



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y satisfacción laboral docente en
instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima,
2022

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

AUTORA:

Peña Moreno, Mirtha Estela (orcid.org/0000-0001-6414-823X)

ASESORES:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

Mg. Villafuerte Miranda, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-3976-8055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este arduo trabajo está dedicado a mis wawas, quienes son el motor de mi vida y por quiénes trato de ser mejor cada día.

Agradecimiento

Primero, al todopoderoso, nuestro Señor, por permitirme seguir concretando proyectos y darme vida para lograr otros.

A mi asesor de tesis, el Dr. Vásquez Mondragón, quien, con su conocimiento, didáctica y paciencia, colaboró directamente para poder desarrollar esta investigación.

A mi familia, por ayudarme y comprenderme todo este tiempo.

También a la amistad, por su aliento y palabras, las cuales me motivaron a perseverar.

Y por supuesto, a mis estudiantes, quienes, en estos veintidós años de labor docente, han forjado en mí una persona con deseos de obtener un aprendizaje constante para ofrecer lo mejor de mí.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	47
ANEXOS	65

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Niveles según el clima organizacional	28
Tabla 2	Niveles de los factores del clima organizacional	29
Tabla 3	Niveles según la satisfacción laboral	30
Tabla 4	Niveles de los factores de la satisfacción laboral	31
Tabla 5	Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	32
Tabla 6	Prueba de correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral	33
Tabla 7	Prueba de correlación entre estilo de dirección y satisfacción laboral	34
Tabla 8	Prueba de correlación entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral	35
Tabla 9	Prueba de correlación entre retribución y satisfacción laboral	36
Tabla 10	Prueba de correlación entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral	37
Tabla 11	Prueba de correlación entre estabilidad y satisfacción laboral	38
Tabla 12	Prueba de correlación entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral	39
Tabla 13	Prueba de correlación entre valores colectivos y satisfacción laboral	40

Resumen

Este estudio buscó demostrar el vínculo entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022. Para ello, se determinó aplicar la metodología de tipo básica, no experimental transversal, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; la muestra a estudiar es de 178 docentes. La encuesta sirvió para recoger los datos, aplicados en dos instrumentos, cuestionarios, los cuales fueron adaptados a un contexto de institución educativa parroquial. Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba de validación, a través de un juicio de tres expertos y tienen una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.937 y 0.935, respectivamente. En el resultado más prominente se evidencia que el 77.5% considera con un nivel adecuado el clima organizacional, teniendo el mismo porcentaje la satisfacción laboral, considerada con nivel alta. Además, se determinó que sí posee una alta relación entre las dos variables, alcanzando un coeficiente de correlación de 0.807.

Palabras clave: ambiente laboral, condiciones de empleo del docente, satisfacción en el trabajo.

Abstract

This study sought to demonstrate the link between organizational climate and teacher job satisfaction in parochial educational institutions of UGEL 03, Lima, 2022. For this, it was determined to apply the basic, non-experimental cross-sectional, descriptive correlational, quantitative approach methodology; The sample to study is 178 teachers. The survey served to collect the data, applied in two instruments, questionnaires, which were adapted to a context of a parochial educational institution. Both instruments were subjected to a validation test, through a judgment of three experts and have a reliability of Cronbach's Alpha of 0.937 and 0.935, respectively. In the most prominent result, it is evident that 77.5% consider the organizational climate to be an adequate level, with job satisfaction having the same percentage, considered to be at a high level. In addition, it was determined that it does have a high relationship between the two variables, reaching a correlation coefficient of 0.807.

Keywords: work environment, teacher employment conditions, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional (CO) ha tomado fuerza en el contexto mundial, muchos profesionales entre psicólogos, sociólogos y administradores consideran muy importante el ambiente en el que se desempeñan los docentes, para que se puedan sentir identificados, comprometidos y actuar con responsabilidad frente a las tareas educativas y a la formación de seres humanos (Simbrón y Sanabria, 2020).

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud considera que el ámbito de trabajo es primordial para la salud emocional de los trabajadores y debe ser el bien máspreciado de los individuos y de las naciones, ya que este se enfoca no solo al estímulo laboral, sino a la productividad y a todos los beneficios que pueda tener la institución cuando la persona se siente bien en su lugar de trabajo (Escobedo, 2020)

En el ámbito de Latinoamérica consideran que el CO con la satisfacción laboral van de la mano, ya que un clima de la organización adecuado ayudará a circunstancias de satisfacción de los trabajadores, al no darse dicha satisfacción irá en contra de la institución que generará desinterés, apatía, poca productividad, eventos de conflicto en los trabajadores, puesto que los seres humanos buscan entornos agradables para lograr su crecimiento personal y profesional y contribuir con sus capacidades, conocimientos para la mejora de las instituciones. De allí que en México crearon varias instituciones acreditadoras para las organizaciones educativas en las que se consideran el clima organizacional y la satisfacción laboral como ejes para lograr estándares de certificación (Parke y Seo, 2017).

El clima organizacional alude a los estímulos y comportamientos que demuestra un grupo de personas que laboran en un ambiente concreto. En ella se evidencian las percepciones compartidas sobre la supervisión, capacitación, las relaciones inter e intrapersonales, las políticas de la organización, las prácticas de la comunicación, los procedimientos administrativos, entre otros afines (Iglesias y Sánchez, 2015). Existen varios factores que influyen directa e indirectamente, según el contexto de cada organización, los cuales tienen que ver con las relaciones internas y el orden, con el cumplimiento de las responsabilidades y tomar buenas decisiones, con los beneficios que se van a obtener, retos, valores colectivos, estándares, conflicto e identidad, basados en

la Teoría de los docentes Litwin y Stinger. Destacando que todos pueden ser medibles y adaptados al entorno para obtener resultados confiables y dirigidos a la situación precisa en estudio (Fiallo et al., 2015)

Actualmente el mundo se encuentra en un proceso de sistematización, en los centros laborales, en líneas generales, se están haciendo diversas adaptaciones con la intención de alcanzar objetivos en el menor tiempo posible. Sin embargo, la satisfacción laboral es un tema que se debe considerar al momento de implementar cambios, ya sean planificados o por emergencia. Tal es el caso de España, donde la satisfacción laboral desempeña un papel predominante para los trabajadores, el 96% de los trabajadores españoles considera que este factor es importante, independientemente de la modalidad del trabajo (remoto o presencial). En cuanto a la modalidad en la que se sienten más productivos, sólo un 37% considera que la modalidad remota le es beneficiosa (Fellowers, 2021).

Otros aspectos por considerar es que, la satisfacción laboral está ligada a una adecuada comunicación organizacional, pero esto no se da en todos los casos. El 76% de peruanos no se encuentra conforme con su ambiente laboral y de este porcentaje el 20% no se encuentra cómodo por el clima de su organización (Portal Trabajando.com, 2016). Los centros laborales que no motivan la comunicación tienden a bajar la productividad, generando una menor satisfacción laboral de los colaboradores (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el campo educativo, el Ministerio de Educación explica sobre la Dirección Regional de Educación para Lima Metropolitana (DRELM), cuya función es ser el órgano garante para las instituciones educativas, delegadas por siete unidades de gestión educativa local (UGEL). Siendo de interés la UGEL 03, la cual comprende el cercado de Lima y los distritos de Breña, Jesús María, La Victoria, Lince, Magdalena, Pueblo Libre y San Miguel. En esta UGEL, solo el 5.26% son colegios parroquiales. Estas son controladas y representadas por una orden religiosa, identificados también como colegios de convenio. La planta profesoral está compuesta por docentes privados, contratados por el colegio mismo, ya sea a plazo indeterminado o determinado, pero también por docentes del Estado, nombrados y contratados (MINEDU, 2016).

No obstante, en el lugar del estudio se generan situaciones con poca participación del docente en las decisiones institucionales, en el aspecto académico, pocas veces es tomada en cuenta su participación, se observa poca confianza en las autoridades, una comunicación jerárquica mínima, sumado al ascenso sin meritocracia y la percepción de la existencia de un grupo de docentes con privilegios. Adicionalmente, los intereses se tornan complejos cuando se promueve aumentar la cantidad de estudiantes en matrícula con fines educativos y los docentes trabajan desmotivados, porque inclusive no se ve una buena interrelación, ni una comunicación efectiva entre ellos y el trabajo en equipo se ve cada vez más reducido, el ambiente de trabajo no es el adecuado y existe insatisfacción entre los docentes para realizar cualquier actividad.

Por la preocupación mencionada se esbozó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022? Los problemas específicos son los siguientes: ¿Qué relación existe entre las dimensiones relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022?

Este trabajo de investigación tiene su razón de ser al querer determinar el vínculo entre clima organizacional y satisfacción laboral docente de instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03. Por ello, este trabajo se justifica en el aspecto teórico, metodológico y práctico.

La justificación teórica se fundamenta porque se describe y determina la relación de las variables de estudio de instituciones educativas parroquiales en la UGEL 03. Ya que, en la actualidad algunos centros educativos dirigidos por congregaciones religiosas, tienen otra mirada de la gestión educativa. También se justifica teóricamente al tomar aportes de distintos autores e investigaciones. Metodológicamente, se justifica, al respetar los pasos del procedimiento en la investigación, lo cual empieza con la confección de la matriz de consistencia, seguido por la operacionalización de las variables, la construcción del marco teórico, así como determinar el diseño, tipo y nivel de la investigación. Asimismo, estuvo presente los procesos de validez y confiabilidad en los instrumentos utilizados, los cuales son aptos para ser utilizados en investigaciones similares.

Adicionalmente, este estudio servirá como aporte, en futuras investigaciones vinculadas al ámbito organizacional y laboral de alguna institución educativa o de otro rubro. Su justificación práctica se basa en que este estudio, facilitará los mecanismos de comunicación entre el personal docente, la dirección y la congregación religiosa, de las instituciones educativas, no solo parroquiales, valorando el clima organizacional dentro de estas instituciones, buscará la satisfacción laboral de los educadores y también de otros trabajadores. A la vez, servirá como documento de consulta para los cursos de gestión, calidad educativa y relaciones humanas.

Del mismo modo, el objetivo general de esta investigación fue demostrar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022. Los objetivos específicos son: Comprobar la relación entre las dimensiones relaciones interpersonales, retribución, sentido de pertenencia, estilo de dirección, disponibilidad de recursos, estabilidad, relación entre claridad y coherencia, valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Se formuló la hipótesis general: Existe una correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022. Así como las hipótesis específicas: Existe una correlación significativa entre los factores relaciones interpersonales, retribución, sentido de pertenencia, estilo de dirección, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia, valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación se sustenta en indagaciones realizados con anterioridad. Para la descripción de cada antecedente se ha considerado la propuesta de los autores Orozco y Díaz (2018). Dentro de los antecedentes internacionales se encuentra las investigaciones de estudio de Ponce et al. (2023), quienes tuvieron como finalidad precisar si prevalece una correspondencia entre el clima organizacional (CO) y satisfacción laboral (SL) en profesores de una unidad educativa en Ecuador. Metodológicamente, la investigación fue tipo básico, de enfoque descriptivo correlacional; con un universo y muestra de 150 educadores. En los resultados se observa que el CO tuvo un nivel mayor en favorable con 83%, obteniendo el mismo nivel en SL con 63%. Como conclusión se determinó un vínculo positivo, moderado y altamente significativo entre las variables, por lo que se afirma que ambas están altamente relacionadas.

En la investigación de Zapata (2022) se tuvo como propósito analizar la conexión entre CO y SL de los enfermeros de un hospital rural, del municipio de Cerritos, en San Luis Potosí. Concluyendo que siempre que exista CO, los enfermeros de ese hospital van a tener una mayor satisfacción laboral. Así como la presencia de una correlación significativa entre las dos variables de estudio. La población fue de 46 licenciados de enfermería. Se obtuvo como resultado que el 51.2% consideraron adecuado el CO, mientras el 45.7% lo consideró como "en riesgo", y solo el 2.2% como inadecuado. En cuanto a la variable SL, el 82.7% le dio un nivel alto, mientras el 17.4% lo calificó de moderado. En su metodología, se empleó un estudio descriptivo- correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño transversal.

En el estudio de Dávila et al. (2021), el fin fue establecer la conexión entre el CO y SL en una empresa industrial, cuya población y muestra fueron 316 empleados, quienes utilizaron la modalidad cuantitativa, correlacional, no experimental, básico. Se identificó en categoría regular para el CO entre los datos descriptivos (71,20%) y para la SL (80,70%). Según los resultados, ambas variables presentan una conexión media positiva ($Rho=0,559$) y significación bilateral ($p=0,000-0,05$).

Para Del Ángel et al. (2020), el propósito fue examinar la conexión entre el CO y la SL de los asalariados de un centro de salud. Al término del estudio se

determinó una correlación moderada entre las escalas investigadas. Además, que el CO debe mejorar, disponiendo de mayor cantidad de recursos y aumentando la equidad en los beneficios y la remuneración. Al término, se observó que el CO presentó un 56% en el nivel necesita mejorar mientras que el 44% encuentra un clima saludable. Solo en las dimensiones estilo de dirección, con un 44% y estabilidad laboral con 42,9%, se calificó de muy satisfactoria; mientras que el 46% respondió el nivel muy satisfactorio en la SL, evidenciando una relación significativa moderada entre ambas variables ($r=0.205$). Se utilizó como metodología un estudio descriptivo transversal, analítico correlacional; la muestra estuvo formada por 182 colaboradores.

Entre los estudios nacionales realizados, se consideró a Hernández (2022) quien identificó fuga del recurso humano en las empresas, proponiendo como objetivo principal indagar la conexión entre el CO y SL entre el personal de salud del Hospital Naylamp. En su metodología, tuvo una mirada cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron dos instrumentos: la primera encuesta tiene 40 ítems y la segunda, 25 ítems. La población fue de 74 profesionales asistenciales, la muestra fue de 69 participantes. Como resultado, el 66,7% calificó de regular el CO, mientras que en la SL el 68.1% recibió una cualificación moderada, se concluye que hay presencia de una relación muy directa entre las dos, $\rho=0,715^{**}$, $p=0,000$.

Para Rojas (2022), la problematización de su investigación se evidenció con el reducido número de profesionales, el aumento de las funciones en el cargo y las desigualdades en los salarios. Siendo el principal objetivo de su estudio, determinar el CO y SL de los odontólogos de un establecimiento público del oriente de Lima. En el aspecto metodológico tuvo una visión cualitativa, de diseño no experimental, transversal descriptivo, su población es de 113 y la muestra fue de 86 cirujanos dentistas. En los resultados, el 50% consideró que el CO es alto y la SL cuenta con 52.33% considerado en un nivel medio. En las dimensiones de SL, se determina que la significación de tareas alcanzó un nivel medio con un 47.67%, las condiciones de trabajo obtuvieron un nivel alto con un 73.26%, el reconocimiento personal y/o social presenta un nivel medio con un 67.44%, así como los beneficios económicos que también posee un nivel medio con un 47.67%. Concluyó que entre CO y SL la relación es directa con un $Rho=0,690$ y $sig=0,000$ en los odontólogos de unidad estatal en Lima Oriente. Otro

hallazgo es que entre el CO y las condiciones de trabajo existe una relación significativa, representando una correlacional moderada y positiva.

Por su parte, Benites (2022) tuvo por finalidad determinar la conexión entre CO y SL que tienen los servidores del gobierno local. Su metodología tuvo una visión cuantitativa y descriptiva, el diseño fue no experimental – correlacional; la población de 417 y la muestra fue de 50 colaboradores. Como resultado se evidenció que el CO tuvo en la categoría malo un 72%, Además, en su dimensión de comportamiento de los trabajadores presentó un nivel malo con un 50%, mientras que el otro 50% percibe a esta dimensión como regular, por su parte, en la dimensión estructura organizacional el 62% de los colaboradores lo definieron como malo y el otro 38% lo calificó en la categoría regular. En la segunda escala, el 76% lo calificó como malo. Se llega a inferir la presencia de una conexión directa alta, positiva y significativa entre dichas variables de los colaboradores del municipio de Cutervo 2021, ya que se obtuvo $Rho=0.536$ y $sig=0.000$.

