

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la  
Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024**

**Tesis para obtener el Grado de Maestra en Educación con mención en  
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autora:**

Gonzales Alegre, Olinda Florencia

**Asesora (ORCID:0000-0002-0074-9228)**

Montes Lizárraga, Carolina

**Chimbote - Perú**

**2024**

## Índice General

<b>Índice General</b> .....	<b>ii</b>
<b>Índice de Tablas</b> .....	<b>iii</b>
<b>Palabras Clave</b> .....	<b>iv</b>
<b>Constancia de Originalidad</b> .....	<b>v</b>
<b>Título</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>viii</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Metodología</b> .....	<b>16</b>
<b>Resultados</b> .....	<b>18</b>
<b>Análisis y discusión</b> .....	<b>21</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>24</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>25</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	<b>26</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>28</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Frecuencia y porcentajes de Clima Organizacional.....	18
Tabla 2 Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de Clima Organizacional.....	19
Tabla 3 Frecuencia y porcentajes de Satisfacción Laboral .....	20
Tabla 4 Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de Satisfacción Laboral.....	20

## Palabras Clave

<b>Tema</b>	Clima organizacional – satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Maestría en Educación

## Keywords

<b>Topic</b>	Organizational Climate - job satisfaction
<b>Specialty</b>	Master of Education

## Línea de investigación

<b>Línea de Programa</b>	Organización y dirección de las instituciones educativas
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	Ciencias de la Educación
<b>Disciplina</b>	Educación General



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024**" del (a) estudiante: **GONZALES ALEGRE OLINDA FLORENCIA**, identificado(a) con Código N° **5111000065**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 28 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de  
la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo  
Chimbote; 2024**

**Title**

**Organizational climate and job satisfaction in workers of the  
Señor de la Vida Private Educational Institution- Nuevo  
Chimbote; 2024**

## **Resumen**

En esta investigación se planteó analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida del distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2024. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 61 trabajadores, y se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para medir la satisfacción laboral. Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos en el área y sometidos a un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,72 y 0,71, respectivamente. Los datos fueron analizados utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman, la cual mostró una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas, con un valor  $p < 0,001$  y un coeficiente Rho de 0,73. Los datos fueron analizados utilizando el programa estadístico SPSS versión 24 con el cual se generaron las tablas, gráficos y análisis estadísticos necesarios. En conclusión, se determinó que existe una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la satisfacción laboral.

## **Abstract**

In this research, it was proposed to analyze the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Señor de la Vida Private Educational Institution in the district of Nuevo Chimbote, in the year 2024. The study was of a descriptive correlational type, with a focus quantitative and non-experimental cross-sectional design. The sample was made up of 61 workers, and the survey technique was used with two questionnaires: one to evaluate the organizational climate and another to measure job satisfaction. Both instruments were validated by three experts in the area and subjected to a reliability analysis using Cronbach's alpha coefficient, obtaining values of 0.72 and 0.71, respectively. The data were analyzed using Spearman's Rho rating test, which showed a positive and significant rating between the variables studied, with a p value  $< 0.001$  and a Rho coefficient of 0.73. The data were analyzed using the statistical program SPSS version 24 with which the necessary tables, graphs and statistical analyzes are generated. In conclusion, it is determined that there is a strong positive relationship between the organizational climate and job satisfaction, that is, as the organizational climate improves, job satisfaction also increases.

## Introducción

### Antecedentes y Fundamentación Científica

#### Antecedentes

Numerosos y variados son los estudios que se han realizado en torno al Clima Organizacional y satisfacción laboral, donde se ha formulado una serie de métodos y estrategias, por lo que se procede a describir los siguientes antecedentes:

Hagei Molina, A., & Rivera Escudero, J. (2024), en su investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Trujillo 2024, concluyeron que aproximadamente el 46% de los trabajadores de empresas metalmeccánicas indicaron que creían que la empresa tenía un buen clima organizacional. Esto significa que el clima organizacional de quienes trabajan en empresas metalmeccánicas se encuentra en un nivel normal, un 4% se encuentra en un nivel desfavorable, casi un 40% se encuentra en un nivel favorable y un 10% se encuentra en un nivel muy favorable. La conclusión es que el coeficiente de correlación de Pearson de la matriz de correlación es 0.716, lo que según Hernández et al. (2014) Existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la cual es altamente significativa ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa metalmeccánica Trujillo en el año 2024.

