organización y el surgimiento de vínculos sociales (Hernández et al., 2014). Por consiguiente, las competencias del directivo son indispensables para conducir exitosamente su labor dirigencial, la peculiaridad de los encargados de gestionar además de su preparación académica, radica en ser empático y tener especial capacidad de liderazgo para entablar aceptables relaciones sociales con sus trabajadores.

Finalmente, vale precisar la importancia del estudio de la variable clima organizacional, dado que, en las labores organizativas, esta se convierte en un elemento de gran consideración para gestionar, realizar cambios e innovar, adquiriendo relevancia en el proceso, así como también en los resultados, incidiendo en la calidad y desarrollo del sistema (Iglesias y Torres, 2018). Mantener un buen clima organizacional es relevante para el desarrollo y progreso de las instituciones, por consiguiente, los directivos tienen que reunir las competencias necesarias para conducir como un líder, teniendo en cuenta las atribuciones generales y particulares de los trabajadores, atendiendo en el momento oportuno los intereses de nivel institucional, como también aquellas necesidades propias de los usuarios que son determinantes.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general planteado en el presente estudio, se encontró una relación positiva y moderada entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral ($r=0,629$; $p=0,000$).

Segunda

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó la existencia de una relación positiva y baja entre el clima organizacional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales ($r=0,476$; $p=0,001$).

Tercera

Referente al objetivo específico dos, se identificó la existencia de una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos ($r=0,526$; $p=0,000$).

Cuarta

En relación con el objetivo específico tres, la investigación encontró una relación positiva y baja entre el clima organizacional y la dimensión políticas administrativas ($r=0,483$; $p=0,001$).

Quinta

Acerca del cuarto objetivo específico, se estableció la existencia de una relación positiva y baja entre el clima organizacional y la dimensión relaciones sociales ($r=0,496$; $p=0,001$).

Sexta

Respecto al quinto objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo personal ($r=0,541$; $p=0,000$).

Séptima

Por lo que corresponde al sexto objetivo específico, fue encontrada una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la dimensión desempeño de tareas ($r=0,521$; $p=0,000$).

Octava

En consideración al séptimo objetivo específico, se halló una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la dimensión relaciones con la autoridad ($r=0,566$; $p=0,000$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al coordinador de la Red 20-UGEL 02, realizar talleres de capacitación para directivos sobre clima y la satisfacción, desarrollado por especialistas en el tema y estableciendo que serán monitoreados porque es importante conocer la efectividad en cada institución.

Segunda

Que los directivos de las instituciones educativas de la Red 20, realicen constantes gestiones de desarrollo y mantenimiento de la infraestructura y el material necesarios como son: equipos, herramientas, instalaciones eléctricas e iluminación, para desarrollar exitosamente la labor académica.

Tercera

Que los directivos brinden ciertos beneficios laborales que están a su alcance como pueden ser premiaciones o incentivos, estableciendo dentro de su política administrativa lineamientos y procedimientos que favorezcan la interrelación armoniosa y empática, porque siempre es necesario mantener motivados a los trabajadores,

Cuarta

Que las instituciones educativas brinden oportunidades de desarrollo personal en beneficio del progreso profesional, programando capacitaciones en el propio centro de trabajo porque facilita la asistencia masiva de los trabajadores.

Quinta

Que los directivos valoren y reconozcan el desempeño destacado de los trabajadores, otorgando cuando sea necesario, resoluciones acordes al trabajo sobresaliente, porque es relevante generar o mantener que los trabajadores sientan gusto y orgullo por su labor.

Sexta

Que los directivos realicen las actividades correspondientes brindando trato justo y atención en el momento oportuno, respetando los derechos de los trabajadores, demostrando liderazgo, ganándose el respeto merecidamente, porque las acciones ejemplares del líder influyen positivamente en los demás.

REFERENCIAS

- Abdulkarim, R. (2013). *The Relationship between a Leader's Self-Perceived Level of Emotional Intelligence and Organizational Climate, as Perceived by Organizational Members*. [Tesis de doctorado, Grand Canyon University]. <https://www.proquest.com/docview/1427344508/781CA943F5CD4813PQ/2>
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019, 1-23. https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers%27_Satisfactions
- Ahmad, H., & Ibrahim, B. (2015). Leadership and the characteristic of different generational cohort towards job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 204, 14-18. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.104>
- Al Shobaki, M. J., Abu Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., & El Talla, S. A., (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(5), 33-58. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/355>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2018). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association. <https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/9780935302356.pdf>
- Amin, F., Mokhtar, N., Ibrahim, F., Nishaalni, & Nordin, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmater/article/view/6737>

- Araya, M. y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta. Edición). Episteme.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Atarama, W. (2019). *Clima laboral en satisfacción laboral de docentes de la IEPM Pedro Ruiz Gallo Piura-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10808>
- Ayala, N., Samaniego, M. y Distefano, J. (2022). Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes. *Medicina Clínica y Social*, 6(1), 26-32. <https://medicinaclinicaysocial.org/index.php/MCS/article/view/235/248>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495 – 5503. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682018000100003&script=sci_arttext
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, J., Urdánigo-Cerdeño, J. y Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>