Por otro lado, Soria (2021), quien se propuso precisar la conexión existente entre CO y SL de los colaboradores de un hospital de apoyo. En los resultados, el 51.4% se encuentra satisfecho, considerando buena a la primera variable. Además, se aprecia una correlación positiva moderada entre las variables, el valor fue $Rho=0,452$ y cuya significancia fue de 0,001. En relaciones interpersonales con SL se halló una correlación muy baja pero positiva, con un valor de $Rho=0,153$. En estilo de dirección el valor de correlación fue de $Rho=0,373$, determinando una correlación positiva baja. Entre las conclusiones, se determinó que está presente un vínculo significativo entre CO y SL de los empleados del hospital de Chalhuanka, 2020. Demostrando que al optimizar el clima organizacional los asalariados se sienten satisfechos. En la metodología, la visión es cuantitativo, no experimental transversal, correlacional fue su diseño, de tipo básica; su población fue de 68 asalariados y tuvo una muestra de 52, por conveniencia.

Según la investigación de Alva (2021), motivado por la escasez de estudios referidos al sector educación, que tuvo como finalidad principal, medir la influencia del CO en la SL de los trabajadores de una UGEL en Ancash. Su metodología trabajó una perspectiva cuantitativa, el diseño aplicado fue no experimental, descriptivo correlacional, básica. Los instrumentos empleados

fueron dos encuestas, la primera, sobre CO con 40 ítems, la segunda de SL con 20 ítems; la muestra fue de 58 trabajadores que coincide con el número de población. Como resultado se evidenció que la apreciación hacía el CO fue bueno, de 58.6%, junto a la satisfacción laboral que también tuvo el mismo nivel (bueno). Se concluyó que la variable CO repercute de forma directa ($Rho=0,683$) ($p-v = 0,000 < 0,05$) en la SL de los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de Santa.

Así mismo, Padilla (2020), también planteó como finalidad indagar el vínculo existente entre el CO con la SL. del personal de enfermeros. En su metodología usó una orientación cuantitativa, no experimental, correlacional, descriptivo; el universo de estudio fue de 100 y la muestra de 80 profesionales. Los resultados revelaron que el 91,3% consideró al CO como positivo y el 96,3% está satisfecho en su centro de labores. Los aspectos físicos y/o materiales (81,3%), las prestaciones laborales y/o la remuneración (85%), las políticas administrativas (56,3%), las interrelaciones sociales (83,8%), el desarrollo de las actividades (83,8%) y las interrelaciones con la autoridad (72,5%) contribuyen a la satisfacción en el trabajo; en cambio, el desarrollo personal (53,8%) se califica de muy satisfactorio. También se halló una correlación de $r=0,406$. Como conclusión se reveló la presencia del vínculo positivo bajo y significativo de las variables CO y SL de los profesionales de enfermería del nosocomio San José, se determinó el mismo nivel entre la SL y la dimensión diseño organizacional, mientras que, entre la SL y la dimensión cultural organizacional la relación es muy significativa.

La pesquisa de Gamarra (2020) tuvo como fin comprobar el vínculo entre el CO y la SL de los profesionales de la salud del Cusco. Se empleó en la metodología el tipo descriptivo, correlacional, su muestra fue de 61 colaboradores. Entre los resultados se observa que el 71,74% considera no saludable al clima organizacional y el 73, 91% lo califica de positivo su entorno laboral. Se concluye que, entre estas dos variables no se visualiza una relación significativa, dando nula la hipótesis de investigación.

Por otro lado, en la investigación de Bazalar y Choquehuanca (2020), tuvieron como finalidad establecer el vínculo entre el CO y SL de los subalternos nombrados de la UNAC. En la cual se observa que un alto porcentaje de trabajadores percibe un buen clima organizacional y se sienten satisfechos

laboralmente. Además, se afirma la presencia de una asociación significativa entre las variables, reconociendo la hipótesis alternativa, donde la población fue de 136 y su muestra de 101 nombrados, quienes respondieron a dos cuestionarios. Concluyendo que también persiste el vínculo significativo entre la motivación, estructura y el liderazgo y la satisfacción laboral de los asalariados nombrados de la universidad del Callao.

En los estudios de Girón (2019) se tuvo como propósito definir el vínculo entre el CO y la SL de colaboradores civiles del nosocomio de la fuerza aérea. Su metodología aplicó la visión cuantitativa, descriptiva y correlacional, su método fue hipotético-deductivo, no experimental - transversal; la muestra consta de 77 civiles de una población de 380. Como resultados, se observa que el 66,2% sostiene que predomina un CO con categoría medio, el mismo nivel es considerado en las dimensiones relaciones interpersonales con un 72,7%, retribución con 59,7%, sentido de pertenencia con 54,5%, disponibilidad de recursos, coherencia y claridad en la dirección con 66,2% y valores colectivos con 83,1%. Por otro lado, la SL tiene un 44,2% en un nivel regular, seguido de 27,3% representado en baja insatisfacción. Al final, se afirma que hay una correlación directa entre el CO y la SL ($Rho = 0,835$), junto con sus factores relaciones interpersonales, estilo de gestión, compensación, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, relaciones interpersonales, valores colectivos y claridad y coherencia.

De igual forma Saltos (2019) tuvo el mismo propósito con los colaboradores del centro de enseñanza Víctor Antonio Moreno Mosquera. Concluyendo que existe una correspondencia significativa positiva entre las escalas CO y SL donde su $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0,775. Valorando una visión cuantitativa, descriptiva y correlacional; siendo la población de 130 trabajadores con una muestra de 98, donde que el 98,1% considera muy favorable y favorable el clima organizacional, respecto a sus dimensiones un 54,1% considera muy favorable el involucramiento laboral, las condiciones laborales un 92% con un nivel muy favorable y favorable; por otro lado, la satisfacción laboral es considerada con 50% en un nivel muy satisfecho y 44,9% de satisfecho.

En la investigación de Carrión (2018) el propósito fue establecer la correspondencia entre SL y CO entre los administrativos del municipio distrital

de Zaña. Concluyendo que prevalece una conexión entre las escalas de estudio ya que los resultados evidencian un nivel de significancia moderada, con un valor de 0,571, donde el 28% considera que el involucramiento laboral es regular, en el mismo nivel está la dimensión condiciones laborales con un 35%. En este estudio su metodología tuvo una visión cuantitativa, descriptiva de método no experimental; 65 personas fue su población y la muestra fue de 30 administrativos.

Para Vereau (2018), que estableció como finalidad determinar el vínculo entre el CO y la SL de los administrativos de una entidad del Estado, aceptando todas las hipótesis planteadas, aseverando una alta relación de significancia de ($p < 0.01$), $\rho = 0.687$ y directa entre las variables. Su metodología fue no experimental correlacional y transversal, su muestra y población fue de 160 individuos. Como resultado se halló una correlación altamente significativa ($p < 0.01$), $\rho = 0.687$ y directa entre las variables.

Concluyendo con la explicación de los antecedentes más relevantes se precedió a detallar la parte teórica asociadas a las escalas de investigación. Como fundamento teórico de CO, se consideró la Teoría de los sistemas de Likert, esta explica que el proceder de los subalternos es una consecuencia del comportamiento de los que están en cargos jerárquicos superiores y por la percepción de la calidad de la organización, también por sus informaciones y valores. Es decir, el sujeto se comporta de acuerdo a lo que percibe. Por otro lado, el modelo de Litwin y Stinger refiere que, al estar integrados por la estructura organizacional, como liderazgo, mecanismos para tomar toma de decisiones buenas decisiones y necesidades que tienen los miembros, es fundamental que se evalúe para conocer cómo perciben los colaboradores a la organización (Corichi et al., 2017).

Existen dos tipos de climas organizacionales: el clima abierto donde existe una buena comunicación, con infraestructura adecuada y predomina la figura del líder participativo quien orienta y estimula a los subordinados y, el clima cerrado, caracterizado por insuficientes canales de comunicación, infraestructura inadecuada y la presencia de líderes autoritarios y lejanos (Bravo et al., 2023).

Dentro de los enfoques del CO son tres los que ayudarán a comprender mejor este constructo: el de medida múltiple de atributos en las instituciones, el cual define al clima como una serie de particularidades propias de la

organización, no relacionada con la percepción de los individuos, según Brunet (1997, como se citó en García et al., 2022). El de referencia a la medida perceptual de valoraciones individuales, el cual se centra en las ideas que los individuos construyen en relación con las vivencias de su entorno, llamado clima psicológico (Ehrhart et al., 2014; James et al., 2008). Por último, se encuentra el de medida perceptual de atributos organizacionales, este refiere que la percepción del individuo está integrada no solo por el ambiente, sino también por las particularidades del individuo, refiere James y Jone (1974, como se citó en García et al., 2022)

Podemos conceptualizar la variable clima organizacional como la agrupación de todo lo medible en una estructura laboral, donde está presente la interacción de todos los colaboradores (Torres et al., 2017). El comportamiento del individuo, dentro de una institución se va ver influenciado por la situación en que se suscitan los hechos, afirmado por uno de los pioneros del término, Lewin (1936, como se citó en Chiang et al., 2021). Para Chiavenato (1990, como se citó en Chiang et al., 2021), el CO son las condiciones internas dentro de una organización, tales como los reglamentos, el estilo de liderazgo, las políticas, la tecnología, entre otros, los cuales van a influir en la postura, comportamiento, cumplimiento de las tareas de los trabajadores y la productividad de toda la organización. Por ello, este se centra en la dinámica que los trabajadores viven en su centro laboral, de ello, se van a imponer comportamientos que van a trastornar su ambiente. Es la percepción de los trabajadores en el ambiente laboral, lo cual afecta a todas las instancias de la organización, incidiendo significativamente en la productividad, Palacios (2019, como se citó en Paredes y Quiroz, 2021)

Es muy evidente la conexión entre el vínculo a la institución y el logro de los fines, además de la eficiencia en el centro laboral (Torres et al., 2017). El CO es básico para potenciar la productividad y la competencia. El trabajar en un ambiente agradable crea un mayor compromiso y mejora los resultados (Ramírez et al., 2021)

Dentro de las dimensiones a considerar se determinó ocho, la primera es relaciones interpersonales, la cual indica que en la dimensión relaciones interpersonales, los empleados de una organización se van a comportar, generalmente, de acuerdo a la conducta característica de ese centro laboral y

van a estar influenciado por las condiciones que se presentan en esta (Nieto, 2018). Para Sánchez y García (2017) (p. 164), las relaciones interpersonales es la manera cómo los trabajadores se asocian con los demás, dentro del centro laboral. Cuando no hay un buen clima organizacional, aparecen información no oficial y hasta chismes, lo que perjudica las relaciones interpersonales, según Cojocarú y Stoican (2010, como se citó en Arias et al., 2018),

Esta dimensión estilo de dirección, representa la idea básica del estudio del CO. Refieren que hay muchos obstáculos en ver este concepto como algo integral. En ese sentido, mencionan que el liderazgo en la plana directiva es primordial para obtener una eficiencia en la labor docente, aportando positivamente al clima organizacional (Sagredo y Castelló (2019). Los factores que definen el triunfo o derrota en una institución, están relacionadas a las normativas sobre la comunicación (Trillos y Cuello, 2020). Está compuesta por tres variables: causales, determinan la evolución y los resultados, los integrantes de la organización pueden modificarla (estructura, políticas, liderazgo, entre otras), además son las denominadas de causa y efecto, en relación a las otras; intermediarias: muestran el clima de la organización, afectan las relaciones de los colaboradores, repercutiendo en el desempeño, fidelidad, actitudes, apreciación y motivación; finales: evidencia las actividades a través de los resultados de la institución, mostrando la eficacia de esta (Amstr, 1991).

En la dimensión sentido de pertenencia se le describe como el grado de responsabilidad que posee un empleado, en relación a sus tareas en su institución (Nieto, 2018). El compromiso organizacional es un proceso donde el empleado se siente que pertenece y tiene un vínculo con la organización, lo que genera que cumpla los objetivos de su trabajo; sin embargo, para que exista el compromiso dentro de esta por parte de los empleados, deben existir acciones concretas por parte de la empresa hacia sus empleados (Mora, 2021). La organización debe ser fiel y aportar positivamente en los trabajadores, ya que solo así se logrará que el trabajador sienta un vínculo con la empresa, lo cual denota su involucramiento laboral para Hellriegel y Slocum (2010, como se citó en Mora, 2021)

En la dimensión retribución, se le califica como el salario objetivo consecuente del trabajo del colaborador (Nieto, 2018). Se considera que los sueldos integran una parte esencial de los costos del centro de trabajo, además

están relacionados con la competitividad de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Para Rynes et al. (2004, como se citó en Pino et al., 2015) la forma más eficaz de incrementar la competitividad en el personal de una empresa, es la a través de la motivación, generado por un sueldo justo. Mientras mayor sea la compensación, mayor será la satisfacción en el trabajo, ya que las personas invierten en proporción a los resultados que obtengan, según Chiavenato (2009, citado en Rivera et al., 2016). La teoría de la equidad hace referencia a que el trabajador se siente satisfecho de su sueldo al establecer equidad con el de compañeros de su mismo centro laboral, entiéndase que es una apreciación subjetiva (Osorio, 2016)

La dimensión disponibilidad de recursos, se refiere a los elementos tangibles que le proporciona la empresa al empleador para realizar un buen trabajo. En la dimensión estabilidad, se hace referencia a la consecuencia de permanecer en la organización, la cual se va afiatar dependiendo del grado de conexión que se tenga con la empresa y soporte por parte de las autoridades (Nieto, 2018). Es deber de la organización posibilitar que el empleado progrese de forma profesional, para lo cual se debe implementar un plan de desarrollo profesional y personal. Con esto, la organización se beneficia, logrando la permanencia de su personal eficiente. Además, se debe contar con un buen plan de capacitación, en cual el empleado sienta satisfacción con los conocimientos adquiridos (Torres y Cantú, 2020)

En la dimensión claridad y coherencia en la dirección, se define como las relaciones de responsabilidad de los colaboradores con la institución laboral, basada en ética y normas pautadas por esta (Nieto, 2018). La comunicación es la clave para un líder exitoso, se debe dar en todos sus diferentes niveles. Por otro lado, señala que la comunicación acerca al trabajador con la misión y visión del centro de labores, Men (2014, como se citó en Slijepčević et al., 2018). Al usar continuamente diversos métodos y herramientas de comunicación interna, por parte de los empleados se consolida la lealtad, el trabajo en equipo y que se den condiciones deseables en el trabajo, según Meyer (2014, como se citó en Slijepčević et al., 2018). Antes de darse la supervisión educativa, se debe socializar con los profesores los objetivos del acompañamiento y el instrumento a utilizar. Durante la misma, se debe considerar la autoevaluación por parte de los docentes, el asesoramiento en la solución de conflictos, así como transmitir

con claridad las sugerencias, potenciar los éxitos y notificar el grado de satisfacción al docente (Martínez, 2016). En la dimensión, valores colectivos, se relacionan con las cualidades que proporcionan orden y coherencia en la dinámica de sus miembros (Climént, 2012).

Dentro del fundamento teórico, referidos a la satisfacción laboral, se basa la investigación en la teoría de los Dos Factores de Herzberg, la cual sostiene que esta nace de la fusión de aspectos intrínsecos, referente a la dicha del empleado sobre sus responsabilidades laborales y, extrínsecos, conocido como “factores de higiene”, relacionado a lo objetivo, como la retribución, las oportunidades, beneficios, entre otros (Madero, 2019).

La SL presenta tres enfoques principales: el enfoque situacional, donde se hace hincapié en que las organizaciones son las que determinan el comportamiento y bienestar de los empleados. El enfoque disposicional plantea que todas las personas poseen propiedades mentales estables (personalidad), las cuales predisponen sus actitudes y desenvolvimiento en diferentes ambientes en los que se desarrollan. El enfoque interaccionista, el cual integra los enfoques anteriores (situacional y disposicional), por lo que afirma que los individuos modulan su comportamiento ante las exigencias de su entorno laboral, sin dejar de lado su individualidad, refieren Meyer et al. (2010, como se citó en Pujol-Cols y Dabos, 2018).