Arpi Antahua, M. (2023), en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023”, empleó el tipo de investigación básica cuantitativa con un diseño no experimental. La muestra quedó compuesta por 81 fisioterapeutas. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento empleado fueron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio. La confiabilidad del instrumento clima organizacional obtuvo un valor de 0.72, mientras que la

confiabilidad del instrumento satisfacción laboral fue de 0.71. Los resultados encontrados indicaron que la relación de las variables obtuvo un valor de 0.73 mediante el Rho de Spearman. La conclusión del estudio señala que sí existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Bravo, B. (2023) su trabajo tiene como objetivo determinar cómo el diseño organizacional afecta la gestión institucional en unidades municipales provinciales de la región Tacna 2021. La técnica utilizada fue encuesta y cuestionario, ya que los instrumentos y procedimientos estadísticos se realizaron en el programa SPSS versión 26. El nivel de significancia del resultado total es de 0.001 que es menor a 0.05 y el Rho de Spearman es de 0.757 El diseño organizacional está relacionado con las variables de gestión organizacional y se concluye que la variable 1 tiene una tasa de ocurrencia significativa en las organizaciones de gestión del 66.9%.

Zúñiga Vásquez, S. (2023), concluye el clima laboral se relaciona con la laboral de los empleados de la salud pública en el distrito de Jicamarca. Se recomienda que las instituciones deben de implementar estrategias con la finalidad de mejorar el clima laboral y optimizar una mejor identificación con la institución. Dichas acciones ayudarán a mejorar el ambiente laboral, haciéndolo más productivo, llegando a cumplir los objetivos trazados.

Cotrado Juli, X. L., & Ramos Aguilar, L. K. (2023) realizaron una investigación donde refiere que existe relación alta, positiva y significativa entre la Gestión Institucional y Desarrollo Organizacional, donde recopiló información teniendo a 50 colaboradores como muestra. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario y como resultado se obtuvo que el 62% de los entrevistados sostuvo que la gestión institucional es efectiva, ya que la implementación de mejores procesos y prácticas permiten mejorar el uso de

los recursos. Por otro lado, el 66% sostuvo que el desarrollo organizacional se encuentra en un nivel alto.

Díaz Collantes, C. A. (2023) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Calidad de servicio académico con Satisfacción, como metodología fue tipo básica y de diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional, explicativo. La población fue de 300 estudiantes y de muestra obtuvo 60 estudiantes. La técnica fue de una encuesta y el instrumento el cuestionario. El resultado en Calidad de Servicio fue el 6.6% de estudiantes nivel deficiente, el 26.6% regular y el 66.6% eficiente referente a la satisfacción; en cuanto a satisfacción el 51.6% nivel bueno, el 45% regular y el 3.3% mala referente a la calidad de servicio académico. Finalmente se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre las variables con una correlación positiva alta.

Mientras Llerena Aquino, Y. C. (2023) indica en su estudio que tuvo como objetivo analizar la valoración acerca de la gestión institucional en términos de identidad, liderazgo, formación integral de los estudiantes, docentes y padres de familia de la Institución Educativa Confesional de Lima, esta investigación es cuantitativa, de tipo descriptivo y correlacional, teniendo como muestra de 32 docentes, 194 estudiantes y 80 padres de familia, llegando a obtener como resultado una valoración positiva de docentes, estudiantes y padres de familia hacia la identidad institucional, entendida como la vivencia del carisma de la orden, modelo pedagógico y de gestión por parte de todos los actores de la organización.

Mathsumi Guadalupe, M., & Barrera, F. (2021), comenta sobre los resultados de su investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021, que existe una correlación significativa inversa entre las

variables, con un valor de -0.45. La conclusión del estudio señala que, a pesar de que la institución les brinda a los empleados las herramientas necesarias, estos no sienten tener las condiciones necesarias para lograr una óptima satisfacción laboral.

Medina Romero, K. A. (2020) en su estudio tuvo el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del área de soporte de una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana. Como tipo de estudio se empleó el cuantitativo básico, mientras que su diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra quedó por 102 colaboradores, a quienes se les suministró dos cuestionarios como medios de recolección de datos. Los resultados indicaron que ambas variables se relacionan de manera positiva significativa con un valor Rho de Spearman de 0.657.