- Coaquira, F. y Paredes, I. (2019). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming, Arequipa, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9703>
- Corales, D. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral según los docentes de la Facultad de Tecnología Médica-Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener del distrito de Miraflores, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3200?show=full>
- Cortés, D. y Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01),145-161. <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525012/476661525012.pdf>
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Garzón, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago, Ecuador 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2232>
- Guerra, P., Santander, S. y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 27-33. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68>
- Han, W. (2022). Chinese English as a Foreign Language Teachers' Job Satisfaction, Resilience, and Their Psychological Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800417>
- Hee, O., Shi, C., Kowang, T., Fei, G., & Ping, L. (2020). Factors Influencing Job Satisfaction among Academic Staffs. *International Journal of Evaluation and*

Research in Education, 9(2), 285-291.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20509>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Méndez, S. y Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257.
[https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)
- Hirlak, B., Ebru, G., & Balikci, O. (2018). The Effects of Organizational Climate on Employee Performance: The Mediating Role of Employees' Creativity. *Krakov: Jagiellonian University Institute of Public Affairs*, 81-91.
<https://www.researchgate.net/publication/330088816>.
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=en.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037511>
- Koys, D. J., & DeCottis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human relations*, 44(3), 265-285.
<https://doi.org/10.1177%2F001872679104400304>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Ediciones Deusto.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.
- Mogrovejo, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77889>
- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F. y Fuentealba, M. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en

- Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47. <https://doi.org/10.1177%2F001872679204500102>
- Mosqueira, F. (2020). *Clima y satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62839>
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., Cobbinah, E., & Danso, S. A. (2020). Organizational climate and employee performance: Examining the mediating role of organizational commitment and moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 238262–238262. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17395>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader–member exchange and coaching. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Palacios, E. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60771>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <http://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Robbins, S., Judge, T., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-C7iBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=judge+robbins+organizational+behavior&ots=aJhpSelRkx&sig=uVWaBMN41pmFXIrule93f0fgTz4#v=onepage&q=judge%20robbins%20organizational%20behavior&f=false>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez-Martínez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>
- Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*, (24), 86-99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Soto, L. (2021). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Bertolt Brecht-Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17262/Soto_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Soto-Chávez, L., Ugalde-Vicuña, J., y Allauca-Amaguaya, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 211-230. <https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Véliz, A., Vidal, Y. y Chiguay, C. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena. *Revista Inclusiones*, 6 312-326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7899065>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H, & Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 1–8. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 9(2), 467-482. <http://dx.doi.org/10.26811/peuradeun.v9i2.530>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Clima Organizacional y satisfacción Laboral Docente de la Red 20, Los Olivos, 2015.							
Autor: Alicia Fabiola Salinas Cabanillas							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015?	Objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015	Hipótesis general: Existe relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la Red 20, Los Olivos, 2015.	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de la Red 20, Los Olivos, 2015? ¿Cuál es la relación del clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos de los docentes de la	Objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015. Determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.	Hipótesis específicas: Existe relación positiva entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015. Existe relación positiva entre el clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.	Autonomía	Asumir riesgos	1, 2, 3, 4, 5	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo 5-12 Alto 13-19 Muy alto 20-25
				Ideas de trabajo			
			Cohesión	Relaciones	6, 7, 8, 9, 10		
				Apoyo			
			Confianza	Comunicación abierta con sus superiores	11, 12, 13, 14, 15		
			Presión	Desempeño	16, 17, 18, 19, 20		
				Funcionamiento			
				Finalización de tareas			
Apoyo	Respaldo	21, 22, 23, 24, 25					

<p>Red 20, Los Olivos, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y las políticas administrativas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y las relaciones sociales de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desarrollo personal de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño de las tareas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las tareas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p>	<p>Existe relación positiva entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de tareas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p> <p>Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de las tareas de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p>		Tolerancia			
			Reconocimiento	Recompensa	26, 27, 28, 29, 30		
			Equidad	Reglamentos de la institución	31, 32, 33, 34, 35		
			Innovación	Asumir riesgos	36, 37, 38, 39, 40		
Ideas de trabajo							
Variable 2: Satisfacción laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos	1, 2, 3, 4, 5	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre	Insatisfecho 5-12 Satisfecho 13-19 Muy satisfecho 20-25
				Herramientas			
				Instalaciones eléctricas			
				Iluminación			
				Ventilación			
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Bonos	6, 7, 8, 9		
				Premios			
				Prestaciones			
				Pago justo y congruente			