En la variable satisfacción laboral, los términos refieren a la postura que tienen los trabajadores hacia su puesto de labores y el ambiente en que ejecutan (Ruiz, 2021). Es el nivel emocional, definido por la actitud y el comportamiento relacionado, que muestra la actitud general de la situación laboral, es decir, tener un talento personal eficiente y eficaz que le permita a una persona alcanzar el éxito de la organización (Vargas y Flores, 2019). La SL proviene de la apreciación que se tiene del puesto de trabajo en el que se labora y la disposición hay sobre este, sumado al interés, por parte de las autoridades, de cooperar al aumento de la SL, según Springer (2014, como se citó en Meza, 2017). La SL está estrechamente relacionada a un conjunto de sentimientos por parte del personal, los cuales van a repercutir en el bienestar y compromiso en su centro de labores, para Chiang et al. (2017, como se citó en Pedraza, 2018),. Se puede decir que es el nivel de agrado que el empleado tiene hacia su trabajo (Pujol-Cols y Dabos, 2018). Si se implementan medidas para maximizar la satisfacción

laboral del docente, esto repercutirá positivamente en la calidad de la educación, complementando que debe haber una imperiosa necesidad de tener mínimos los niveles de estrés laboral entre los docentes (Tomás et al., 2019).

Existen cuatro dimensiones, compatibilidad y apoyo de colegas, comprende básicamente, la destreza en el momento de los vínculos interpersonales entre los componentes de la organización, generando relaciones ya sea positivas o negativas (Campuzano, 2019) Las organizaciones que no se preocupan por ser agradecidas con sus empleados, entre otras acciones, de fomentar las buenas relaciones entre las autoridades y compañeros dentro del ambiente laboral, tendría como consecuencia una baja satisfacción laboral (Mendoza-Mestanza, 2020). La felicidad en el centro de trabajo se puede promover por medio de actividades rutinarias en los que se cuide la salud del empleado y se organice actividades recreativas, se maneje un horario flexible y los empleados tengan el goce íntegro de sus vacaciones (Amador, 2016).

En la dimensión reto del trabajo, está relacionado a la actitud que poseen los trabajadores ante las situaciones y problemas que se le presentan, lo cual repercute en su optimización personal o profesional, ya que evidencia un desplégue de habilidades y talentos con los que cuenta el colaborador (Campuzano, 2019). Dentro del puesto de trabajo, el empleado puede distinguir actividades diarias y otras de mayor complejidad que demanden uso de sus capacidades y habilidades (Amador, 2016). La satisfacción laboral cumple un papel importante en la política de todo tipo de organizaciones. El efecto en las instituciones educativas básicas o superiores que no tienen una buena organización o presentan una rutina de trabajo especial, puede significar el reemplazo del docente debido a la negativa de seguir laborando en ese puesto de trabajo (Tomás et al., 2019). Por otro lado, toda persona debe tener un trabajo decente, es decir, que los factores contribuyan a tener mejores expectativas durante su estadía laboral, esto incluye una actividad remunerativa segura, con oportunidades tanto para hombres como para mujeres, donde se ejerza la libertad de expresión, entre otras (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En la dimensión condiciones de trabajo se define como las características del lugar de trabajo en diferentes áreas, ya sean productos, medio ambiente y sociedad, que afectan el avance de la institución y la calidad de vida (Campuzano, 2019). Se debe tomar en cuenta dentro de las condiciones

laborales en una institución educativa: primero, la avenencia entre la organización y el docente; segundo, infraestructura acorde y recursos tecnológicos, reducir la cantidad de trabajo y que el profesorado se sienta incluido en la toma de decisiones (Tomás et al., 2019). Dentro de las condiciones de trabajo debe estar garantizada tanto la seguridad física como la salud del empleado. Por otro lado, estos dos aspectos, sumados al salario, impactarán en la manera de realizar el trabajo, por parte del empleado (Sánchez y García, 2017).

La empresa también debe considerar la política de incentivos relacionada a los ascensos a los que pueden optar los trabajadores. Existen cinco puntos básicos en las condiciones de trabajo: primero, la seguridad y disciplina; segundo, las normas de la institución; tercero, el liderazgo del director(a); cuarto, la rotación de los estudiantes y quinto, la distancia que tarde el docente en llegar a la escuela, según Hanushek et al. (2004, como se citó en Mancebo, 2016). Las condiciones macro de los docentes, como la valoración de los gobiernos, sus bajos sueldos, las malas condiciones en infraestructura y escaso material, el mínimo respaldo por parte de padres de familia y el respeto de los educandos, conducen a una imagen desvalorizada de la profesión (Andrade, 2016). Al hablar de condiciones laborales del profesorado, se tiene que considerar dos esferas. Primero, las del empleo, relacionada a la parte legal y financiera. Segundo, las del trabajo, enfocadas en la misión del docente, sus relaciones con todos los entes, vinculada al aspecto sociológico (Satizabal et al., 2021).

En la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales, se hace hincapié en el sistema de compensación y métodos de promoción dirigidos a los empleados, sin que sean abusivos o desleales en función de sus expectativas. Es decir, la relación entre ingreso, salario y satisfacción, la determina la justicia. Respetar la democracia sin maldad y privilegio. Todos reciben su salario de acuerdo al trabajo que tienen, si quieren obtener más dinero, deben esforzarse por obtener mejores beneficios en el trabajo (Campuzano, 2019). La acción de dar compensaciones a los trabajadores, tales como mejores oportunidades, ascensos y beneficio económico; repercute positivamente, en ellos, generando sentimientos de valoración y motivación, aumentando la posibilidad de cumplir con los objetivos propuestos de forma eficiente, Project Management Institute (2013, como se citó en Chiang, 2021).

Los beneficios laborales en nuestro país por parte del empleador son: a) salario promedio, el cual no debe ser menor de S/930, correspondiente al sueldo mínimo. b) Seguro médico, es obligatorio afiliar a los trabajadores y derechohabientes a EsSalud y pagar mensualmente las aportaciones. c) Pagar la CTS, en mayo y noviembre de cada año. d) Dos gratificaciones, en los meses de julio y diciembre. e) Utilidades, solo en empresas privadas que tengan rentas de tercera categoría. f) Asignación Familiar, a los que poseen infantes menores de edad o sean estudiantes menores de 24 años. g) vacaciones, se debe disfrutar de 30 días de descanso por año trabajado. h) Capacitación, es obligatorio, asociado a la seguridad y salud en el trabajo. i) Licencia por maternidad, prenatal y post natal. La licencia por paternidad es de 10 días si son partos múltiples o prematuros serán 20 días, si el recién nacido tiene enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o la madre tiene complicaciones, la licencia se extiende a 30 días (Aranibar, 2018). También, se agrega al seguro de vida ley, que consiste en una póliza de seguro de vida, en beneficio de la familia del empleado, el cual es obligatorio desde el primer día de la relación laboral, vigente desde febrero de 2020 (La Cámara, 2020),

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

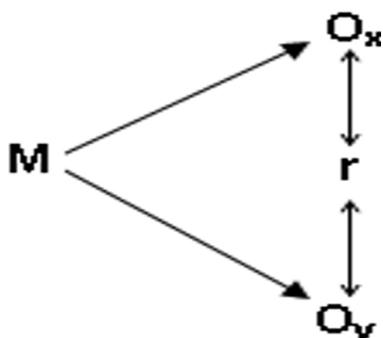
3.1.1 Tipo de investigación

Fue básica, enfocada a comprender las características elementales de las variables (CONCYTEC, 2018). Se caracterizó por ser descriptiva ya que narró los acontecimientos que se suscitaron en una realidad y correlacional, ya que se estudió la relación entre las escalas, las cuales pudieron ser dos o más (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En el estudio, fueron dos, clima organizacional y satisfacción laboral.

3.1.2 Diseño de investigación:

Fue no experimental, puesto que no hubo una experimentación de las variables; además tuvo un enfoque cuantitativo, el cual se evaluó mediante técnicas estadísticas (Navarro, et al., 2017)

La figura correlacional es:



Dónde:

M = Muestra

Ox= Clima organizacional

Oy= Satisfacción laboral

r= relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Representa la asociación o conjunto de propiedades que se pueden medir en un ambiente laboral, los cuales interactúan con los individuos del ambiente laboral (Victoriano, 2017).

Definición operacional

La estimación de la variable fue a través de un cuestionario de tipo Likert, comprendida en treinta y ocho ítems, compuesta por ocho dimensiones, las cuales son: relaciones interpersonales (5) con el indicador colaboración mutua y respeto y consideración; estilo de dirección (5) que tuvo como indicador: respaldo de superiores y buena relación con los directivos; sentido de pertenencia (5) con el indicador identificación con la I.E., empatiza con aspiraciones; retribución (5) el cual tuvo como indicador: salarios justos, ambiente apto para realizar labores; disponibilidad de recursos (5) con el indicador bienes y materiales necesarios; estabilidad (4) que tuvo como indicador justifica en la permanencia; claridad y coherencia en la dirección (5) con el indicador: comunicación y, valores colectivos (4) con su indicador: relación entre áreas. La escala de medición fue de Likert (Ver anexo 2)

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

El estado de ánimo, definido por la actitud y el comportamiento relacionado con ellos, que muestra el sentimiento general de la situación en el trabajo, es decir, tener un talento personal activo y eficaz que le permita a una persona alcanzar el desempeño organizacional. (Vargas y Flores, 2019).

Definición operacional

La satisfacción laboral se trabajó con un cuestionario, el cual consta de 25 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: compatibilidad y apoyo de colegas (7) con sus indicadores (adaptabilidad, solidaridad y trabajo en equipo), reto del trabajo (7) con sus indicadores (Atención en el puesto de trabajo, aptitudes y capacitaciones), condiciones de trabajo (7) con sus indicadores (instalaciones físicas, distribución del espacio y comodidad) y, sistema de recompensas y beneficios laborales (4) con sus indicadores (salario, reconocimientos de logros y ascensos). La escala de medición fue Likert (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Constituye el total de unidades de los que se puede averiguar para realizar la investigación (Hernández, C. & Carpio, N., 2019). La población de estudio se

constituyó por 328 docentes de los tres niveles, de instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, de Lima, 2022.

Criterios de inclusión

Se incluyeron docentes de los tres niveles, de turno mañana o tarde, de los colegios parroquiales de la UGEL 03, que tenían una antigüedad mayor a 4 años en sus instituciones parroquiales.

Criterios de exclusión

No se consideró a las y los auxiliares, ni a los directivos que son docentes y no tienen un curso a cargo, así como a otros docentes que ocupan cargos administrativos, los que no forman parte de la UGEL 03.

3.3.2 Muestra

Estuvo conformado por 178 profesores de los tres niveles de instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022. La muestra es parte del universo de la población del cual se va a realizar el estudio (Hernández & Carpio, 2019).

3.3.3 Muestreo

Fue probabilístico, de técnica aleatoria simple. El muestreo indica qué parte de la población se debe estudiar (Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Se usó un aplicativo para el cálculo de la muestra, la fórmula fue establecida por Cochran (Ver anexo 8).

3.3.4 Unidad de análisis

Los 178 docentes de las I.E. parroquiales de la UGEL 03, que son parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio la técnica de la encuesta. Esta debe recoger información por medio de preguntas realizadas a otras personas, como en esta investigación según Hurtado (2000, como se citó en Carhuacho et al., 2019). Debe contener preguntas enumeradas y tener posibles respuestas que el encuestado deberá marcar, no existiendo respuestas válidas, todas serán acertadas, las cuales se aplicarán a una determinada población, Arias (2020, como se citó en Arias y Covinos, 2021).

En la primera variable, se trabajó con un cuestionario, compuesto de 38 ítems, agrupadas en ocho dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de

dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos. Estas dimensiones tuvieron sus indicadores. Este instrumento fue adaptado de Benites (2022) (Ver anexo 5: ficha técnica).

En la segunda variable, satisfacción laboral, el cuestionario comprende 25 ítems, agrupados en cuatro factores: compatibilidad y apoyo de colegas, reto del trabajo, condiciones de trabajo y sistema de recompensas y beneficios laborales. Cada dimensión se construyó en base a indicadores. Se consideró la escala de Likert en las respuestas. El cuestionario se adaptó del elaborado por Ruíz (2021). (Ver anexo 5: ficha técnica).

Validez

Para Ugarriza (2000, como se citó en Ñaupás et al., 2018) representa la exactitud que posee el instrumento de medición en un estudio, en otras palabras, cuán eficaz es para describir la particularidad que le interesa al investigador considerando la validez de contenido. Los dos instrumentos fueron rigurosamente revisados en el proceso de validación mediante el juicio de tres especialistas, quienes estimaron la claridad, relevancia y pertinencia, aprobando su aplicabilidad.

Confiabilidad

Esta se obtiene cuando las mediciones realizadas no varían considerablemente, al aplicarse a otras personas en similares condiciones. El coeficiente de confiabilidad es la forma cómo se expresa y se la confiabilidad, siendo 1, lo máximo e ideal en la investigación (Ñaupás et al., 2018). En este trabajo, los instrumentos, pasaron por una prueba piloto, con 25 individuos. Con esta prueba se vuelve a evaluar la claridad de los ítems, pero esta vez con la población objetivo (Supo, 2013). El coeficiente de confiabilidad utilizado fue el Alfa de Cronbach, que obtuvo 0.937 en la escala CO y de 0.935 en la variable SL, determinando la alta confiabilidad de los instrumentos (ver anexo 4: prueba piloto).

3.5. Procedimientos

Primero, se pidió el permiso a través de un documento dirigido al director o directora de los colegios parroquiales, luego, se coordinó con los directores, subdirectores o coordinadores académicos de los centros de estudio

parroquiales de la UGEL 03, Lima. Posteriormente, se envió el enlace de los cuestionarios, elaborados en google form, y de forma física (impreso) para algunas instituciones, los cuales contenían una breve explicación del objetivo de las encuestas; por un lado, era determinar el grado de CO y por el otro, en determinar el grado de SL. Los 178 docentes aplicaron los dos cuestionarios, cada institución lo realizó en fechas diferentes. La aplicación de los instrumentos fue anónima, debido a que no se solicitó ni nombre, ni correo electrónico de los participantes, se socializó, de forma escrita, la importante de ser objetivos y honestos en las respuestas, den Los resultados de ambos cuestionarios se organizaron en una matriz de datos Excel y se analizaron en el paquete estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Se completaron las acciones posteriores: Los datos se organizaron en niveles en una matriz de base de datos en Excel, compatible con el software antes mencionado, para medir el CO y el LS. Los resultados se organizaron en numerosas tablas, gráficos de barras, distribuciones de frecuencias absolutas y relativas, y puntuaciones para las dos variables. Se empleó Rho de Spearman en la medición de las correlaciones, teniendo como base de la interpretación de sus valores a Bisquerra (2009).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se centró en el Código de ética de la UCV, enfatizando en el capítulo II, artículo 3º: Principios de ética en investigación, por lo que existe un respeto por la propiedad intelectual, se ha dado tratamiento correcto a citas de los diferentes autores y fuentes de investigación. Asimismo, se ha respetado el estilo APA, 7ma edición, vigente actualmente. También, se actuó con probidad, siendo honesto en toda la investigación. Por otro lado, se ha pedido permiso para el consentimiento del empleo de los cuestionarios, a las I.E. parroquiales de la UGEL 03. Además, se ha protegido a los colaboradores, docentes participantes de este trabajo de investigación, practicando la confidencialidad de las respuestas de las respuestas (Wood & Smith, 2018).

Palencia y Ben (2013), refieren criterios internacionales en las investigaciones, estas deben basarse en los siguientes principios éticos:

beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. Se aplicó la beneficencia ya que los resultados obtenidos van a contribuir en el bienestar de las organizaciones de las I.E. parroquiales, principalmente. La no maleficencia se aplica al no tener la intención de dañar hacia las personas ni instituciones educativas, se busca aportar, es por ello que la aplicación de las encuestas ha sido anónima. La justicia, se aplicó desde que se informó los objetivos de la aplicación de los instrumentos, no se limitó la participación de los docentes. Por último, la autonomía, se evidenció, a través de la participación voluntaria y el consentimiento de las instituciones para participar de este estudio. Concluyendo que esta investigación es original y cumple con el protocolo de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles según clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	40	22,5
Adecuado	138	77,5
Total	178	100,0

Según los resultados mostrados en la tabla 1, se señala que el 77.5% de los docentes de las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03 tienen un nivel adecuado de clima organizacional. Pero, se visualiza que el 22.5% de encuestados tienen una categoría regular de clima organizacional.