Díaz Montenegro, C. (2020) en su investigación el objetivo fue determinar el nivel de clima organizacional en la sede del Ministerio de Estado (Chiclayo), en el distrito fiscal de Lambayeque, y evaluar su relación con la satisfacción laboral. El tipo de investigación es descriptivo, correlativo, no experimental, utilizando métodos cuantitativos. La muestra fue de 124 empleados. Los hallazgos muestran que existe cierto ambiente laboral desfavorable y cierto grado de insatisfacción entre el personal administrativo de la sede (Chiclayo).

#### Fundamentación científica

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa es un tema ampliamente estudiado en la literatura científica. Ambos conceptos son clave para el rendimiento y el bienestar de los empleados dentro de cualquier organización, incluida la educativa. A continuación, se proporciona una fundamentación científica que explora la importancia de ambos en este contexto.

El clima organizacional en las instituciones educativas se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre el ambiente laboral, que incluye aspectos como la comunicación, la toma de decisiones, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. En el contexto educativo, este concepto se refiere a las percepciones de los docentes y otros empleados sobre el ambiente de trabajo dentro de la institución.

### Teoría del Clima Organizacional

Varios autores han propuesto modelos teóricos sobre el clima organizacional. Uno de los más influyentes es el modelo de Kurt Lewin (1951), quien postuló que el comportamiento de los individuos está determinado por el ambiente organizacional en el que se encuentran. Según este modelo, el clima organizacional influye directamente en el desempeño y bienestar de los empleados.

En el ámbito educativo, estudios como el de Bakker y Demerouti (2007) aplican el modelo de recursos y demandas laborales al clima organizacional, sugiriendo que un clima positivo genera recursos emocionales y psicológicos para los empleados, lo que mejora su rendimiento y bienestar. Además, un clima organizacional favorable está asociado con un liderazgo efectivo, apoyo a los empleados y un ambiente que promueve el aprendizaje y la colaboración (Salanova et al., 2010).

### Influencia del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas

En las instituciones educativas, un clima organizacional positivo es esencial para mejorar la motivación y el compromiso de los empleados. Investigaciones como las de Kurtz & Siefert (2006) sugieren que un ambiente de trabajo colaborativo, donde los docentes se sienten apoyados y valorados, tiene efectos directos en su rendimiento y en el rendimiento académico de los

estudiantes. Un buen clima también contribuye a la retención de personal y a la creación de una cultura institucional saludable.

### Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general del personal docente, administrativo y directivo hacia su trabajo y las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones. Se trata de una variable multidimensional que incluye factores como la satisfacción con el salario, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento, y las relaciones interpersonales, entre otros.

### Teoría de la Satisfacción Laboral

Una de las teorías más importantes para entender la satisfacción laboral es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), que distingue entre factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores motivacionales (como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía) están directamente relacionados con la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores higiénicos (como el salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales) son necesarios para evitar la insatisfacción, pero no son suficientes por sí solos para garantizar la satisfacción laboral.

En el contexto educativo, los docentes que perciben un entorno positivo, con apoyo institucional y oportunidades de desarrollo, son más propensos a experimentar satisfacción laboral. Esto no solo impacta en su bienestar personal, sino que también influye en la calidad educativa que pueden ofrecer.

### Satisfacción Laboral en Docentes

En diversas investigaciones, como las de Spector (1997), se ha demostrado que los docentes satisfechos tienen mayores niveles de compromiso, menor

propensión al agotamiento y son más propensos a desarrollar relaciones positivas con los estudiantes. Además, una alta satisfacción laboral entre los docentes está vinculada a un menor índice de rotación de personal y a un mayor rendimiento académico de los estudiantes, debido a que los docentes están más motivados y comprometidos con su labor.

### Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ha sido ampliamente documentada en investigaciones. Un buen clima organizacional fomenta un entorno que facilita el bienestar de los empleados, y este bienestar está directamente relacionado con la satisfacción laboral. De hecho, estudios como el de Choi (2013) encuentran que un clima organizacional positivo, que incluye un liderazgo transformacional, la toma de decisiones participativa, y el reconocimiento de los logros, tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral de los empleados.