<p>docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y la relación con la autoridad de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015?</p>	<p>organizacional y la relación con la autoridad de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p>	<p>relación con la autoridad de los docentes de la Red 20, Los Olivos, 2015.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1037 188 1368 405" rowspan="3">Políticas administrativas</td> <td data-bbox="1368 188 1608 256">Políticas</td> <td data-bbox="1608 188 1771 405" rowspan="3">10, 11, 12, 13, 14</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 256 1608 325">Reglas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 325 1608 405">Procedimientos administrativos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1037 405 1368 544">Relaciones sociales</td> <td data-bbox="1368 405 1608 544">Relación con las personas con quienes trabaja</td> <td data-bbox="1608 405 1771 544">15, 16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1037 544 1368 644">Desarrollo personal</td> <td data-bbox="1368 544 1608 644">Oportunidades de ascenso y progreso</td> <td data-bbox="1608 544 1771 644">19, 20, 21, 22, 23, 24</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1037 644 1368 895" rowspan="3">Desempeño de tareas</td> <td data-bbox="1368 644 1608 724">Gusto y orgullo por el trabajo</td> <td data-bbox="1608 644 1771 895" rowspan="3">25, 26, 28, 29, 30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 724 1608 788">Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 788 1608 895">Recompensa por el buen trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1037 895 1368 994">Relaciones con la autoridad</td> <td data-bbox="1368 895 1608 994">Trato justo y atención de subordinados</td> <td data-bbox="1608 895 1771 994">31, 32, 33, 34, 35, 36</td> </tr> </table>	Políticas administrativas	Políticas	10, 11, 12, 13, 14	Reglas	Procedimientos administrativos	Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15, 16, 17, 18	Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19, 20, 21, 22, 23, 24	Desempeño de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo	25, 26, 28, 29, 30	Reconocimiento	Recompensa por el buen trabajo	Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados	31, 32, 33, 34, 35, 36		
Políticas administrativas	Políticas	10, 11, 12, 13, 14																						
	Reglas																							
	Procedimientos administrativos																							
Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15, 16, 17, 18																						
Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19, 20, 21, 22, 23, 24																						
Desempeño de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo	25, 26, 28, 29, 30																						
	Reconocimiento																							
	Recompensa por el buen trabajo																							
Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados	31, 32, 33, 34, 35, 36																						
<p>Nivel-diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>																					
<p>Nivel: Básico Diseño: No experimental Método: Hipotético-deductivo Enfoque: cuantitativo</p>	<p>Población: 120 docentes de la red 20, Los Olivos Muestra: 44 docentes</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de clima organizacional Autor: Koys & DeCottis Año: 1991 Administración: Presencial</p>	<p>Los datos obtenidos fueron analizados con los programas Excel y SPSS versión 22. En primer lugar, se realizó un análisis a nivel descriptivo de cada una de las dimensiones de las variables, las cuales fueron presentadas en tablas y gráficos de barras. A nivel inferencial, se ejecutó la prueba de normalidad para decidir la prueba de hipótesis que se realizó. La prueba que se realizó fue una prueba no paramétrica el coeficiente de Rho de Spearman.</p>																					

		Variable 2: Satisfacción laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral Autor: Palma Año: 1999 Administración: Presencial	
--	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	La variable clima organizacional es definida como el conjunto de percepciones que los trabajadores comparten en un periodo de tiempo relativamente estable respecto a sus experiencias en relación con su estructura organizativa (Koys & DeCottis, 1991).	La variable clima organizacional fue evaluada con un cuestionario compuesto por 40 ítems en escala tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) distribuidos en ocho dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.	Autonomía	Asumir riesgos	Ordinal Tipo Likert: Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
				Ideas de trabajo	
			Cohesión	Relaciones	
				Apoyo	
			Confianza	Comunicación abierta con sus superiores	
			Presión	Desempeño	
				Funcionamiento	
				Finalización de tareas	
			Apoyo	Respaldo	
				Tolerancia	
Reconocimiento	Recompensa				
Equidad	Reglamentos de la institución				
Innovación	Asumir riesgos				
	Ideas de trabajo				
Satisfacción laboral docente	La satisfacción laboral, se define como la percepción que el empleado dispone de actitudes positivas o negativas frente su trabajo sobre diferentes elementos del mismo y, a su vez, la correspondencia con sus necesidades personales	La satisfacción laboral fue evaluada con un cuestionario conformado por 36 ítems en escala tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), los cuales estuvieron divididos en siete dimensiones: condiciones físicas y/o condiciones físicas y/o	Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos	Ordinal Tipo Likert: Insatisfecho Satisfecho Muy Satisfecho
				Herramientas	
				Instalaciones eléctricas	
				Iluminación	
				Ventilación	
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Bonos	
				Premios	
				Prestaciones	
			Políticas administrativas	Pago justo y congruente	
				Políticas	
	Reglas				
	Procedimientos administrativos				

	y laborales (Palma, 1999).	materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad.	Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja
			Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso
			Desempeño de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo
				Reconocimiento
			Relaciones con la autoridad	Recompensa por el buen trabajo
				Trato justo y atención de subordinados

Anexo 3: Ficha técnica y baremos del cuestionario de clima organizacional

Ficha técnica

“Cuestionario de clima organizacional”

Nombre: Cuestionario de clima organizacional de Koys y DeCottis (1991)

Autores: Koys y DeCottis (1991)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación: 15 a 25 minutos

Número de ítems: 40

Descripción de la escala: Escala tipo Likert utilizada para medir el clima organizacional según las percepciones que los trabajadores poseen de la estructura de su organización (1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre). Se encuentra compuesta por ocho dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Tabla 9

Baremos de la variable clima organizacional

Nivel	Puntaje
Bajo	5-12
Alto	13-19
Muy alto	20-25

Nota. Elaboración propia.