Resultados descriptivos según las dimensiones del clima organizacional

Tabla 2

Niveles de los factores del clima organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Relaciones interpersonales	Inadecuado	2	1.1
	Regular	98	55.1
	Adecuado	78	43.8
Estilo de dirección	Regular	66	37.1
	Adecuado	112	62.9
Sentido de pertenencia	Regular	22	12.4
	Adecuado	156	87.6
Retribución	Regular	44	24.7
	Adecuado	134	75.3
Disponibilidad de recursos	Regular	34	19.1
	Adecuado	144	80.9
Estabilidad	Regular	58	32.6
	Adecuado	120	67.4
Claridad y coherencia en la dirección	Regular	26	14.6
	Adecuado	152	85.4
Valores colectivos	Regular	62	34.8
	Adecuado	116	65.2

De los resultados la tabla 2, respecto a los factores de la escala clima organizacional se señala que, el 55.1% de los docentes encuestados tienen un nivel regular de relaciones interpersonales. De forma similar se visualiza que en el 62.9% de los docentes prevalece un nivel adecuado de estilo de dirección. De la misma manera, se evidencia que el 87.6% presentan un nivel adecuado de sentido de pertenencia. Por otro lado, respecto a la dimensión retribución se evidencia que el 75.3% de los docentes encuestados tienen un nivel adecuado en dicha dimensión mencionada. Mientras que, el 80.9% considera adecuado la disponibilidad de recursos.

De la misma manera, se percibe al 67.4% de los docentes presentan un nivel adecuado de estabilidad. Además, respecto al factor claridad y coherencia en la dirección, se observa que el 85.4% tienen un nivel adecuado. Finalmente, el 65.2% de los docentes que formaron parte de la muestra poseen un nivel adecuado de valores colectivos.

Tabla 3

Niveles según la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	40	22,5
	Alto	138	77,5
	Total	178	100,0

En la tabla 3, la mayoría de la muestra, participantes, perciben un nivel alto de satisfacción laboral (77.5%). En cambio, se visualiza que el 22.5% de encuestados tienen un nivel medio de SL.

Resultados descriptivos según las dimensiones de la satisfacción laboral

Tabla 4

Niveles de los factores de la satisfacción laboral

Dimensiones	Niveles		Porcentaje
		Frecuencia (fi)	válido (%)
Compatibilidad y apoyo de colegas	Medio	37	20.8
	Alto	141	79.2
Reto de trabajo	Medio	22	12.4
	Alto	156	87.6
Condiciones de trabajo	Medio	38	21.3
	Alto	140	78.7
Sistema de recompensas y beneficios laborales	Bajo	8	4.5
	Medio	77	43.3
	Alto	93	52.2

De los resultados de la tabla 4, respecto a los factores de la escala satisfacción laboral se evidencia que en el 79.2% de los docentes encuestados prevalece la categoría alto de compatibilidad y apoyo de colegas. De la misma manera, en el factor reto de trabajo el 87.6% de los docentes presentan un nivel alto en dicho factor. Mientras, que el 78.7% de los docentes perciben un nivel alto de condiciones de trabajo. Finalmente, se evidencia que el 52.2% de la muestra prevalece un nivel alto de sistema de recompensas y beneficios laborales.

4.2 Resultados inferenciales.

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si p es menor a 0,05, rechazar H_a, y Si p-valor > 0,05, aceptar H₀.

Tabla 5

Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	,807**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

De la tabla 5 se observa la existencia de una correlación alta positiva entre las escalas, con un coeficiente de correlación de ($rho=0.807$). De la misma forma, se visualiza que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables, obteniéndose un $p =$ de 0,000, siendo menor el valor de referencial 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de investigación. De este modo, se puede afirmar con un 95% de probabilidad que sí existe relación significativa entre clima organizacional y SL docente.

4.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 6

Prueba de correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de	Relaciones	Coefficiente de correlación	,437**
Spearman	interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
N			78

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

De la tabla 6 se aprecia que existe una moderada correlación positiva entre las escalas relaciones interpersonales y SL, con un coeficiente de correlación de ($\rho=0.437$). Asimismo, se constata que sí existe significatividad entre las escalas estudiadas, obteniéndose un valor de p de significatividad de 0,000, siendo menor al valor de decisión 0,05, aceptándose la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Por consiguiente, es pertinente asegurar con un 95% de probabilidad que sí existe relación significativa entre relaciones interpersonales y SL docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre estilo de dirección y satisfacción Laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre estilo de dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 7

Prueba de correlación entre estilo de dirección y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de	Estilo de	Coefficiente de correlación	,534**
Spearman	dirección	Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

Con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,534$), el cuadro 7 demuestra que el estilo de dirección y la SL tienen una asociación moderadamente positiva. Las variables del estudio tienen claramente una asociación significativa entre sí, como lo demuestra el valor p de significación de 0,000, que es inferior al valor de decisión de 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre sentido de pertinencia y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre sentido de pertinencia y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 8

Prueba de correlación entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de	Sentido de	Coefficiente de correlación	,616**
Spearman	pertenencia	Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

Con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,616$), la Tabla 8 demuestra una asociación moderada positiva entre las variables sentido de pertenencia y satisfacción laboral. Un valor p de significación de 0,000, que es inferior al valor de decisión de 0,05, confirma que existe significación entre las variables objeto de estudio, apoyando la validez de la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, existe un 95% de probabilidad de que en las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022, exista una relación significativa entre el sentido de pertenencia y la SL docente

Cuarta hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre retribución y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre retribución y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 9

Prueba de correlación entre retribución y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de	Retribución	Coefficiente de correlación	,596**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

Con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,596$), la Tabla 9 demuestra una relación moderada entre las variables retribución y SL. Un valor p de significación de 0,000, que es menor que el valor de decisión de 0,05, confirma la significación entre las variables en estudio, apoyando la validez de la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. En consecuencia, existe un 95% de probabilidades de que en las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022, exista una relación sustancial entre la retribución y la SL.

Quinta hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 10

Prueba de correlación entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de	Disponibilidad	Coeficiente de correlación	,252**
Spearman	de recursos	Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

Con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,252$), la Tabla 10 demuestra que existe baja relación entre las variables disponibilidad de recursos y SL. Al obtener un valor p de significación de 0,000, que es inferior al valor de decisión de 0,05, también queda claro que las variables objeto de estudio tienen una asociación significativa, lo que apoya la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, existe un 95% de probabilidad de que la SL de las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022 y la disponibilidad de recursos estén significativamente correlacionadas.

Sexta hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre estabilidad y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre estabilidad y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 11

Prueba de correlación entre estabilidad y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de	Estabilidad	Coefficiente de correlación	,430**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

Con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,430$), el cuadro 11 demuestra una asociación moderada entre las variables estabilidad y SL. El hecho de que las variables objeto de estudio tengan una asociación significativa, como demuestra el valor p de 0,000, que es inferior al valor de decisión de 0,05, significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se puede asegurar con un 95% de confianza que existe una asociación sustancial entre la estabilidad y la SL en las instituciones educativas católicas de la UGEL 03, Lima, 2022.

Séptima hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 12

Prueba de correlación entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de	Claridad y	Coefficiente de correlación	,463**
Spearman	coherencia en	Sig. (bilateral)	,000
	la dirección	N	78

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

Con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,463$), la Tabla 12 demuestra que existe una asociación moderada entre las variables claridad y coherencia en la dirección y SL. Un valor p de significación de 0,000, que es inferior al valor de decisión de 0,05, confirma que existe significación entre las variables objeto de estudio, apoyando la validez de la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. En consecuencia, existe un 95% de probabilidad de que la SL en las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022, se correlacionen significativamente con la claridad y coherencia en la dirección.

Octava hipótesis específica

H₀: No existe una correlación significativa entre valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

H_a: Existe una correlación significativa entre valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022.

Tabla 13

Prueba de correlación entre valores colectivos y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de	Valores	Coeficiente de correlación	,567**
Spearman	colectivos	Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

La tabla 13 revela que existe una asociación moderada entre las variables valores colectivos y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de ($\rho=0,567$). Un valor p de significación de 0,000, inferior al valor de decisión de 0,05, confirma que existe significación entre las variables objeto de estudio, apoyando la validez de la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, existe un 95% de probabilidades de que la asociación entre valores colectivos y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas católicas de la UGEL 03, Lima, 2022 sea significativa.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se tendrá en cuenta los resultados encontrados después de vincular las variables CO y SL. Esta fue una investigación correlacional que se midió a través de la prueba de Rho de Spearman, se manejó una muestra de 178 docentes, a los cuales se les aplicó dos instrumentos para recolectar la información, previamente, los cuestionarios, pasaron por un proceso de validación y confiabilidad.

Los resultados fueron encontrados, evidenciando la parte descriptiva de las variables, que en cuanto al clima organizacional el resultado fue adecuado en un 77,5%, coincide con el resultado encontrado por Zapata (2022) que también está en el nivel adecuado del 51,2%, que si comparamos con el estudio de Ponce et al. (2023) fue favorable en un 83% al igual que Saltos (2019) con un 98,1% y con Orozco y Díaz (2018) que tuvieron un resultado favorable del 83%, esto quiere decir que el ambiente es favorable en ambos casos lo cual ayuda a un mejor desempeño de sus funciones. Lo que no sucede con el Del Ángel et al. (2020) que se considera que debe mejorar y obtuvo el 56%. En términos generales consideraron que ambas variables se pueden afectar, al haber un buen clima laboral, la satisfacción del trabajador también será buena o darse los efectos contrarios.

Del mismo modo Hernández (2022) consideró como regular el clima organizacional con un 66,7%, mientras que Rojas (2022) consideró como alto. En el caso de Benites (2022) los resultados fueron 50% malo y 50% regular, lo que indica que la percepción de cada trabajador es distinta. Por su parte Alva (2021) consideró de bueno con un 58,6% y Padilla (2020) encontró que el ambiente es positivo en un 91,3% a diferencia de Gamarra (2020) que encontró un ambiente no saludable que estuvo en un 71,74% y Girón (2019) en un nivel medio del 66,2%. El clima organizacional no solo se da por el ambiente interno sino externo, pero el ambiente laboral es el que influye en las diferentes áreas de las instituciones, lo cual incide de forma significativa en la productividad (Paredes y Quiroz, 2021)

En las dimensiones de la variable CO se encontró en las relaciones interpersonales un nivel regular que equivale al 55,1%, mientras que Girón (2019) estuvo en el nivel medio con un 72,7% lo que indica que no todos tienen

una buena relación entre ellos, Esta dimensión tiene que ver con la forma de actuar de los trabajadores dentro de la institución que es muy importante para el logro de los objetivos (Nieto, 2018)

En la dimensión estilo de dirección el nivel fue adecuado en 62,9%, mientras que en Del Ángel et al. (2020) fue satisfactorio con un 44% aquí es muy importante el liderazgo que tienen los administrativos para lograr eficiencia en los docentes (Sagredo y Castelló, 2019). En el sentido de pertenencia el nivel fue adecuado en 87,6%, en cambio en Girón (2019) estuvo en el nivel medio, esto tiene que ver con el compromiso que ponen los empleados para el desarrollo de sus actividades (Nieto, 2022). En la retribución el nivel fue adecuado con 75,3% y en el estudio de Girón (2019) estuvo en el nivel medio del 59,7%, esto está relacionado con el salario que recibe el trabajador, que se considera muy importante sobre todo si este es acorde al trabajo que desempeñan (Nieto, 2018). La disponibilidad de recursos fue también adecuada en 80,9%, en la pesquisa de Girón (2019) tuvo nivel medio de 66,2%, allí se encuentran todos los recursos que son necesarios para el desempeño del trabajador (Nieto, 2018). En la estabilidad estuvo en 67,4%, siendo adecuado el resultado, pero en Del Ángel et al. (2020) fue satisfactorio en un 42,9%, lo que lleva a manifestar que es el hecho de permanencia en la institución que causa ánimo en función al vínculo que tienen con su centro de trabajo (Nieto, 2018)

En la claridad y coherencia de la dirección fue adecuado en un 85,4%, en la investigación de Girón (2019) estuvo en 66,2%, nivel medio, es la que tiene que ver con el nivel de compromiso que tienen los trabajadores en función a las normas que son acordadas con los jefes (Nieto, 2018). En los valores colectivos fue adecuado en 65,2%, según Girón (2019) estuvo en el nivel medio con el 83,1%, son los valores que cuenta la institución y que debe haber relación de docentes y administrativos para tener coherencia en las acciones (Climént, 2012)

En la segunda variable satisfacción laboral en los resultados del estudio el nivel fue alto en 77,5%, esto lleva a afirmar que los trabajadores se sienten satisfechos con el entorno laboral, este resultado coincide por el encontrado por Zapata (2022) que tuvo el nivel alto de 82,7%. Por su parte Orozco y Díaz (2018) consideraron que la satisfacción laboral fue favorable en un 63%. Así mismo Del Ángel et al. (2020) percibieron un nivel muy satisfactorio. lo cual lleva a afirmar que las condiciones de trabajo son las más adecuadas que lo trabajadores se

sienten satisfechos. Por su parte Dávila et al. (2021), encontraron un nivel regular que representa el 80,70%, al igual que Girón (2019) con el 44,2% y Hernández (2022) un nivel moderado de 68,1%. Del mismo modo Rojas (2022) tuvo un nivel medio del 52,33%. Del mismo modo Alva (2022) tuvo un nivel bueno y Bazalar y Choquehuanca (2020) consideran que los trabajadores se sienten satisfechos en su centro trabajo, muy similar al estudio de Saltos (2019) que estuvieron en 44,9% satisfechos. La satisfacción laboral se asocia con diferentes factores que hace sentir bien al trabajador, lo que tiene repercusión en su identificación, su responsabilidad con su institución (Meza, 2017).

En las dimensiones de la satisfacción laboral el nivel fue alto en la compatibilidad y apoyo de los colegas con el 79,2%, es la forma de empatizar con los compañeros a través de unas buenas relaciones interpersonales dentro de una institución (Campuzano, 2019), en el reto de trabajo con 87,6%, en la que los trabajadores enfrentan ciertos desafíos ante las diferentes circunstancias que se ve reflejado en el desarrollo profesional, en el uso de sus destrezas y capacidades dentro de la institución (Campuzano, 2019), en las condiciones de trabajo 78,7% que está definido por el ambiente de trabajo y cómo desarrolla sus actividades que si no es adecuado va a ir en contra del desarrollo de la institución (Campuzano, 2019) y en sistema de recompensas y beneficios laborales con el 52,2%, que motiva mucho a los trabajadores cuando son recompensados por su forma de trabajo, en la que los empleadores deben actuar con justicia, ya que el trabajador tiene muchas expectativas y que tiene que ver también con la parte sociológica de derechos y obligaciones (Satizabal et al., 2021). Estos elementos son muy importantes en las organizaciones, que deben ser tomadas en cuenta para sus trabajadores laboren contentos, valorados y motivados.

En lo referente a la comprobación de las hipótesis se tiene la parte inferencial, se empieza con el objetivo general que determinó la relación del Clima organizacional y la satisfacción laboral, que a través de la hipótesis general se buscó la relación con el coeficiente Rho de Spearman que obtuvo como valor 0,807, cuyo nivel de significancia fue 0,000 que es menor al p valor de 0,5, según ello quedo demostrada la hipótesis alterna. Lo que indica un valor alto y positivo, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral.

Los resultados son corroborados por Hernández (2022) quien también tuvo una relación directa alta ($\rho=0.715^{**}$) en su investigación sobre los

profesionales asistenciales del Hospital Naylamp de Chiclayo. Así también Rojas (2022) en su estudio a los odontólogos de una entidad pública, obtuvo $Rho=0,690$, quien concluye que entre ambas variables existe una relación significativa. Otro resultado similar lo presenta Girón (2019) con un $Rho=0.835$ en su estudio a los empleados civiles del nosocomio de la FAP. De acuerdo a lo expresado podemos afirmar que está presente la teoría del enfoque situacional, ya que la SL del profesorado está determinada por el clima de la organización, en este caso, está determinado por las instituciones educativas parroquiales (Pujol y Dabos, 2018). Sumado a ello, la teoría de los Dos Factores de Herzberg, también se pone de manifiesto, ya que los docentes se sienten satisfechos en su ámbito laboral cuando los factores internos y externos (clima organizacional), están manejados adecuadamente. Al analizar lo mencionado, podemos confirmar que el profesorado se sentirá satisfecho en su esfera laboral siempre y cuando haya un buen clima en su organización educativa y se sentirá insatisfecho cada vez que en su organización haya un mal clima (Madero, 2019)

En el objetivo 1 se relacionó las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral se evidenció, que el nivel de significancia fue 0,000 y el coeficiente ($rho=0.437$). Con ello, se confirma la existencia de una moderada relación con la variable SL. Es decir, al haber positivas relaciones entre los miembros de la institución educativa parroquial, hay más probabilidad que los docentes se sientan satisfechos en su ambiente laboral. Por este motivo, se acepta la hipótesis de investigación y se desestima la hipótesis nula, evidenciando la relación significativa entre relaciones interpersonales y SL docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03. Estos resultados son confirmados por Girón (2019) a quien también se le halló una correlación positiva y alta de $Rh=0,802$. Entendiéndose que, según lo que indica (Sánchez y García (2017), hay una buena interrelación entre compañeros. Según Arias et al. (2018) habría poca información no oficial lo cual no genera una buena comunicación y confianza entre los miembros de las instituciones educativas parroquiales. Según lo evidenciado, se debería trabajar en mejorar las relaciones interpersonales teniendo en cuenta que existe personal entre contratados por el Estado, nombrados y con contrato fijo o indeterminado, quienes a su vez son dirigidos por religiosos muy preparados en su campo, pero a veces, no en el ámbito gerencial.