### Evidencia empírica

En el ámbito educativo, la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral ha sido evaluada en diversos contextos. González et al. (2015), por ejemplo, encontraron que un clima organizacional percibido como cooperativo y orientado hacia el apoyo mutuo mejora significativamente la satisfacción laboral de los docentes. Este tipo de clima facilita el trabajo en equipo, el desarrollo profesional y la creación de vínculos afectivos con los estudiantes, lo cual impacta positivamente en la satisfacción laboral.

Además, investigaciones como las de Cheng & Stockdale (2003) han mostrado que los aspectos del clima organizacional como la autonomía en el trabajo, la equidad en el trato y el ambiente de apoyo son factores clave que influyen en la satisfacción laboral en las instituciones educativas.

## Aplicaciones en el Ámbito Educativo

En las instituciones educativas, mejorar el clima organizacional puede generar un círculo virtuoso en el cual un ambiente de trabajo positivo favorezca la satisfacción laboral de los docentes, lo cual, a su vez, repercute en una mayor calidad educativa. Según Murray (2004), la creación de un clima organizacional favorable puede implicar:

Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo.

Mejorar la comunicación y la participación en la toma de decisiones.

Fomentar relaciones interpersonales saludables.

Reconocer el esfuerzo y los logros de los docentes.

Garantizar un ambiente físico adecuado para la enseñanza.

Estos factores no solo contribuyen al bienestar de los docentes, sino que también pueden influir en su rendimiento y en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Por lo que se concluye que la literatura científica muestra que el clima organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados en las instituciones educativas. Un clima organizacional positivo fomenta un ambiente de trabajo saludable y motivador, lo que impacta de manera directa en la satisfacción laboral de los docentes. A su vez, docentes satisfechos son más propensos a generar un ambiente de aprendizaje efectivo, lo que mejora tanto su bienestar como el rendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, es crucial que las instituciones educativas inviertan en crear y mantener un clima organizacional favorable para maximizar la satisfacción laboral y mejorar los resultados académicos.

## Justificación de la investigación

Se ha decidido realizar esta investigación en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida debido a la gran demanda de estudiantes de educación inicial, primaria y secundaria, lo que conlleva a tener una fuerte sobrecarga laboral, y que puede desencadenar en el agotamiento y estrés de los trabajadores. Por otro lado, existe una escasez de recursos, tanto materiales como humanos, lo que afecta de manera negativa el entorno laboral.

Se justifica teóricamente porque permite ahondar en conceptos y teorías más recientes entorno al clima laboral y la productividad de los trabajadores, para ello, se examinará el papel que desempeña el clima organizativo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Señor de la Vida.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio permite determinar las dimensiones de grupo y las dimensiones significativas, así como medir la relación que tienen las variables de estudio.

Finalmente, se justifica de manera práctica ya que estudio permitirá identificar las percepciones e interpretaciones individuales de los trabajadores, así como, así como sus conocimientos, actitudes, aspiraciones entre otros aspectos, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los trabajadores en beneficio tanto para la empresa como para los trabajadores.

## Problema

¿Cuál es la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024?

## Conceptualización y operacionalización de las variables

### Definición Conceptual:

Clima organizacional, según Rodríguez (2018), se comprende como el contexto tangible y abstracto donde se desarrolla un trabajo y tiene repercusión en la producción y felicidad de los trabajadores. Debido a que el área gerencial se encuentra está íntimamente ligada a la dirección representa un impacto directo en la conducta de cada miembro.

### Dimensiones del Clima Organizacional:

Comportamiento Organizacional: Se refiere a las conductas y actitudes que predominan dentro de la institución, tanto a nivel individual como grupal. Esto incluye la interacción entre los empleados, la colaboración entre los distintos niveles jerárquicos, la actitud frente a los cambios, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Un comportamiento organizacional positivo fomenta el compromiso, la cohesión y la cooperación entre los miembros de la institución educativa, lo que a su vez mejora el ambiente de trabajo y la calidad educativa.