Anexo 4: Ficha técnica y baremos del cuestionario de satisfacción laboral

Ficha técnica

“Cuestionario de satisfacción laboral docente”

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral de Palma (1999)

Autores: Sonia Palma Carrillo (1999)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación: 15-25 minutos

Número de ítems: 36

Descripción de la escala: Escala tipo Likert utilizada para medir la satisfacción a nivel laboral (1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre). Se encuentra compuesta por siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad.

Tabla 10

Baremos de la variable satisfacción laboral

Nivel	Puntaje
Insatisfecho	5-12
Satisfecho	13-19
Muy satisfecho	20-25

Nota. Elaboración propia.

Anexo 5: Instrumento para medir la apreciación sobre el clima organizacional

I. Introducción

Estimado colega, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional de su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Autonomía		1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
Cohesión						
6	Las personas que trabajan en mi institución educativa se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre sí.					
8	Las personas que trabajan en mi institución educativa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
Confianza						
11	Puedo confiar en que mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	El director es una persona de principios definidos					

13	El director es una persona es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi director me de un mal consejo.					
Presión		1	2	3	4	5
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
Apoyo		1	2	3	4	5
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando la necesito					
22	A mi director la interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	El director me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	El director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
Reconocimiento		1	2	3	4	5
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	El director es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	El director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
Equidad		1	2	3	4	5
31	Puedo contar con un trato justo por parte del director.					
32	Los objetivos que fija mi director para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que el director me halague sin motivos.					
34	El director no tiene favoritos					
35	El director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					

Innovación		1	2	3	4	5
36	El director me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
38	El director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	El director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	El director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

Anexo 6: Instrumento para medir el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello, debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en el colegio. Una vez que termines de contestar devuelve el cuestionario a la persona que aplicó la prueba.

Por favor, lee cuidadosamente cada afirmación y marca en el espacio asignado en la hoja de respuesta lo que corresponda.

El inventario está compuesto por un total de 36 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. El director (a) y el equipo SAANE, son comprensivos.					
7. Me siento bien con lo que gano.					
8. Siento que recibo de parte del director - equipo SAANE un buen trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					

11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición del director, cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. Tengo la sensación de que en mi Institución educativa se hace justicia.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me gusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el director (a) y el quipo SAANE beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.					
26. Mi trabajo me satisface.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
29. La institución educativa me hace sentir realizado (a).					

30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. Me siento a gusto con el director y equipo SAANE.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. Te reconocen el esfuerzo sin trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mí director y equipo SAANE valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 7: Validación de instrumentos



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

No	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autonomía							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	✓		✓		✓		
	Cohesión							
6	Las personas que trabajan en mi institución educativa se ayudan los unos a los otros.	✓		✓		✓		
7	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si.	✓		✓		✓		
8	Las personas que trabajan en mi institución educativa tiene un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	✓		✓		✓		

Confianza							
11	Puedo confiar en que mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓	✓	✓			
12	El director es una persona de principios definidos	✓	✓	✓			
13	El director es una persona es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓	✓	✓			
14	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓	✓	✓			
15	No es probable que mi director me de un mal consejo.	✓	✓	✓			
Presión							
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓	✓	✓			
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	✓	✓	✓			
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓	✓	✓			
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓	✓	✓			
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓	✓	✓			
Apoyo							
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando la necesito	✓	✓	✓			
22	A mi director la interesa que me desarrolle profesionalmente.	✓	✓	✓			
23	El director me respalda 100%	✓	✓	✓			
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓	✓	✓			
25	El director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓	✓	✓			
Reconocimiento							

26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓		✓		✓	
28	El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓	
29	El director es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓		✓		✓	
30	El director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓	
Equidad							
31	Puedo contar con un trato justo por parte del director.	✓		✓		✓	
32	Los objetivos que fija mi director para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓	
33	Es poco probable que el director me halague sin motivos.	✓		✓		✓	
34	El director no tiene favoritos	✓		✓		✓	
35	El director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓	
Innovación							
36	El director me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓	
37	Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	✓		✓		✓	
38	El director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	
39	El director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	✓		✓		✓	
40	El director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) _____ DNI: 10536435

Especialidad del validador: Temático

Lugar donde labora Universidad César Vallejo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




Firma del Experto Informante.
Especialidad Administración de la Educación
DNI: 10536435