En el objetivo 2, se relacionó el estilo de dirección con la SL, se determinó que hay una relación moderada con la variable SL, cuyo valor fue con $Rho=0.534$. Es decir, el estilo de dirección que se ejecuta en la institución parroquial repercute en la SL del profesorado. Por ello, se valida la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Las investigaciones de Soria (2021) muestran similares resultados, con un $Rho=0.373$, quien también acepta su hipótesis alterna, como el caso de Girón (2019). Surge la necesidad de formar líderes que generen actitudes positivas en los trabajadores, no basta con preparación teórica de las autoridades de las instituciones educativas.

En el objetivo 3, se buscó la relación del sentido de pertenencia, con la satisfacción laboral, se encontró un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.616 denotando una relación alta. Es por ello que se puede afirmar que mientras los docentes se sientan más comprometidos con su institución educativa mayor será la satisfacción laboral. Debido a esto, se corrobora la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en la se plantea que existe relación significativa entre sentido de pertenencia y SL docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03. Semejante resultado es el de Girón (2019) con un $Rho=0.866$, quien también tiene una relación directa alta. Tomando en cuenta lo mencionado por Nieto (2020) que refiere que cuando existe mayor sentido de pertenencia mayor es el compromiso del personal.

En el objetivo 4, se indagó por la retribución y la SL, se encontró un $rho=0.596$ denotando una relación moderada. Es por ello que se puede afirmar que el sueldo está relacionado con la SL de los docentes. Se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna. En la investigación de Girón (2019) también se admite la hipótesis alterna, en su caso el $Rho=0,793$. Cabe señalar la importancia de lo dicho por Osorio (2016) cuando manifiesta a través de la teoría de la equidad, logrando con ello la satisfacción del docente al sentir que percibe similar sueldo que sus colegas por el mismo tipo de funciones que desempeña.

En el objetivo 5 se relacionó la disponibilidad de recursos con la SL, se halló con el coeficiente de correlación $rho=0.252$ que indica una relación baja. Es por ello que se puede afirmar que la disposición que tiene la institución educativa al proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de la labor docente está relacionada con el bajo resultado encontrado. Debido a esto, se rechaza la

hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre disponibilidad de recursos y SL docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022. Similar resultado presenta Soria (2021) con un $Rho=0.322$, también con un nivel bajo. Tradicionalmente, el docente está acostumbrado a usar su ingenio, para trabajar con el poco material que tiene en la institución educativa, por ello, esta dimensión tiene el menor coeficiente de correlación.

En el objetivo 6, se buscó determinar la relación de la estabilidad con la SL, se halló con el coeficiente de correlación de $rho=0.430$, que mostró una relación moderada. Es por ello que se puede afirmar que la estabilidad de un docente de colegio está medianamente relacionada con la satisfacción laboral. Se valida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre ellas. Se aproxima a los resultados hallados por Soria (2021) con un $Rho=0.366$. Por otro lado, se reafirma lo dicho por Nieto (2018) la estabilidad es brindada por las instituciones por un buen desempeño del empleado.

En el objetivo 7 se buscó determinar la asociación de la claridad y coherencia en la dirección con la SL, se halló un coeficiente de correlación de $Rho=0.463$ obteniendo una relación moderada. Con ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre claridad y coherencia en la dirección y SL. En la investigación de Girón (2019) también se da una relación directa y significativa, y la relación es alta de un $Rho=0.807$

En el objetivo 8 se indagó por la relación de los valores colectivos con la SL, se aplicó el coeficiente de correlación de $Rho=0.567$, evidenciando una relación moderada. Es por ello que se puede afirmar que los valores colectivos de la institución educativa parroquial afectan la SL de los docentes. Se corroboró la hipótesis de investigación. Similar resultado se encuentra en Girón (2019), donde el $Rho=0.707$ y en el caso de Soria (2021) el valor fue $Rho=0.311$ pero en ambos casos se admite la hipótesis alterna. Los colegios parroquiales tienen valores propios, los cuales lo desarrollan en toda la comunidad educativa, de distintas formas, en sus páginas sociales, en las sesiones de clase, actividades grupales, retiros y misiones entre otros.

V. CONCLUSIONES

Primera

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral (p -valor < 0.05) con un $Rho=0,807$ según las percepciones de los docentes que laboran en las instituciones parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022; con lo que queda demostrada la hipótesis general.

Segunda

Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral (p -valor < 0.05) según $Rho=0,437$, relación positiva y moderada, de acuerdo a las percepciones de los docentes que laboran en las instituciones parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022, la hipótesis 1 quedó demostrada.

Tercera

El estilo de dirección se relaciona con satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,534$, relación positiva y moderada, según las percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; con ello la hipótesis 2 quedó demostrada.

Cuarta

El sentido de pertenencia se relaciona con la satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,616$, que indica una relación positiva y alta, según las percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; con lo cual queda demostrada la hipótesis 3.

Quinta

La retribución se relaciona con la satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,596$, que muestra una relación positiva y moderada, de acuerdo a las percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; lo que lleva a afirmar que la hipótesis 4 quedó demostrada.

Sexta

La disponibilidad de recursos se relaciona con la satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,252$, que muestra una relación débil, de acuerdo a las

percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; con lo cual quedó demostrada la hipótesis 5.

Séptima

La estabilidad en el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,430$, que muestra una relación moderada y positiva según las percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; lo que lleva a afirmar que la hipótesis 6 quedó demostrada.

Octava

La claridad y coherencia en la dirección se relaciona con la satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,463$, que indica que la relación es moderada y positiva, de acuerdo a las percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; con lo cual se puede afirmar que la hipótesis 7 fue demostrada.

Novena

Los valores colectivos se relacionan con la satisfacción laboral, (p -valor < 0.05) según $Rho=0,567$ que muestra una relación moderada y positiva, según las percepciones de los docentes que laboran en la UGEL 03, Lima, 2022; con ello la hipótesis 8 quedó demostrada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

A los promotores y directores de las instituciones educativas parroquiales, como líderes y con poder de toma de decisiones, se sugiere priorizar la atención y mejora del clima organizacional entre sus trabajadores, lo cual va a repercutir positivamente en la plana docente, generando satisfacción laboral y eficiencia en el trabajo diario. Se debe realizar mediciones periódicas, a través de entrevistas, cuestionarios anónimos, buzón de sugerencias para atender las necesidades de los docentes. Implementar planes de mejora, realizando charlas, coaching empresarial, así como el trato igualitario para todos, fomentando la horizontalidad entre todos los trabajadores.

Segunda

A los directivos de las instituciones educativas parroquiales, se propone las buenas relaciones interpersonales, promoviendo la interacción lúdica y recreativa entre todo el personal, incluyendo el personal de mantenimiento, administrativo y de limpieza, ya que con ellos también interactúan en el día a día. Se sugiere crear espacios de camaradería entre todos los integrantes de la institución, puede ser festejar los cumpleaños a fin de cada mes, celebrar algún acontecimiento personal, entre otros. También se debe impulsar el trabajo en equipo.

Tercera

A los directivos de las instituciones educativas parroquiales, se recomienda tener un buen estilo en la dirección, afianzando el liderazgo en sus instituciones ya que es la clave para tener buen clima organizacional. A través del buen ejemplo, de saber escuchar al equipo, la práctica de la comunicación efectiva, identificar las fortalezas del equipo, ser flexible y adaptable y brindar retroalimentación honesta. Así como, la capacitación y entrenamiento en habilidades de manejo de personal.

Cuarta

A la plana directiva de las instituciones educativas parroquiales, se sugiere afianzar el sentido de pertenencia de sus trabajadores, comunicando a todos los docentes los proyectos y logros, no solo institucionales, sino también los que se desarrollan en las diversas áreas y niveles para que el personal se sienta involucrado con lo que sucede dentro de la institución. Otra forma, es a través de la consolidación de relaciones de colaboración, el cual se llega a desarrollar cuando el líder apoya al equipo e incentiva la colaboración entre los miembros de la institución. En otras palabras, cuando el docente y cualquier colaborador percibe que sus jefes se preocupan por su bienestar, aumenta el sentido de pertenencia. Además, se puede implementar el proceso de onboarding, donde un personal antiguo guíe al nuevo miembro en su adaptación a la empresa.

Quinta

A las y los promotores de las instituciones educativas parroquiales, se les sugiere afianzar la valoración a sus docentes a través de la retribución, la cual no solo se refiere a lo económico sino también a la distinción en el trato, el cual debe ser de agradecimiento hacía el colaborador. La compensación por las horas adicionales no solo se retribuye con dinero sino con consideraciones a los trabajadores en asuntos personales, o días libres cuando no hay mucho trabajo. Es importante, por otro lado, también compensar justamente a los docentes privados de plazo indeterminado, que no suelen pedir aumento. Otra forma de practicar la retribución en los docentes es con el reconocimiento laboral, por ejemplo, al docente que tienen iniciativas pedagógicas o constantemente participan proponiendo alternativas de solución a los problemas diarios, se debe celebrar en público y en privado los aportes. También se puede implementar bonos o días libres.

Sexta

A las y los directivos de las instituciones educativas parroquiales, se sugiere proporcionar los recursos que requieren el personal docente y que a veces no se suele entregar, ya sea por costumbre de la institución o porque los docentes no lo solicitan. En ocasiones, los docentes solventan algunos materiales que utilizan dentro de su práctica docente o tutorial en el aula. Al iniciar el bimestre, a través de las coordinaciones por área, o de forma directa, se debe conversar

con los docentes sobre sus necesidades y no limitarse a elaborar una lista de requerimientos y/o sugerencias de materiales para el año escolar o bimestre. También será importante invertir en equipo de trabajo funcional y ergonómico.

Séptima

A la plana directiva y promotores de las instituciones educativas parroquiales, se propone comunicar, constantemente, sobre el desempeño laboral de los docentes de forma personal, no solo contemplar la retroalimentación de cada acompañamiento, sino bimestralmente hacer un diagnóstico individual, para que los docentes privados de plazo determinado puedan ser consciente sobre su estabilidad laboral.

Octava

A la plana directiva y promotores de las instituciones educativas parroquiales, se sugiere que la comunicación debe ser efectiva más que variada. No será relevante tener varios canales de comunicación si no se aprende a ser un buen receptor. Por ello, debe haber canales en los que se propicie no sólo la entrega de información, sino en los cuales se busque escuchar a la plana docente, a través de reuniones presenciales, la cual tiene otra mirada por su experiencia y su contacto directo con los estudiantes y padres de familia. Ayudará también a clarificar las metas del equipo. Esto repercutirá positivamente en la toma de decisiones más acertadas, generando a la vez satisfacción en el docente.

Novena

A la plana directiva y promotores de las instituciones educativas parroquiales, se sugiere continuar practicando los valores institucionales en los docentes. A las y los directivos de instituciones educativas particulares y estatales, se sugiere seleccionar valores institucionales, para practicarlos en todas las dinámicas interpersonales de su institución, además de definirlos en términos de conductas específicas; los cuales van a contribuir en mejorar la calidad docente, el servicio educativo y la imagen de la institución. Practica de valores por parte de las autoridades, participando en las capacitaciones con su personal. Eliminar las amenazas y castigos. Practicar el refuerzo positivo, es decir elogiar al personal inmediatamente mencionando el comportamiento reconocido.

REFERENCIAS

- Abarca, E. (2018). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura-2016. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Lima, Perú].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1734>
- Alcalde, F. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Región de Salud Jaén. [Tesis Maestro, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80168/Alcalde_TF-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Alva, W. (2021). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2021. [Tesis Maestro, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84867/Alva_VWH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Enfoque Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arraya, 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).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de investigación científica y tecnológica Llamkasun*, 1(2), 35 – 51.
<http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>
- Benites, L. (2022). El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo. [Tesis Maestra, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80532/Benites_GLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Editores La Muralla. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5826>
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M. y Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171 – 184. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39396/44362>
- Cahuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://docplayer.es/184302088-Metodologia-para-la-investigacion-holistica.html>
- Carrión, B. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018. [Tesis Maestro, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Hidalgo, J. y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 1 – 16. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>
- Climént, J. (2012, diciembre). El significado de los valores en las competencias individuales y colectivas. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 31- 31 – 41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14123108005>
- Corichi, A., Hernández, T. y García M., D. (2017). El Clima Organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas*, 2(3). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (5), 663 – 677.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28451/Organizacional%20climate%20and%20job%20satisfaction%20in%20a%20Peruvian%20industrial%20company.pdf?sequence=1>

Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 1-9. <https://www.redalyc.org/journal/3587/358771731003/>

Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *Revista ECA Sinergia*, 11(3), 19-28. DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i3.2294

Gamarra, K. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud Class de San Jerónimo Cusco, 2019. [Tesis Maestra, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6447/253T20211131.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M., Vesga, J. & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://www.bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>

Girón, M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de empleados civiles del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, Lima, 2017. [Tesis Maestro, Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú]. <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/141/TESIS%20EMMA%20GIRON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Hernandez, J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Naylamp. [Tesis Maestro; Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85097/Hernandez_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Jiménez, J. (2008). *El Valor de los Valores*. Cograf Comunicaciones. <https://elvalordelosvalores.com/fomentar-valores-en-las-organizaciones/#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20m%C3%A1s%20eficiente%20para,se%20asuman%20principios%20con%20convicci%C3%B3n>.