Estructura Organizacional: Es el marco jerárquico y funcional que define cómo se organiza y distribuye el trabajo dentro de la institución. Esta dimensión implica la claridad en los roles y responsabilidades, la existencia de procedimientos establecidos, la división de tareas y la organización de la comunicación. En una institución educativa, una estructura organizacional bien definida y flexible es fundamental para garantizar que los objetivos pedagógicos se alcancen de manera eficiente y que los empleados se sientan respaldados en sus funciones.

Estilo de Dirección: El estilo de dirección hace referencia a las formas en que los líderes (directores, coordinadores, jefes de departamento) toman decisiones, comunican expectativas y motivan a sus empleados. En una institución educativa, el estilo de liderazgo tiene un impacto crucial en el clima organizacional. Un liderazgo participativo, transformacional y orientado al desarrollo profesional de los docentes tiende a generar un clima positivo, que fomente la innovación y el compromiso de los empleados.

Satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar y agrado que experimentan los empleados en relación con su trabajo y las condiciones laborales en una institución educativa. Esta satisfacción es un concepto multidimensional que abarca diversos aspectos del entorno laboral, y tiene un impacto directo en el compromiso, el desempeño y la motivación de los empleados. En una institución educativa, la satisfacción laboral no solo afecta a los docentes, sino también a otros miembros del personal administrativo y de apoyo, siendo crucial para fomentar un ambiente educativo positivo, eficaz y colaborativo.

A continuación se detallan las dimensiones clave que configuran la satisfacción laboral en el contexto educativo:

#### Satisfacción con la Relación con sus Superiores

Esta dimensión hace referencia a la calidad de la relación entre los empleados (como docentes y personal administrativo) y sus superiores jerárquicos, como directores, coordinadores y jefes de departamento. Una relación positiva se caracteriza por la comunicación abierta, el apoyo emocional y profesional, el respeto mutuo, y la claridad en las expectativas. En una institución educativa, los docentes que sienten que sus superiores son accesibles, justos y respetuosos experimentan una mayor satisfacción laboral, lo que contribuye a un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

### Satisfacción con las Condiciones Físicas del Trabajo

Se refiere a la percepción de los empleados sobre el entorno físico en el que realizan sus actividades laborales. En una institución educativa, esto incluye aspectos como la calidad y el mantenimiento de los espacios educativos (aulas, oficinas, áreas comunes), la disponibilidad de recursos tecnológicos y materiales (como computadoras, proyectores y otros materiales didácticos), así como las condiciones de seguridad, iluminación y ventilación. Un entorno adecuado y cómodo favorece la satisfacción laboral, ya que permite a los empleados desempeñar su labor de manera más eficiente y sin distracciones.

### Satisfacción con la Participación en las Decisiones

Esta dimensión abarca el grado en que los empleados se sienten incluidos y valorados en los procesos de toma de decisiones que afectan su trabajo y la dirección de la institución. En el ámbito educativo, esto puede incluir la participación en decisiones pedagógicas, en la planificación curricular, en la organización de actividades académicas o en las políticas institucionales. Los docentes que sienten que tienen voz en las decisiones importantes son más propensos a estar satisfechos con su trabajo, ya que esta participación fomenta un sentido de pertenencia y de control sobre su entorno profesional.

### Satisfacción con su Trabajo

Se refiere a la satisfacción general de los empleados con las tareas y responsabilidades que desempeñan. En una institución educativa, esta dimensión está relacionada con la percepción que tienen los docentes y otros empleados sobre la relevancia, el desafío, la autonomía y el impacto de su trabajo. Cuando los empleados perciben que su labor es significativa, que

tienen oportunidades de desarrollo profesional y que sus tareas se alinean con sus intereses y competencias, experimentan un mayor grado de satisfacción laboral.

#### Satisfacción con el Reconocimiento

Esta dimensión hace referencia a la valoración que los empleados reciben por su desempeño y esfuerzo. En una institución educativa, el reconocimiento puede ser formal (premios, incentivos, ascensos) o informal (elogios, agradecimientos, retroalimentación positiva). Un adecuado sistema de reconocimiento, tanto público como privado, es crucial para mantener alta la motivación y satisfacción de los empleados. El reconocimiento no solo mejora la autoestima de los empleados, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde los logros individuales y grupales son celebrados y apreciados.