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

No	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autonomía							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	/		/		/		
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	/		/		/		
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	/		/		/		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	/		/		/		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	/		/		/		
	Cohesión							
6	Las personas que trabajan en mi institución educativa se ayudan los unos a los otros.	/		/		/		
7	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si.	/		/		/		
8	Las personas que trabajan en mi institución educativa tiene un interés personal el uno por el otro.	/		/		/		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa.	/		/		/		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	/		/		/		


 Mg. Fernando A. Nolasco Labajos
 Docente de Post Grado
 Metodología de la Investigación
 Universidad César Vallejo

Confianza						
11	Puedo confiar en que mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓		✓		✓
12	El director es una persona de principios definidos	✓		✓		✓
13	El director es una persona es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓
14	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓		✓		✓
15	No es probable que mi director me de un mal consejo.	✓		✓		✓
Presión						
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓		✓		✓
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	✓		✓		✓
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓		✓		✓
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓		✓		✓
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓		✓		✓
Apoyo						
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando la necesito	✓		✓		✓
22	A mi director la interesa que me desarrolle profesionalmente.	✓		✓		✓
23	El director me respalda 100%	✓		✓		✓
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓
25	El director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓		✓		✓
Reconocimiento						


 Mg. Fernando A. Nolazo Labajos
 Docente de Post Grado
 Metodología de la Investigación
 Universidad UCV

26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓		✓		✓	
28	El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓	
29	El director es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓		✓		✓	
30	El director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓	
Equidad							
31	Puedo contar con un trato justo por parte del director.	✓		✓		✓	
32	Los objetivos que fija mi director para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓	
33	Es poco probable que el director me halague sin motivos.	✓		✓		✓	
34	El director no tiene favoritos	✓		✓		✓	
35	El director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓	
Innovación							
36	El director me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓	
37	Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	✓		✓		✓	
38	El director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	
39	El director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	✓		✓		✓	
40	El director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	



Mg. Fernando A. Nolasco Labajos
 Docente de Post Grado
 Metodología de la Investigación
 Universidad - UCV

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) Mgtr. Molazco Labajos, Fernando Alexis DNI: 40086782

Especialidad del validador: Metodólogo


Lugar donde labora Universidad César Vallejo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Fernando A. Molazco Labajos
Docente de Post Grado
Metodología de la investigación
Universidad UCV

Firma del Experto Informante.
Especialidad
DNI:



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

No	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autonomía							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	✓		✓		✓		
	Cohesión							
6	Las personas que trabajan en mi institución educativa se ayudan los unos a los otros.	✓		✓		✓		
7	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si.	✓		✓		✓		
8	Las personas que trabajan en mi institución educativa tiene un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	✓		✓		✓		

Confianza						
11	Puedo confiar en que mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓	✓	✓		
12	El director es una persona de principios definidos	✓	✓	✓		
13	El director es una persona es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓	✓	✓		
14	El director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	✓	✓	✓		
15	No es probable que mi director me de un mal consejo.	✓	✓	✓		
Presión		✓	✓	✓		
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓	✓	✓		
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	✓	✓	✓		
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓	✓	✓		
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓	✓	✓		
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓	✓	✓		
Apoyo		✓	✓	✓		
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando la necesito	✓	✓	✓		
22	A mi director la interesa que me desarrolle profesionalmente.	✓	✓	✓		
23	El director me respalda 100%	✓	✓	✓		
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓	✓	✓		
25	El director me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓	✓	✓		
Reconocimiento		✓	✓	✓		

26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓		✓		✓	
28	El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓	
29	El director es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓		✓		✓	
30	El director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓	
Equidad							
31	Puedo contar con un trato justo por parte del director.	✓		✓		✓	
32	Los objetivos que fija mi director para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓	
33	Es poco probable que el director me halague sin motivos.	✓		✓		✓	
34	El director no tiene favoritos	✓		✓		✓	
35	El director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓	
Innovación							
36	El director me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓	
37	Al director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	✓		✓		✓	
38	El director me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	
39	El director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	✓		✓		✓	
40	El director "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓	

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Buen grado de suficiencia, aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador (Indicar grado académico, apellidos y nombres) Dr. César León Velarde DNI: 07262831

Especialidad del validador: Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lugar donde labora UCV Norte - UNFU

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

César León Velarde

Firma del Experto Informante.

Especialidad

DNI: 07262831

.....
Dr. César León Velarde
Evaluación y Acreditación de la
Calidad Educativa



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

ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2. Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓		✓		✓		
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
6. El director (a) y el equipo SAANE, son comprensivos.	✓		✓		✓		
7. Me siento bien con lo que gano.	✓		✓		✓		
8. Siento que recibo ce parte del director - equipo SAANE un buen trato.	✓		✓		✓		
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
12. Es grata la disposición del director, cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
15. Tengo la ser sación de que en mi Institución educativa se hace justicia.	✓		✓		✓		
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		