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29. 1 – 18. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Maldonado, A. (2019). *Satisfacción laboral un factor que impacta la salud de los colaboradores*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>

Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-México. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118008>

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales XXVII(2)*, 163-179. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35905>

- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S. y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Universidad Internacional de Rioja. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. file:///G:/Tesis%202022%20octubre/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_5TA_EDIC.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Promoviendo a Produtividade Um Guia para Organizações Empresariais. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_769080/lang-en/index.htm
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de Recursos Humanos. *Boletín de Estudios Económicos*, 71(217), 85-118. http://newsletter.alumnidba.es/files/descargas/1482420293_1.pdf#page=89
- Orozco, J., y Díaz, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de una investigación cualitativa? *Revista electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*. 1 (2), 1 – 13. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/305/3051256006/index.html>
- Padilla, F. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callo. [Tesis Doctoral; Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú] <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESES%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%2020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palencia, M., Ben, V. (2013). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9(17), 53–65.

https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2263032/mod_resource/content/0/%C3%89tica%20en%20la%20investigacion.pdf

- Parke, M. R., & Seo, M. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334-360. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424>
- Pino, P., Ponce, M., Avilés, C., Vallejos, O. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas. Ciencia y Tecnología*, 17(1), 117-128. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48535342013>
- Ponce, A., Baquero, A., Poveda, A., Molina, C. y Fernández, G. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo CO1 del distrito 23DO2 de Educación. *Revista científica Multidisciplinar G-NER@NDO*, 4(1). 1 - 29. <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57>
- 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://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Resolución de Presidencia N.º 215 - 2018 - CONCYTEC-P (16 de noviembre de 2018) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/829590/-233824830689768074320200610-15256-1e1ik36.pdf?v=1591801297>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/>
- Rivera, S. (2020). Propuesta de un programa para mejorar el clima organizacional en la IE Nª 15117 “Víctor Raúl Haya de la Torre” del caserío de Potrerillo – 2019. [Tesis Maestro; Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113483/Rivera_SSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rojas, J. (2022). Clima organizacional y Satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021. [Tesis Maestro, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79442/Rojas_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, I. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa “Diez de Agosto” Vines, Ecuador, 2020. [Tesis Maestra, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59820/Ruiz_VIC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sagredo, E., Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/36895-Texto%20del%20art%C3%ADculo-121766-3-10-20190424.pdf>
- Saltos, M. (2019). Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017 [Tesis Maestro, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. <https://acortar.link/LcWaYE>
- Sánchez, M., García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Simbrón, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(2542–3029), 59–83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Slijepčević, M., Bovan, A., Radojević, I. (2018). Las comunicaciones internas como Factor de Eficiencia de la Empresa. *Članci/Papers*, 124 – 143.

https://www.researchgate.net/publication/331424455_Internal_communications_as_a_factor_of_company's_efficiency

- Soria, K. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N° 03 de Chalhuanca, 2020. [Tesis Maestro, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57658/Soria_TKO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento*. <file:///G:/Tesis%202022%20octubre/Semana%207%20C%C3%B3mo%20validar%20un%20instrumento.pdf>
- Torres, F., Cantú, J. (2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Asociación Interciencia*, 45(12), 549-555. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33965363002>
- Trillos, J., Cuello, M. (2020), Gestión de la comunicación y cultura vial en instituciones educativas de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-16. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641009/>
- Vargas, S. & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología E información*, 33(79), 149-176). <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vereau, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima. [Tesis Maestra, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zapata, E. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. [Tesis Maestra, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, México]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

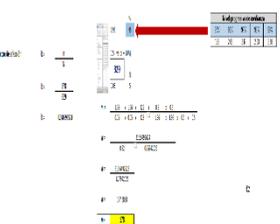
Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03. Lima, 2022

Autor: Mirtha Estela Peña Moreno

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable(X): CLIMA ORGANIZACIONAL				
<p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre estilo de dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre retribución y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022?</p>	<p>Demostrar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Comprobar la relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 2 Verificar la relación entre estilo de dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 3 Probar la relación entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 4 Confirmar la relación entre retribución y satisfacción laboral docente en instituciones educativas</p>	<p>Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica:1 Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica:2 Existe relación significativa entre estilo de dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica:3 Existe relación significativa entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre retribución y satisfacción laboral docente en instituciones educativas</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Relaciones interpersonales	-Colaboración mutua. -Respeto y consideración.	1 – 5	Escala: ordinal Escala de Likert	Adecuado (140 – 190) Regular (89 – 139)
			Estilo de dirección	-Respaldo de superiores -Buena relación de los directivos	6 - 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (38 – 88)
			Sentido de pertenencia	-Identificación con la I.E. -Empatiza con aspiraciones	11 - 15		
			Retribución	-Salarios justos -Ambiente apto para realizar labores	16 - 20		
			Disponibilidad de recursos	-Bienes y materiales necesarios	21 - 25		
			Estabilidad	-Justicia en la permanencia	26 - 29		
			Claridad y coherencia en la dirección	-Comunicación	30 - 34		
			Valores colectivos	-Relación entre áreas	35 - 38		
			Variable(Y): SATISFACCIÓN LABORAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			

<p>¿Qué relación existe entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre estabilidad y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022?</p>	<p>parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 5 Evidenciar la relación entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 6 Comprobar la relación entre estabilidad y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 7 Verificar la relación entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 8 Probar la relación entre valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales, de la UGEL 03, de Lima, 2022</p>	<p>parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación significativa entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica 6 Existe relación significativa entre estabilidad y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica 7 Existe relación significativa entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica 8 Existe relación significativa entre valores colectivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022</p>	<p>Compatibilidad y apoyo de colegas</p> <p>Reto del trabajo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales</p>	<p>-Adaptabilidad -Solidaridad -Trabajo en equipo</p> <p>-Atención en el puesto de trabajo. -Aptitudes -Capacitaciones.</p> <p>-Instalaciones físicas -Distribución del espacio -Comodidad</p> <p>-Salario -Reconocimientos de logros -Ascensos</p>	<p>1 - 7</p> <p>8 - 14</p> <p>15 - 21</p> <p>22 - 25</p>	<p>Ordinal Escala de Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Alto (92-125) Medio (58-91) Bajo (25-27)</p>
---	---	---	---	---	--	--	---

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			
<p>Paradigma: Positivista</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental, Correlacional-causal</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Esquema:</p> <p>O_x y O_y → O_z</p> <p>M=muestra O_x y O_y en O_z</p>	<p>Población: 329 docentes de los colegios parroquiales de las UGEL 03</p> <p>Tipo de muestra: probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de muestra: 178 docentes</p> <p>Fórmula de la muestra:</p> <p style="text-align: center;">CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA</p> <p>Para obtener el tamaño de la muestra aplicaremos la fórmula establecida por Cochran (1963), la cual se describe a continuación:</p> $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> n = Tamaño muestral. Z² = Nivel de confianza elegida. p y q = Probabilidad de éxito y fracaso (valor = 50%). N = Población. E² = Error seleccionado. N = Tamaño de la población. 	<p>Variable X: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta</p> <p>Autor: Peña (2022)</p> <p>Adaptado: Benites (2022)</p> <p>Variable Y: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta</p> <p>Autor: Peña (2022)</p> <p>Adaptado: Ruiz (2021)</p>	<p>Descriptiva Se usarán tablas con frecuencias y valores absolutos se presentará en tablas y gráfico de barras,</p> <p>Inferencial La contrastación de la hipótesis se hará con la prueba de Regresión Logística Ordinal (RLO).</p> <p>Nivel relacional: Rho de Spearman (<i>rho</i>)</p>		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
CLIMA ORGANIZACIONAL	Asociación o conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo que a su vez interactúan con los individuos del medio laboral (Victoriano, E. 2017)	Esta variable está compuesta por ocho dimensiones, las cuales son: Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos. Estas serán medidas a través del cuestionario de tipo Likert comprendidas en 38 ítems.	Relaciones interpersonales	-Colaboración mutua -Respeto y consideración	1 - 5	Ordinal Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Adecuado (140 – 190) Regular (89 – 139) Inadecuado (38 – 88)
			Estilo de dirección	-Respaldo de superiores -Buena relación con directivos	6 - 10		
			Sentido de pertenencia	-Identificación con la I.E. -Empatiza con aspiraciones	11 - 15		
			Retribución	-Salarios justos -Ambiente apto para realizar labores	16 - 20		
			Disponibilidad de recursos	-Bienes materiales y necesarios	21 - 25		
			Estabilidad	-Justicia en la permanencia	26 - 29		
			Claridad y coherencia en la dirección	-Comunicación	30 - 34		
			Valores colectivos.	-Relación entre áreas	35 - 38		

Matriz de operacionalización de la variable de satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escalas
SATISFACCIÓN LABORAL	El estado de ánimo, definido por la actitud y el comportamiento relacionado con ellos, que muestra el sentimiento general de la situación en el trabajo, es decir, tener un talento personal activo y eficaz que le permita a una persona alcanzar el desempeño organizacional. (Vargas y Flores, 2019).	La variable se medirá mediante las dimensiones Compatibilidad y apoyo de colegas, Reto del trabajo, Condiciones de trabajo y Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales, a través del cuestionario de tipo Likert, las cuales están comprendidas en 25 ítems.	Compatibilidad y apoyo de colegas	- Adaptabilidad -Solidaridad -Trabajo en equipo	1-7	Ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (92-125) Medio (58-91) Bajo (25-27)
			Reto del trabajo	- Atención en el puesto de trabajo. -Aptitudes -Capacitaciones	8-14		
			Condiciones de trabajo	-Instalaciones físicas -Distribución del espacio -Comodidad	15-21		
			Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales	-Salario - Reconocimientos de logros -Ascensos	22-25		

Anexo 3: Certificado de Validación de Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
01	Los miembros de la institución educativa toman en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
02	Soy aceptado(a) en el nivel educativo al que pertenezco.	X		X		X		
03	Mis colegas son cercanos a mí.	X		X		X		
04	Mis colegas me hacen sentir cómodo.	X		X		X		
05	Mi grupo de trabajo valora mis aportes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección							
06	La dirección propicia una atmósfera de confianza con los docentes.	X		X		X		
07	Los directivos tienen un trato cordial.	X		X		X		
08	Mi superior, generalmente, apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
09	Las órdenes impartidas por los directivos son justas.	X		X		X		
10	Mis superiores confían en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentido de pertinencia							
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en mi institución educativa.	X		X		X		
12	Me identifico con los valores y principios de mi institución educativa parroquial.	X		X		X		
13	Me siento alegre cuando conozco los logros de mi institución educativa parroquial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución educativa.	X		X		X		
15	Siento que contribuyo en el buen nombre de mi institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retribución							
16	Me interesa el futuro de mi institución educativa.	X		X		X		

17	Recomiendo, entre mis contactos, a la institución educativa donde laboro.	X		X		X		
18	Siento orgullo de formar parte de mi institución educativa.	X		X		X		
19	La institución educativa me reconoce el tiempo extra que haya laborado.	X		X		X		
20	No sería más feliz en otra institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Disponibilidad de recursos								
21	Dispongo de los materiales logísticos adecuados (mota, plumón o tiza, lapiceros) para realizar mi trabajo dentro del aula.	X		X		X		
22	Dispongo de la documentación pedagógica necesaria para realizar mi planificación curricular.	X		X		X		
23	Se dispone de equipos multimedia que facilita el trabajo.	X		X		X		
24	Dispongo de información precisa para realizar mi trabajo.	X		X		X		
25	Cuando participo en algún proyecto se me proporciona lo necesario para ejecutarlo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Estabilidad								
26	La institución educativa, renueva al personal docente, teniendo en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La institución educativa brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
28	La permeancia en los cargos de confianza no depende de preferencias personales.	X		X		X		
29	De mi buen desempeño depende mi permanencia en el cargo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Caridad y coherencia en la dirección								
30	Entiendo de manera clara y precisa las actividades y proyectos de mi institución educativa.	X		X		X		
31	Conozco bien como mi institución educativa está logrando sus metas.	X		X		X		
32	Las actividades programadas contribuyen a la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
33	Las autoridades y promotoría dan a conocer los logros de la institución educativa.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compatibilidad y apoyo de colegas							
01	Los objetivos y responsabilidades en mi trabajo docente son claras, siendo fácil adaptarse a cualquier cambio.	X		X		X		
02	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece la institución educativa.	X		X		X		
03	La solidaridad es una virtud característica entre mis colegas y autoridades de mi institución educativa.	X		X		X		
04	Mis colegas siempre están dispuestos a ayudarse entre sí para cumplir con las funciones.	X		X		X		
05	La institución educativa se preocupa por las necesidades básicas del personal docente.	X		X		X		
06	Los docentes realizan actividades diarias en equipo.	X		X		X		
07	Es sencillo trabajar en equipo, compartiendo tareas de manera equitativa y justa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reto del trabajo							
08	Demuestro interés constante en mi labor docente.	X		X		X		
09	La institución educativa asigna al personal docente con cargos según su perfil.	X		X		X		
10	Mis conocimientos están conforme al grado y área que enseño actualmente en la institución educativa.	X		X		X		
11	Siento que puedo desarrollar mis habilidades en las diversas tareas encomendadas.	X		X		X		
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar el cumplimiento de mi labor docente.	X		X		X		
13	La institución educativa, periódicamente, se encarga de capacitar al personal con cursos de actualización.	X		X		X		

14	Las capacitaciones que recibo, por parte de mi institución educativa, permiten mi desarrollo profesional.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo							
15	Las instalaciones de mi institución educativa garantizan mi seguridad y la de mis estudiantes.	x		x		x	
16	Las aulas cuentan con ventilación e iluminación adecuada que facilitan mi labor docente.	x		x		x	
17	La cantidad de estudiantes y distribución de carpetas por aula facilitan mi labor.	x		x		x	
18	Las aulas cuentan con recursos para hacer más eficaz el proceso de enseñanza – aprendizaje.	x		x		x	
19	Existe un ambiente de confraternidad que facilita el desempeño de mis funciones.	x		x		x	
20	En mi institución educativa, se puede expresar opiniones con franqueza, sin temores ni represalias.	x		x		x	
21	El nombre y prestigio de la institución educativa me hace sentir orgulloso.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales							
22	La institución educativa me reconoce económicamente las horas que dedico a las diferentes actividades planificadas.	x		x		x	
23	Siento que el sueldo que recibo es adecuado a mi jornada laboral.	x		x		x	
24	El reconocimiento de los logros alcanzados se realiza bajo un proceso de evaluación objetiva.	x		x		x	
25	La institución educativa genera oportunidades para asumir nuevas responsabilidades.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vásquez Mondragón, Walter Manuel

DNI: 40769191

Especialidad del validador: Metodólogo

Día 20 de diciembre del 2022

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

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

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

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



Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
01	Los miembros de la institución educativa toman en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
02	Soy aceptado(a) en el nivel educativo al que pertenezco.	X		X		X		
03	Mis colegas son cercanos a mí.	X		X		X		
04	Mis colegas me hacen sentir cómodo.	X		X		X		
05	Mi grupo de trabajo valora mis aportes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección							
06	La dirección propicia una atmósfera de confianza con los docentes.	X		X		X		
07	Los directivos tienen un trato cordial.	X		X		X		
08	Mi superior, generalmente, apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
09	Las órdenes impartidas por los directivos son justas.	X		X		X		
10	Mis superiores confían en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentido de pertinencia							
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en mi institución educativa.	X		X		X		
12	Me identifico con los valores y principios de mi institución educativa parroquial.	X		X		X		
13	Me siento alegre cuando conozco los logros de mi institución educativa parroquial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución educativa.	X		X		X		
15	Siento que contribuyo en el buen nombre de mi institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retribución							
16	Me interesa el futuro de mi institución educativa.	X		X		X		
17	Recomiendo, entre mis contactos, a la institución educativa donde laboro.	X		X		X		

18	Siento orgullo de formar parte de mi institución educativa.	X		X		X	
19	La institución educativa me reconoce el tiempo extra que haya laborado.	X		X		X	
20	No sería más feliz en otra institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Disponibilidad de recursos							
21	Dispongo de los materiales logísticos adecuados (mota, plumón o tiza, lapiceros) para realizar mi trabajo dentro del aula.	X		X		X	
22	Dispongo de la documentación pedagógica necesaria para realizar mi planificación curricular.	X		X		X	
23	Se dispone de equipos multimedia que facilita el trabajo.	X		X		X	
24	Dispongo de información precisa para realizar mi trabajo.	X		X		X	
25	Cuando participo en algún proyecto se me proporciona lo necesario para ejecutarlo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Estabilidad							
26	La institución educativa, renueva al personal docente, teniendo en cuenta su desempeño.	X		X		X	
27	La institución educativa brinda estabilidad laboral.	X		X		X	
28	La permeancia en los cargos de confianza no depende de preferencias personales.	X		X		X	
29	De mi buen desempeño depende mi permanencia en el cargo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: Caridad y coherencia en la dirección							
30	Entiendo de manera clara y precisa las actividades y proyectos de mi institución educativa.	X		X		X	
31	Conozco bien como mi institución educativa está logrando sus metas.	X		X		X	
32	Las actividades programadas contribuyen a la mejora de la calidad educativa.	X		X		X	
33	Las autoridades y promotoría dan a conocer los logros de la institución educativa.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compatibilidad y apoyo de colegas							
01	Los objetivos y responsabilidades en mi trabajo docente son claras, siendo fácil adaptarse a cualquier cambio.	X		X		X		
02	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece la institución educativa.	X		X		X		
03	La solidaridad es una virtud característica entre mis colegas y autoridades de mi institución educativa.	X		X		X		
04	Mis colegas siempre están dispuestos a ayudarse entre sí para cumplir con las funciones.	X		X		X		
05	La institución educativa se preocupa por las necesidades básicas del personal docente.	X		X		X		
06	Los docentes realizan actividades diarias en equipo.	X		X		X		
07	Es sencillo trabajar en equipo, compartiendo tareas de manera equitativa y justa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reto del trabajo							
08	Demuestro interés constante en mi labor docente.	X		X		X		
09	La institución educativa asigna al personal docente con cargos según su perfil.	X		X		X		
10	Mis conocimientos están conforme al grado y área que enseño actualmente en la institución educativa.	X		X		X		
11	Siento que puedo desarrollar mis habilidades en las diversas tareas encomendadas.	X		X		X		
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar el cumplimiento de mi labor docente.	X		X		X		
13	La institución educativa, periódicamente, se encarga de capacitar al personal con cursos de actualización.	X		X		X		