17. Me gusta mi horario.	✓		✓		✓	
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓	
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
20. Llevarse bien con el director (a) y el quipo SAANE beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓	
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓	
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓	
23. El horario de trabajo me resulta incomodo.	✓		✓		✓	
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.	✓		✓		✓	
26. Mi trabajo me satisface.	✓		✓		✓	
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
28. En el ambiente fisico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.	✓		✓		✓	
29. La institución educativa me hace sentir realizado (a).	✓		✓		✓	
30. Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
31. Me siento a gusto con el director y equipo SAANE.	✓		✓		✓	
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓	
33. Te reconocen el esfuerzo sin trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓	
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓	
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
36. Mi director y equipo SAANE valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador (Indicar grado académico, apellidos y nombres)

DNI: 10536435

Especialidad del validador: Temático

Lugar donde labora Universidad César Vallejo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

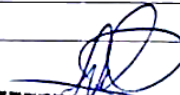


Firma del Experto Informante.
Especialidad Administración de la Educ.
DNI: 10536435




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

ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
2. Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	/		/		/		
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
6. El director (a) y el equipo SAANE, son comprensivos.	/		/		/		
7. Me siento bien con lo que gano.	/		/		/		
8. Siento que recibo de parte del director - equipo SAANE un buen trato.	/		/		/		
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/		
12. Es grata la disposición del director, cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/		
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	/		/		/		
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
15. Tengo la sensación de que en mi Institución educativa se hace justicia.	/		/		/		
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	/		/		/		


 Mg. Fernando A. Nolazco Labajos
 Docente de Post Grado
 Metodología de la Investigación
 Universidad UCV

17. Me gusta mi horario.	✓		✓		✓	
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓	
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
20. Llevarse bien con el director (a) y el equipo SAANE beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓	
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓	
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓	
23. El horario de trabajo me resulta incomodo.	✓		✓		✓	
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.	✓		✓		✓	
26. Mi trabajo me satisface	✓		✓		✓	
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.	✓		✓		✓	
29. La institución educativa me hace sentir realizado (a).	✓		✓		✓	
30. Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
31. Me siento a gusto con el director y equipo SAANE.	✓		✓		✓	
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓	
33. Te reconocen el esfuerzo sin trabajar más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓	
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓	
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
36. Mi director y equipo SAANE valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	


 Mg. Fernando A. Nolazco Labajos
 Docente de Post Grado
 Metodología de la Investigación
 Universidad UCV

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador (Indicar grado académico, apellidos y nombres) Mgtr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis DNI: 40086182

Especialidad del validador: Metodólogo


Lugar donde labora Universidad César Vallejo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Fernando A. Nolazco Labajos
Docente de Post Grado
Metodología de la Investigación
Universidad _____

Firma del Experto Informante.

Especialidad

DNI: 40086182



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

ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2. Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓		✓		✓		
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
6. El director (a) y el equipo SAANE, son comprensivos.	✓		✓		✓		
7. Me siento bien con lo que gano.	✓		✓		✓		
8. Siento que recibo de parte del director - equipo SAANE un buen trato.	✓		✓		✓		
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
12. Es grata la disposición del director, cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
15. Tengo la sensación de que en mi Institución educativa se hace justicia.	✓		✓		✓		
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		

17. Me gusta mi horario.	✓		✓		✓	
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓	
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
20. Llevarse bien con el director (a) y el quipo SAANE beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓	
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓	
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓	
23. El horario de trabajo me resulta incomodo.	✓		✓		✓	
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.	✓		✓		✓	
26. Mi trabajo me satisface.	✓		✓		✓	
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.	✓		✓		✓	
29. La institución educativa me hace sentir realizado (a).	✓		✓		✓	
30. Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
31. Me siento a gusto con el director y equipo SAANE.	✓		✓		✓	
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓	
33. Te reconocen el esfuerzo sin trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓	
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓	
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
36. Mi director y equipo SAANE valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Buen grado de suficiencia, aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) Dr. César León Velarde DNI: 07262831

Especialidad del validador: Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lugar donde labora UCV Norte - UNFV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

César León Velarde

Firma del Experto Informante.

Especialidad

DNI: 07262831

.....
Dr. César León Velarde
Evaluación y Acreditación de la
Calidad Educativa

Anexo 8: Base de datos de confiabilidad de los instrumentos

CLIMA ORGANIZACIONAL																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	
2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	
3	3	2	3	1	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	1	2	4	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	
5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	1	2	2	2	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	1	
6	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	
7	2	1	2	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
8	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	2
9	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
10	4	5	5	4	5	3	4	1	5	4	1	5	5	5	2	3	2	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	1	5	4	1	5	5	5	2	3	
11	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	
12	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	1	2	2	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	1	
13	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	2	
15	2	1	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	
16	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	
17	2	2	2	1	1	2	4	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	3	1	1	2	2	3	2	
18	3	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	
19	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	

20	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	4	2							
21	3	1	2	1	1	3	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2			
22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3		
23	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
24	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2
25	3	2	2	1	2	4	3	1	3	4	1	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	1	3	4	1	3	4	4	3	2			
26	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	
27	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
28	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	5	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	5	2	3			
29	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2		
30	2	1	1	2	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	1		

Tabla 11
Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	40

Nota. Elaboración propia.

SATISFACCIÓN LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	3	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	3	5	4	2	3	3	2
2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	1	1	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	1	1	3	2	4
3	3	3	1	2	5	1	2	3	4	5	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	5	1	2	3	4	5	1	2	1	1	2	3	3	3	3
4	2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	5	3	2	2	1	2	4	2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	5	3	2	2	1	2	4	2	2
5	4	3	3	2	3	5	4	3	5	3	2	4	5	3	2	4	5	4	3	3	2	3	5	4	3	5	3	2	4	5	3	2	4	5	4	3
6	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
7	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1
8	2	1	3	4	4	3	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2	1	3	4	4	3	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2	1
9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	4	2	2
10	3	2	3	1	2	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	1	2	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2
11	3	2	3	3	4	4	2	4	5	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	5	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2
12	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	1	2	3	1	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	1	2	3	1	2	4	2	2	2
13	3	1	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	3	3	1
14	3	2	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2
15	2	4	3	3	4	2	4	1	3	3	5	4	3	3	4	5	2	2	4	3	3	4	2	4	1	3	3	5	4	3	3	4	5	2	2	4
16	3	1	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	1	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	1
17	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2

18	2	1	2	4	4	1	2	2	4	3	4	1	2	2	2	1	4	2	1	2	4	4	1	2	2	4	3	4	1	2	2	2	1	4	2	1
19	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
20	4	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3
21	3	1	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	1
22	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
23	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
24	3	2	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	2	3	2	5	3	2	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	2	3	2	5	3	2
25	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2
26	3	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2
27	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	1	2	4	5	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	1	2	4	5	3	3
28	2	2	2	4	4	2	2	3	4	5	5	2	3	2	3	1	3	2	2	2	4	4	2	2	3	4	5	5	2	3	2	3	1	3	2	2
29	2	2	3	4	3	2	1	3	4	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	1	3	4	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2
30	3	4	3	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4

Tabla 12
Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	36

Nota. Elaboración propia.

Anexo 9: Base de datos de la investigación

CLIMA ORGANIZACIONAL																																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3		
2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	5	5	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	5	3	2	2	4	4		
3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	
5	2	2	1	1	1	3	4	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	5	3	1	2	1	1	1		
6	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3		
7	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
8	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	
9	3	1	1	1	1	3	2	2	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1		
10	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
11	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
13	3	2	1	1	1	4	3	1	3	4	1	3	4	4	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	1	4	1	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	2	3	2	3	3	1	4	3	2	2	1	1	1	1	
16	3	2	2	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
17	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	4	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	
18	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	

42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	3	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	1	5	5	5	1	3	2	5	3	3	5	5	5	5	3	3	1	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	
44	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2

SATISFACCIÓN LABORAL																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	1	5	5	4	1	5	4	4	4	5	1	5	4	5	4	4	2	4	3	4	2	4	5	2	4	5	2	2	5	2	4	2	3	3	3		
2	3	2	5	2	5	2	5	2	5	1	5	2	2	5	3	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	2	5	4	4	5		
3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2		
4	1	2	5	2	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5		
5	2	1	2	4	5	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	5	1	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1		
6	3	4	3	4	5	1	4	1	3	4	5	4	4	3	4	5	2	5	4	2	5	3	2	5	3	5	4	1	5	5	5	4	5	3	4	4		
7	3	1	2	2	4	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	1	1	2	1	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	1	1	2	4	5	1	2	2	4	4	5	1	1	2	2	1	4	4	4	1	4	2	1	4	4	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5		
10	2	2	3	2	4	4	2	4	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2		
12	1	1	2	3	5	3	1	3	3	4	4	4	1	1	1	3	1	4	2	5	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	4	1		
13	3	1	1	5	5	2	1	3	5	5	5	3	3	1	3	4	5	1	1	5	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	5	5	1		
14	3	1	2	4	5	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	3	3	3	5	2	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4		
16	1	3	1	1	5	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3	3	1	5	3	1	1	5	5	1		

17	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
18	1	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	1	1	4	4	3	2	4	2	2	5	5	3	2	3	2	4	4	2	1	2	5	2	
19	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2		
20	3	2	3	4	1	3	1	3	4	4	5	3	2	1	1	2	5	4	1	3	1	2	4	5	5	4	5	2	5	4	3	1	3	4	4	3	
21	4	5	5	4	4	4	2	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	
22	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	4	4	2	5	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
23	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
24	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	
25	3	1	4	4	4	3	1	3	4	5	5	2	3	1	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	
26	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	5	2	4	2	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	2	
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	
28	3	1	2	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	5	4	3	2	1	1	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2	5	5	3	
29	2	1	2	4	5	2	2	2	4	5	5	2	3	2	3	1	2	5	4	3	2	4	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	2	3	4	4	
30	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	
31	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
32	3	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	2	3	1	1	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	2	5	4	1	5	5	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
34	2	1	2	1	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	1	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	
35	4	3	3	4	4	2	3	2	4	5	5	2	4	3	2	3	4	5	1	5	2	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	5	5	2	
36	2	2	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	
37	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	
38	1	2	4	2	1	3	1	2	4	2	1	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	