14	Las capacitaciones que recibo, por parte de mi institución educativa, permiten mi desarrollo profesional.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo							
15	Las instalaciones de mi institución educativa garantizan mi seguridad y la de mis estudiantes.	x		x		x	
16	Las aulas cuentan con ventilación e iluminación adecuada que facilitan mi labor docente.	x		x		x	
17	La cantidad de estudiantes y distribución de carpetas por aula facilitan mi labor.	x		x		x	
18	Las aulas cuentan con recursos para hacer más eficaz el proceso de enseñanza – aprendizaje.	x		x		x	
19	Existe un ambiente de confraternidad que facilita el desempeño de mis funciones.	x		x		x	
20	En mi institución educativa, se puede expresar opiniones con franqueza, sin temores ni represalias.	x		x		x	
21	El nombre y prestigio de la institución educativa me hace sentir orgulloso.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales							
22	La institución educativa me reconoce económicamente las horas que dedico a las diferentes actividades planificadas.	x		x		x	
23	Siento que el sueldo que recibo es adecuado a mi jornada laboral.	x		x		x	
24	El reconocimiento de los logros alcanzados se realiza bajo un proceso de evaluación objetiva.	x		x		x	
25	La institución educativa genera oportunidades para asumir nuevas responsabilidades.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nizama Arenas, José Manuel

DNI: 06025245

Especialidad del validador: Mg. En Educación/ Docencia y Gestión

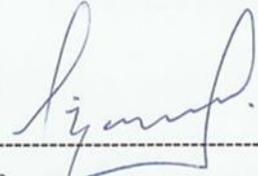
Día 20 de diciembre del 2022

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

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

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

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



José M. Nizama Arenas
Mg. En Educación / Docencia y Gestión
Lic. En Educación Matemática

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
01	Los miembros de la institución educativa toman en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
02	Soy aceptado(a) en el nivel educativo al que pertenezco.	X		X		X		
03	Mis colegas son cercanos a mí.	X		X		X		
04	Mis colegas me hacen sentir cómodo.	X		X		X		
05	Mi grupo de trabajo valora mis aportes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección							
06	La dirección propicia una atmósfera de confianza con los docentes.	X		X		X		
07	Los directivos tienen un trato cordial.	X		X		X		
08	Mi superior, generalmente, apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
09	Las órdenes impartidas por los directivos son justas.	X		X		X		
10	Mis superiores confían en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentido de pertinencia							
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en mi institución educativa.	X		X		X		
12	Me identifico con los valores y principios de mi institución educativa parroquial.	X		X		X		
13	Me siento alegre cuando conozco los logros de mi institución educativa parroquial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución educativa.	X		X		X		
15	Siento que contribuyo en el buen nombre de mi institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retribución							
16	Me interesa el futuro de mi institución educativa.	X		X		X		

17	Recomiendo, entre mis contactos, a la institución educativa donde laboro.	x		x		x	
18	Siento orgullo de formar parte de mi institución educativa.	x		x		x	
19	La institución educativa me reconoce el tiempo extra que haya laborado.	x		x		x	
20	No sería más feliz en otra institución.	x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Disponibilidad de recursos							
21	Dispongo de los materiales logísticos adecuados (mota, plumón o tiza, lapiceros) para realizar mi trabajo dentro del aula.	x		x		x	
22	Dispongo de la documentación pedagógica necesaria para realizar mi planificación curricular.	x		x		x	
23	Se dispone de equipos multimedia que facilita el trabajo.	x		x		x	
24	Dispongo de información precisa para realizar mi trabajo.	x		x		x	
25	Cuando participo en algún proyecto se me proporciona lo necesario para ejecutarlo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: Estabilidad							
26	La institución educativa, renueva al personal docente, teniendo en cuenta su desempeño.	x		x		x	
27	La institución educativa brinda estabilidad laboral.	x		x		x	
28	La permeancia en los cargos de confianza no depende de preferencias personales.	x		x		x	
29	De mi buen desempeño depende mi permanencia en el cargo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 7: Caridad y coherencia en la dirección							
30	Entiendo de manera clara y precisa las actividades y proyectos de mi institución educativa.	x		x		x	
31	Conozco bien como mi institución educativa está logrando sus metas.	x		x		x	
32	Las actividades programadas contribuyen a la mejora de la calidad educativa.	x		x		x	

33	Las autoridades y promotoría dan a conocer los logros de la institución educativa.	X		X		X	
34	Las metas educativas propuestas en los documentos de gestión tienen una redacción sencilla.	X		X		X	
DIMENSIÓN 8: Valores colectivos							
35	El trabajo en equipo con otros docentes es bueno.	X		X		X	
36	Cuando necesito información de otras áreas lo puedo conseguir fácilmente.	X		X		X	
37	Cuando los resultados no son los esperados, mis colegas y autoridades aceptan su responsabilidad.	X		X		X	
38	Las autoridades de mi institución educativa resuelven los problemas en lugar de responsabilizar y justificarse.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zapata Palomino, Henry Willian

DNI: 10152640

Especialidad del validador: Mg. En docencia y gestión educativa

Día 20 de diciembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compatibilidad y apoyo de colegas							
01	Los objetivos y responsabilidades en mi trabajo docente son claras, siendo fácil adaptarse a cualquier cambio.	X		X		X		
02	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece la institución educativa.	X		X		X		
03	La solidaridad es una virtud característica entre mis colegas y autoridades de mi institución educativa.	X		X		X		
04	Mis colegas siempre están dispuestos a ayudarse entre sí para cumplir con las funciones.	X		X		X		
05	La institución educativa se preocupa por las necesidades básicas del personal docente.	X		X		X		
06	Los docentes realizan actividades diarias en equipo.	X		X		X		
07	Es sencillo trabajar en equipo, compartiendo tareas de manera equitativa y justa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reto del trabajo							
08	Demuestro interés constante en mi labor docente.	X		X		X		
09	La institución educativa asigna al personal docente con cargos según su perfil.	X		X		X		
10	Mis conocimientos están conforme al grado y área que enseño actualmente en la institución educativa.	X		X		X		
11	Siento que puedo desarrollar mis habilidades en las diversas tareas encomendadas.	X		X		X		
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar el cumplimiento de mi labor docente.	X		X		X		
13	La institución educativa, periódicamente, se encarga de capacitar al personal con cursos de actualización.	X		X		X		

14	Las capacitaciones que recibo, por parte de mi institución educativa, permiten mi desarrollo profesional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo								
15	Las instalaciones de mi institución educativa garantizan mi seguridad y la de mis estudiantes.	x		x		x		
16	Las aulas cuentan con ventilación e iluminación adecuada que facilitan mi labor docente.	x		x		x		
17	La cantidad de estudiantes y distribución de carpetas por aula facilitan mi labor.	x		x		x		
18	Las aulas cuentan con recursos para hacer más eficaz el proceso de enseñanza – aprendizaje.	x		x		x		
19	Existe un ambiente de confraternidad que facilita el desempeño de mis funciones.	x		x		x		
20	En mi institución educativa, se puede expresar opiniones con franqueza, sin temores ni represalias.	x		x		x		
21	El nombre y prestigio de la institución educativa me hace sentir orgulloso.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales								
22	La institución educativa me reconoce económicamente las horas que dedico a las diferentes actividades planificadas.	x		x		x		
23	Siento que el sueldo que recibo es adecuado a mi jornada laboral.	x		x		x		
24	El reconocimiento de los logros alcanzados se realiza bajo un proceso de evaluación objetiva.	x		x		x		
25	La institución educativa genera oportunidades para asumir nuevas responsabilidades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zapata Palomino, Henry Willian
Especialidad del validador: Mg. En docencia y gestión educativa

DNI: 10152640

Día 20 de diciembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos/ Muestra piloto

Variable 1: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	150,20	324,833	,679	,934
VAR00002	149,48	328,260	,674	,934
VAR00003	150,68	322,727	,479	,936
VAR00004	150,44	316,173	,583	,935
VAR00005	149,76	323,190	,776	,933
VAR00006	150,12	314,277	,746	,933
VAR00007	149,72	322,960	,721	,933
VAR00008	149,96	324,290	,699	,934
VAR00009	150,36	328,073	,449	,936
VAR00010	149,68	328,643	,599	,935
VAR00011	149,68	329,310	,536	,935
VAR00012	149,32	330,977	,571	,935
VAR00013	149,32	329,977	,610	,935
VAR00014	150,92	328,410	,292	,939
VAR00015	149,32	331,560	,504	,935
VAR00016	149,12	335,193	,585	,935
VAR00017	149,44	335,340	,315	,937
VAR00018	149,36	329,907	,523	,935
VAR00019	150,48	336,343	,208	,939
VAR00020	150,40	325,000	,375	,938
VAR00021	149,60	331,417	,568	,935
VAR00022	149,44	334,923	,508	,935
VAR00023	149,76	339,940	,253	,937
VAR00024	149,60	335,000	,532	,935
VAR00025	149,80	330,083	,545	,935

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00026	150,40	329,750	,422	,936
VAR00027	149,92	333,327	,360	,937
VAR00028	150,48	317,510	,585	,935
VAR00029	149,56	331,507	,511	,935
VAR00030	149,52	340,677	,213	,937
VAR00031	149,64	331,157	,589	,935
VAR00032	149,88	324,693	,790	,933
VAR00033	149,76	333,357	,491	,935
VAR00034	149,84	333,140	,539	,935
VAR00035	149,72	330,293	,551	,935
VAR00036	150,00	324,250	,726	,933
VAR00037	150,24	321,690	,695	,933
VAR00038	150,12	324,027	,784	,933

Variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	99,56	151,007	,457	,934
VAR00002	99,44	151,923	,437	,934
VAR00003	99,72	146,043	,647	,931
VAR00004	99,76	142,440	,759	,930
VAR00005	99,84	146,973	,652	,932
VAR00006	100,04	142,290	,697	,931
VAR00007	99,76	144,773	,738	,930
VAR00008	99,28	149,377	,639	,932
VAR00009	99,96	153,207	,330	,935
VAR00010	99,28	150,043	,589	,933
VAR00011	99,36	150,407	,485	,934
VAR00012	99,52	151,343	,327	,936
VAR00013	99,96	146,707	,588	,932
VAR00014	99,84	145,723	,548	,933
VAR00015	99,40	149,833	,520	,933
VAR00016	99,64	148,573	,526	,933
VAR00017	99,80	141,667	,691	,931
VAR00018	99,64	148,823	,473	,934
VAR00019	99,72	143,293	,804	,929
VAR00020	99,84	139,807	,835	,928
VAR00021	99,40	147,750	,736	,931
VAR00022	100,16	139,057	,639	,932
VAR00023	100,64	147,323	,412	,936
VAR00024	100,20	142,917	,599	,932
VAR00025	100,32	142,227	,676	,931

Anexo 5: Instrumentos de investigación

ENCUESTA A DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARROQUIALES

Estimado(a) docente: La presente encuesta me servirá como insumo para mi tesis. Las respuestas son anónimas, cabe precisar que no se socializarán con ninguna otra persona, solo tiene fines académicos. Por lo que, le solicito responder con total sinceridad los ítems de las dos encuestas. Quedo agradecida con su apoyo.

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente: Responder con sinceridad, con respecto a su experiencia, en la institución educativa que labora. A continuación, marque con un aspa (X) dentro del recuadro según crea conveniente. En el cuestionario no hay respuestas buenas ni malas.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)					
Items					1	2	3	4	5
1.	Los miembros de la institución educativa toman en cuenta mis opiniones.								
2.	Soy aceptado(a) en el nivel educativo al que pertenezco.								
3.	Mis colegas son cercanos a mí.								
4.	Mis colegas me hacen sentir cómodo.								
5.	Mi grupo de trabajo valora mis aportes.								
6.	La dirección propicia una atmósfera de confianza con los docentes.								
7.	Los directivos tienen un trato cordial.								
8.	Mi superior, generalmente, apoya las decisiones que tomo.								
9.	Las órdenes impartidas por los directivos son justas.								
10.	Mis superiores confían en mi equipo de trabajo.								
11.	Entiendo bien los beneficios que tengo en mi institución educativa.								
12.	Me identifico con los valores y principios de mi institución educativa parroquial.								
13.	Me siento alegre cuando conozco los logros de mi institución educativa parroquial.								
14.	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución educativa.								
15.	Siento que contribuyo en el buen nombre de mi institución educativa.								
16.	Me interesa el futuro de mi institución educativa.								
17.	Recomiendo, entre mis contactos, a la institución educativa donde laboro.								
18.	Siento orgullo de formar parte de mi institución educativa.								
19.	La institución educativa me reconoce el tiempo extra que haya laborado.								
20.	No sería más feliz en otra institución.								
21.	Dispongo de los materiales logísticos adecuados (mota, plumón o tiza, lapiceros) para realizar mi trabajo dentro del aula.								
22.	Dispongo de la documentación pedagógica necesaria para realizar mi planificación curricular.								
23.	Se dispone de equipos multimedia que facilita el trabajo.								
24.	Dispongo de información precisa para realizar mi trabajo.								
25.	Cuando participo en algún proyecto se me proporciona lo necesario para ejecutarlo.								
26.	La institución educativa, renueva al personal docente, teniendo en cuenta su desempeño.								
27.	La institución educativa brinda estabilidad laboral.								
28.	La permanencia en los cargos de confianza no depende de preferencias personales.								
29.	De mi buen desempeño depende mi permanencia en el cargo.								
30.	Entiendo de manera clara y precisa las actividades y proyectos de mi institución educativa.								
31.	Conozco bien como mi institución educativa está logrando sus metas.								
32.	Las actividades programadas contribuyen a la mejora de la calidad educativa.								
33.	Las autoridades y promotoría dan a conocer los logros de la institución educativa.								
34.	Las metas educativas propuestas en los documentos de gestión tienen una redacción sencilla.								
35.	El trabajo en equipo con otros docentes es bueno.								
36.	Cuando necesito información de otras áreas lo puedo conseguir fácilmente.								
37.	Cuando los resultados no son los esperados, mis colegas y autoridades aceptan su responsabilidad.								
38.	Las autoridades de mi institución educativa resuelven los problemas en lugar de responsabilizar y justificarse.								

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, marque con un aspa (X) dentro del recuadro según crea conveniente. En el cuestionario no hay respuestas buenas ni malas.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

	Ítems	1	2	3	4	5
1	Los objetivos y responsabilidades en mi trabajo docente son claras, siendo fácil adaptarse a cualquier cambio.					
2	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece la institución educativa.					
3	La solidaridad es una virtud característica entre mis colegas y autoridades de mi institución educativa.					
4	Mis colegas siempre están dispuestos a ayudarse entre sí para cumplir con las funciones.					
5	La institución educativa se preocupa por las necesidades básicas del personal docente.					
6	Los docentes realizan actividades diarias en equipo.					
7	Es sencillo trabajar en equipo, compartiendo tareas de manera equitativa y justa.					
8	Demuestro interés constante en mi labor docente.					
9	La institución educativa asigna al personal docente con cargos según su perfil.					
10	Mis conocimientos están conforme al grado y área que enseño actualmente en la institución educativa.					
11	Siento que puedo desarrollar mis habilidades en las diversas tareas encomendadas.					
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar el cumplimiento de mi labor docente.					
13	La institución educativa, periódicamente, se encarga de capacitar al personal con cursos de actualización.					
14	Las capacitaciones que recibo, por parte de mi institución educativa, permiten mi desarrollo profesional.					
15	Las instalaciones de mi institución educativa garantizan mi seguridad y la de mis estudiantes.					
16	Las aulas cuentan con ventilación e iluminación adecuada que facilitan mi labor docente.					
17	La cantidad de estudiantes y distribución de carpetas por aula facilitan mi labor.					
18	Las aulas cuentan con recursos para hacer más eficaz el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
19	Existe un ambiente de confraternidad que facilita el desempeño de mis funciones.					
20	En mi institución educativa, se puede expresar opiniones con franqueza, sin temores ni represalias.					
21	El nombre y prestigio de la institución educativa me hace sentir orgulloso.					
22	La institución educativa me reconoce económicamente las horas que dedico a las diferentes actividades planificadas.					
23	Siento que el sueldo que recibo es adecuado a mi jornada laboral.					
24	El reconocimiento de los logros alcanzados se realiza bajo un proceso de evaluación objetiva.					
25	La institución educativa genera oportunidades para asumir nuevas responsabilidades.					