39	4	2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	1	3	3	4	5	1	5	5	1	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	
40	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	1	2	5	2	1	2	5	2	5	2	1	1	2	2	2	2	3	
42	4	2	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	2	4	2	5	5	2	5	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
43	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
44	3	2	2	3	4	5	2	2	3	4	4	5	3	2	2	3	2	1	5	2	5	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	5	5	2	

Anexo 10: Tablas de los niveles de clima organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones

Tabla 13
Clima organizacional y dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Bajo		Alto		Muy alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Clima organizacional	19	43,2	19	43,2	6	13,6	44	100
Autonomía	25	56,8	9	20,5	10	22,7	44	100
Cohesión	5	11,4	30	68,2	9	20,5	44	100
Confianza	11	25,0	17	38,6	16	36,4	44	100
Presión	21	47,7	21	47,7	2	4,5	44	100
Apoyo	16	36,4	20	45,5	8	18,2	44	100
Reconocimiento	25	56,8	15	34,1	4	9,1	44	100
Equidad	15	34,1	24	54,5	5	11,4	44	100
Innovación	26	59,1	8	18,2	10	22,7	44	100

Tabla 14
Satisfacción laboral y dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Satisfacción laboral	6	13,6	27	61,4	11	25,0	44	100
Condiciones físicas y/o materiales	9	20,5	27	61,4	8	18,2	44	100
Beneficios laborales y/o remunerativos	10	22,7	22	50,0	12	27,3	44	100
Políticas administrativas	9	20,5	21	47,7	12	31,8	44	100
Relaciones sociales	6	13,6	27	61,4	11	25,0	44	100
Desarrollo personal	2	4,5	34	77,3	8	18,2	44	100
Desempeño de tareas	0	0	21	47,7	23	52,3	44	100
Relaciones con la autoridad	7	15,9	23	52,3	14	31,8	44	100

Anexo 11: Autorización de realización de investigación

"AÑO DE LA DIVERCIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

OFICIO No. 01-2015

Señor: Grimaldo Mantilla Lizarbe
Director de la Institución Educativa 2078 "Nuestra Señora de Lourdes"
De mi mayor consideración
Presente.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo me encuentro desarrollando la investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE DE LA RED 20, LOS OLIVOS 2015".

Para lo cual ha sido necesario la elaboración y construcción del instrumento de investigación, que pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de esta investigación.


Por este medio me dirijo a Usted para comentarle que actualmente realizo una investigación con referencia al nivel de Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la red 20, esta investigación se realizara por medio de la técnica de la encuesta, he notado que su escuela es una de las mejores de la localidad de los Olivos por lo tanto me encantaría realizar el estudio en esta honorable institución.

Agradeciendo por anticipado a este escrito y en espera de su valiosa respuesta me despido deseándole que goce de su salud y buena vida: Es propicia la oportunidad para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

.....
Lic. Alicia Salinas Cabanillas

*Se Autoriza la aplicación del
instrumento*



12/11/2015

"AÑO DE LA DIVERCIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

OFICIO No. 01-2015

Señora: Julia Fernandez Peso
Directora de la Institución Educativa 3047" Rio Santa".
De mi mayor consideración.
Presente.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO DE INVESTIFACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo me encuentro desarrollando la investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RED 20, LOS OLIVOS 2015".

Para lo cual ha sido necesario la elaboración y construcción del instrumento de investigación, que pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de esta investigación.

Por este medio me dirijo a Usted para comentarle que actualmente realizo una investigación con referencia al nivel de Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la red 20, esta investigación se realizara por medio de la técnica de la encuesta, he notado que su escuela es una de las mejores de la localidad de los Olivos por lo tanto me encantaría realizar el estudio en esta honorable institución.

Agradeciendo por anticipado a este escrito y en espera de su valiosa respuesta me despido deseándole que goce de su salud y buena vida: Es propicia la oportunidad para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.




.....
Lic. Alicia Salinas Cabanillas

"AÑO DE LA DIVERCIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

OFICIO No. 01-2015

Señora: Rondan Palacios Dorca
Directora de la Institución Educativa 348 "Santa Luisa".
De mi mayor consideración.
Presente.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo me encuentro desarrollando la investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RED 20, LOS OLIVOS 2015".

Para lo cual ha sido necesario la elaboración y construcción del instrumento de investigación, que pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de esta investigación.

Por este medio me dirijo a Usted para comentarle que actualmente realizo una investigación con referencia al nivel de Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la red 20, esta investigación se realizara por medio de la técnica de la encuesta, he notado que su escuela es una de las mejores de la localidad de los Olivos por lo tanto me encantaria realizar el estudio en esta honorable institución.

Agradeciendo por anticipado a este escrito y en espera de su valiosa respuesta me despido deseándole que goce de su salud y buena vida: Es propicia la oportunidad para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



.....
Lic. Alicia Salinas Cabanillas