Anexo 6: Base de datos

N°	ITEMS (V: CLIMA ORGANIZACIONAL)																																				CLIMEX ORGANIZACIONAL				
	It.1	It.2	It.3	It.4	It.5	It.6	It.7	It.8	It.9	It.10	It.11	It.12	It.13	It.14	It.15	It.16	It.17	It.18	It.19	It.20	It.21	It.22	It.23	It.24	It.25	It.26	It.27	It.28	It.29	It.30	It.31	It.32	It.33	It.34	It.35	It.36		It.37	It.38		
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	116		
2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	5	5	5	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	129		
3	4	5	2	2	5	4	5	4	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
4	2	3	3	3	3	1	4	2	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	130		
5	4	5	1	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	148		
6	4	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	153		
7	3	5	3	2	4	2	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	142		
8	4	4	1	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	165	
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	182	
10	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	166		
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	140	
12	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
13	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
14	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	4	3	1	1	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	152	
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	180	
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	186	
17	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184	
19	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	136	
20	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	133		
21	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	157	
22	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	165	
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	
24	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	177	
25	3	4	2	2	4	3	4	3	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	150		
26	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
27	5	5	1	1	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
28	3	5	1	1	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
29	5	5	1	1	5	4	4	3	1	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	156	
30	1	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	5	5	2	4	5	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	125		
31	3	5	1	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	155	
32	5	5	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	166	
33	4	5	2	2	4	5	5	4	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170	
34	5	5	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	162	
35	5	5	1	1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	158		
36	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	175		
37	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	167	
38	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	163	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	178	
40	3	5	1	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	159		
41	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	154		
42	4	5	2	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	161	
43	5	5	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	1	154		
44	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	172		
45	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	181	
46	4	5	2	1	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	
47	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178	

114	4	5	1	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	148	
115	4	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	153
116	3	5	3	2	4	2	3	3	4	5	5	3	5	5	5	2	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	142		
117	3	5	3	2	4	2	3	3	4	5	5	3	5	5	5	2	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	142			
118	4	4	1	5	5	4	3	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	163		
119	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	179		
120	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	162		
121	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	2	3	4	140		
122	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	144		
123	3	5	2	2	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	150		
124	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	4	3	4	3	1	1	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	152		
125	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	178
126	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
127	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184	
129	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	136	
130	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	133	
131	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	1	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	157		
132	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	165	
133	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	
134	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	177	
135	3	4	2	2	4	3	4	3	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	1	4	5	4	4	5	4	5	4	3	150		
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	
137	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	160	
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	
139	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	181	
140	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	
141	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	
142	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	5	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	156	
143	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	116		
144	4	4	1	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	
145	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182	
146	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	166	
147	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
148	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
149	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
150	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	4	3	4	3	1	1	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	152		
151	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
152	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	186	
153	4	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	
154	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	167
155	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	163	
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178	
157	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
158	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
159	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	136	
160	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	131	
161	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	125	
162	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	126	
163	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4						

ITEMS (V2: SATISFACCIÓN LABORAL)

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	Y2: SA
1	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	86	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	2	4	2	2	3	2	84
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	110
4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	80
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	92
6	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	111
7	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	2	3	1	3	37
8	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	113
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	121
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	119
11	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	96
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	4	3	107
13	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	107
14	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	3	103
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	117
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
17	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	108
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	121
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	83
20	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	85
21	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	104
22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	103
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	98
24	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	112
25	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	106
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	108
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
28	4	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	4	3	2	4	4	3	5	1	1	2	2	87
29	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118
30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	83
31	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	114
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	122
35	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	117
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
37	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	116
38	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	113
39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	120
40	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	113
41	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	102
42	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	1	5	3	5	107
43	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	117
44	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	103
45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	118
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	124
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
48	3	5	3	3	2	2	2	5	1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	1	2	1	2	80
49	5	5	3	2	3	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	106
50	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	93
51	5	5	3	3	3	2	2	5	1	5	5	5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	3	84
52	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	107
53	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	92
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	117
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	94

56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	93
57	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	105
58	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	113
59	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	115
60	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	112
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	115
62	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	111
63	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	112
64	3	4	4	4	3	5	4	5	1	4	5	3	3	4	2	3	2	3	2	4	5	2	3	4	2	84
65	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	86
66	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	2	4	2	2	3	2	84
67	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	84
68	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	2	4	2	3	2	3	84
69	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	110
70	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	80
71	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	89
72	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	108
73	4	5	5	3	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	3	1	3	95
74	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	112
75	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	116
76	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	113
77	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	3	4	3	2	3	3	94
78	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	2	3	2	3	101
79	4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	102
80	5	5	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	1	2	3	3	103
81	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	109
82	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	117
83	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	102
84	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	114
85	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	84
86	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	84
87	5	4	4	3	3	2	2	5	2	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	80
88	4	4	4	3	3	2	2	5	2	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	77	
89	5	4	4	3	3	2	2	5	2	4	5	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	82	
90	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	113
91	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	102
92	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	1	5	3	5	107
93	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	117
94	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	109
95	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	118
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
98	3	5	3	3	2	2	2	5	1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	1	2	1	2	80
99	5	5	3	2	3	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	106
100	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	108
101	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
102	4	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4	3	2	4	4	3	5	1	1	2	2	2	87
103	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118
104	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	83
105	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	114
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
107	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
108	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	122
109	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	117
110	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	86
111	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	2	4	2	2	3	2	84
112	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	110

C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC		
113	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	80		
114	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	32		
115	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	111	
116	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	2	3	1	3	37		
117	4	5	5	3	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	3	1	3	35		
118	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	112		
119	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	116		
120	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	113		
121	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	3	4	3	2	3	3	34		
122	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	2	3	2	3	101	
123	4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	102	
124	5	5	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	2	3	3	103	
125	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	103		
126	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	117	
127	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	108	
128	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	121	
129	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	83	
130	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	85	
131	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	104	
132	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	103	
133	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	38	
134	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	112	
135	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	3	106	
136	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	113	
137	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	115	
138	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	112	
139	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	115	
140	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	111	
141	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	112
142	3	4	4	4	3	5	4	5	1	4	5	3	3	4	2	3	2	3	2	4	5	2	3	4	2	3	84	
143	4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	102	
144	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	113	
145	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	121	
146	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	113
147	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	3	36	
148	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	107	
149	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	107	
150	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	3	3	103	
151	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	117	
152	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
153	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	
154	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	116	
155	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	113	
156	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120	
157	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	102	
158	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	114	
159	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	84	
160	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	84
161	5	4	4	3	3	2	2	5	2	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	80	
162	4	4	4	3	3	2	2	5	2	3	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	77	
163	5	4	4	3	3	2	2	5	2	4	5	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	82	
164	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33	
165	5	5	3	3	3	2	2	5	1	5	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	1	4	2	3	3	84	
166	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	107		
167	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	117	
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	34	
170	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	33	
171	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	105	
172	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	122	
173	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	84	
174	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	84	
175	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	110	
176	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80	
177	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	83	
178	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	108	

Anexo 7: Niveles y rangos

Niveles y rangos_Mirtha										
VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilibrio	N° de bloques	
			Max	Min			L. inferior	L. superior		
V1: Clima organizacional	38	5=Siempre 1=nunca	190	38	152	Adecuado Regular Inadecuado	140 89 38	190 139 88	-50 -50 -50	51 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
V2: Satisfacción laboral	25	5=Siempre 1=nunca	125	25	100	Alto Medio Bajo	92 58 25	125 91 57	-33 -33 -32	33 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
DIMENSIONES V1										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos		N° de bloques	
			Max	Min			L. inferior	L. superior		
D1: Relaciones interpersonales	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Adecuado Regular Inadecuado	19 12 5	25 18 11	-6 -6 -6	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D2: Estilo de dirección	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Adecuado Regular Inadecuado	19 12 5	25 18 11	-6 -6 -6	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D3: Sentido de pertenencia	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Adecuado Regular Inadecuado	19 12 5	25 18 11	-6 -6 -6	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles

D4: Retribución	5	5=Siempre 1=nunca	Max 25	Min 5	20	Adecuado Regular Inadecuado	<table border="1"> <thead> <tr> <th>L. inferior</th> <th>L. superior</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>-6</td> </tr> </tbody> </table>	L. inferior	L. superior		19	25	-6	12	18	-6	5	11	-6	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
L. inferior	L. superior																			
19	25	-6																		
12	18	-6																		
5	11	-6																		
D5: Disponibilidad de recursos	5	5=Siempre 1=nunca	Max 25	Min 5	20	Adecuado Regular Inadecuado	<table border="1"> <thead> <tr> <th>L. inferior</th> <th>L. superior</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>-6</td> </tr> </tbody> </table>	L. inferior	L. superior		19	25	-6	12	18	-6	5	11	-6	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
L. inferior	L. superior																			
19	25	-6																		
12	18	-6																		
5	11	-6																		
D6: Estabilidad	4	5=Siempre 1=nunca	Max 20	Min 4	16	Adecuado Regular Inadecuado	<table border="1"> <thead> <tr> <th>L. inferior</th> <th>L. superior</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15</td> <td>20</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>14</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>8</td> <td>-4</td> </tr> </tbody> </table>	L. inferior	L. superior		15	20	-5	9	14	-5	4	8	-4	5 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
L. inferior	L. superior																			
15	20	-5																		
9	14	-5																		
4	8	-4																		
D7: Claridad y coherencia en la dirección	5	5=Siempre 1=nunca	Max 25	Min 5	20	Adecuado Regular Inadecuado	<table border="1"> <thead> <tr> <th>L. inferior</th> <th>L. superior</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>-6</td> </tr> </tbody> </table>	L. inferior	L. superior		19	25	-6	12	18	-6	5	11	-6	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
L. inferior	L. superior																			
19	25	-6																		
12	18	-6																		
5	11	-6																		
D8: Valores colectivos	4	5=Siempre 1=nunca	Max 20	Min 4	16	Adecuado Regular Inadecuado	<table border="1"> <thead> <tr> <th>L. inferior</th> <th>L. superior</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15</td> <td>20</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>14</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>8</td> <td>-4</td> </tr> </tbody> </table>	L. inferior	L. superior		15	20	-5	9	14	-5	4	8	-4	5 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
L. inferior	L. superior																			
15	20	-5																		
9	14	-5																		
4	8	-4																		

DIMENSIONES V2

	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos			N° de bloques
			Max	Min			L. inferior	L. superior		
D1: Compatibilidad y apoyo de colegas	7	5=Siempre 1=nunca	35	7	28	Alto Medio Bajo	26 16 7	35 25 15	-9 -9 -8	9 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D2: Reto del trabajo	7	5=Siempre 1=nunca	35	7	28	Alto Medio Bajo	26 16 7	35 25 15	-9 -9 -8	9 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D3: Condiciones de trabajo	7	5=Siempre 1=nunca	35	7	28	Alto Medio Bajo	26 16 7	35 25 15	-9 -9 -8	9 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D4: Sistema de recompensas y beneficios laborales	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Alto Medio Bajo	15 9 4	20 14 8	-5 -5 -4	5 Diferencia de puntajes entre el número de niveles

Anexo 8: Aplicativo de cálculo de la muestra

Factor deafección

$$k = \frac{n}{N}$$

$$k = \frac{178}{329}$$

$$k = 0.5407$$

1.96 %
85
0.5 (valor = 50%)
329 %
0.05 5

Nivel progresivo de confianza				
95%	96%	97%	98%	99%
1.96	2.05	2.17	2.33	2.58

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 329 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 \times 0.05 \times 328 - 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{315.6492623}{0.82 - 0.35942025}$$

$$n = \frac{315.6492623}{1.77942025}$$

$$n = 177.3888$$

$$n = 178$$

152

Anexo 9: Autorización de aplicación de instrumentos





Breña, 12 de enero de 2023.

Estimados
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Presente. -

Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos

De mi mayor consideración:

Reciba un cordial en nombre de Jesucristo. Es grato dirigirme a usted para comunicarle que hemos recibido su misiva de fecha 29 de diciembre de 2022, en donde nos solicita autorización para la aplicación de los instrumentos para la investigación académica: **Clima organizacional y satisfacción laboral docente de las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2023.**

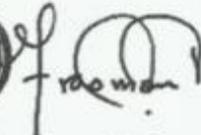
Al respecto le informo que daremos todas las facilidades correspondientes a la docente **Mirtha Estela Peña Moreno**, para aplicar los instrumentos de elaboración de investigación, durante el presente año lectivo, según sus necesidades.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente.



Lic. Ana Maria Palma Quiñe
SUBDIRECTORA ACADÉMICA



José Trasmonte Pinday
DIRECTOR

Lima, 13 de enero de 2023

Estimados
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Presente.-

Asunto: Autorización para aplicación de instrumentos.

De mi mayor consideración:

Reciban un cordial saludo en Dios Trinidad, es grato dirigirme a ustedes para comunicarle que, hemos recibido su misiva de fecha 10 de enero de 2023, donde nos solicitan la autorización para la aplicación de los instrumentos para la investigación académica: **Clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03- Lima, 2023.**

Al respecto, le informo que hemos dado todas las facilidades correspondientes a la docente Mirtha Estela Peña Moreno, para aplicación de los instrumentos de elaboración de su investigación.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



Mg. LUZ SILVIA PIÉLAGO L.
DIRECCIÓN GENERAL

.....
Mg. Luz Silvia Piélago Lastra
Directora General



C.E. Parroquial "PATROCINIO DE SAN JOSÉ"
Jr. Pomabamba 780 – Lima 5
Teléfono: 424 4414
R.D. N° 5635/64 - R.D. N° 3427/65 – R.D. N° 1766/67

Breña, 13 de enero del 2022

OF. N° 043-PSJ-2023

Estimados
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Presente. -

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos.

De mi mayor consideración:

Reciba un saludo cordial en nombre de la familia Josefina. Es grato dirigirme a ustedes para comunicarles que hemos recibido su misiva de fecha 29 de diciembre de 2022, en donde nos solicita autorización para la aplicación de los instrumentos para la investigación académica:

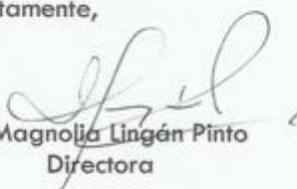
Clima organizacional y satisfacción laboral docente de las instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2023.

Al respecto le informo que hemos dado todas las facilidades correspondientes a la docente **Mirtha Estela Peña Moreno**, en la aplicación de los instrumentos de elaboración de investigación, según sus necesidades.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,




Ida Magnolia Lingán Pinto
Directora

IMLP/yll

CÓDIGO MODULAR NIVEL PRIMARIO: 0331819
WWW.patrociniodesanjose.org

CODIGO MODULAR NIVEL SECUNDARIO: 0337162
E.M: cpsjsecretaria@terra.com.pe



Institución Educativa Inicial Parroquial
"HOGAR DE NAZARETH"
PARROQUIA JESÚS NAZARENO
Padres Trinitarios

Lima, 18 de enero de 2023

Estimados
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Presente.-

Asunto: Autorización para aplicación de instrumentos.

De mi mayor consideración:

Reciban un cordial saludo en Dios Trinidad, es grato dirigirme a ustedes para comunicarle que, hemos recibido su misiva de fecha 10 de enero de 2023, donde nos solicitan la autorización para la aplicación de los instrumentos para la investigación académica: **Clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03- Lima, 2023.**

Al respecto, le informo que hemos dado todas las facilidades correspondientes a la docente Mirtha Estela Peña Moreno, para aplicación de los instrumentos de elaboración de su investigación.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



Francisca E. Venere Silva
DIRECTORA

Av. Venezuela 2831-A Conjunto Habitacional Palomino - Lima Cercado
 hogardenazareth1995@gmail.com  **983-078-535**  **564-7425**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Vásquez Mondragón, Walter Manuel, docente de la Escuela de Posgrado y el Programa académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo de Los Olivos-Lima, asesor de la tesis, titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas parroquiales de la UGEL 03, Lima, 2022” de la autora Peña Moreno, Mirtha Estela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lugar y fecha, Los Olivos 20 de julio de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Vásquez Mondragón, Walter Manuel	
DNI 40769191	Firma 
ORCID 0000-0003-3210-9433	