#### Conceptualización y operacionalización de las variables

##### Variable 1: Clima organizacional

*Definición conceptual:* según Rodríguez (2018), el clima organizacional se comprende como el contexto tangible y abstracto donde se desarrolla un trabajo y tiene repercusión en la producción y felicidad de los trabajadores. Debido a que el área gerencial se encuentra está íntimamente ligada a la dirección representa un impacto directo en la conducta de cada miembro.

*Definición operacional:* esta variable se midió mediante un cuestionario comprendido de 50 ítems en la escala de Likert, las cuales comprendían las respectivas dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

##### Variable 2: Satisfacción laboral

*Definición conceptual:* Según Ventura (2014), la enseñanza y la satisfacción en el trabajo de los profesores tienen un peso sustancial. Dicho de otro modo,

la enseñanza es una de las profesiones más esenciales de nuestra sociedad, ya que se centra en nuestros recursos más valiosos, los estudiantes.

*Definición operacional:* esta variable se midió de manera operacional mediante un cuestionario de 23 ítems en la escala de Likert, la cual comprendía las dimensiones respectivas: satisfacción con sus superiores, satisfacción con las condiciones físicas, satisfacción con la participación en dimensiones, satisfacción con el trabajo y satisfacción con el reconocimiento.

#### Hipótesis

Existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral trabajadores en la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida.

Planteamiento de hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral de trabajadores en Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”.

H1: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral de trabajadores en Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”.

Nivel de significancia.

Alfa = 5% = 0,05

Estadístico de prueba:

Para tal efecto se aplica chi cuadrado

Estimación de p – valor

P – valor = 0,000 = 0%

Toma de decisiones

C como  $p < \alpha$

( x ) H1: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral de trabajadores en Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”

Conclusión:

Con 72.5 % de confianza, se demuestra que el clima organizacional influye directamente en la satisfacción laboral de trabajadores en la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”;2024

Objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”

Objetivos específicos:

Establecer la relación entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024.

Señalar la relación entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024.

Precisar la relación entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024.

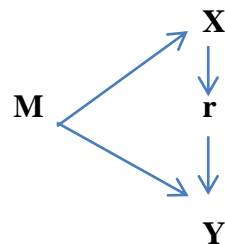
## Metodología

Tipo de investigación:

La presente investigación constituye un estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental y es aquella que comprende el registro, análisis e interpretación de la realidad problemática, composición o proceso de los fenómenos.

Diseño de la investigación:

La investigación se desarrolló con un diseño descriptivo correlacional. Lo que significa la descripción de las variables en primera instancia y la posterior evaluación de correlaciones. El diagrama para tal diseño es el siguiente.



**Donde:**

**M** = Muestra

**X** = Conjunto de datos con respecto al clima organizacional

**Y** = Conjunto de datos con relación a desempeño laboral

**r** = Es la relación existente entre la variable.

## Población

La Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”, cuenta con 3 directivos, 46 docentes, 07 colaboradores como personal administrativo, 03 en mantenimiento y 02 en vigilancia, en consecuencia, forman 61 trabajadores que equivalen al 100% que es la población estudiada en el presente trabajo .

## Muestra

La población muestral. estuvo constituida por el total de trabajadores, de la Institución Educativa.

## Técnicas e instrumentos de investigación

### Técnica:

Arias (1999); al referirse a una técnica, manifiesta que ésta es la manera en la que los investigadores obtienen la información que se requiere y se necesita para desarrollar un estudio. En el caso de investigación, la técnica que se utilizó es una encuesta, la misma que estuvo orientada a los trabajadores de la que se aplicará a los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida.

Instrumento: Para el desarrollo de esta investigación y conforme a las particularidades propias de las mismas, se ha desarrollado la aplicación del instrumento conocido como el cuestionario.

## Validez y Confiabilidad

Los expertos consultados para esta investigación son académicos con un mínimo de 15 años de experiencia en el área de educación. Todos poseen doctorados en educación, y sus opiniones fueron consistentes para garantizar la validez de los instrumentos.

## Procesamiento y análisis de la información

En este procedimiento se utilizó, el paquete estadístico SPSS Versión 24, que permitirá procesar la información mediante una base de datos, cuyos resultados permitirá presentar mediante tablas y/o figuras, lo cual facilitará su interpretación de forma sencilla.

## Resultados

Luego del procesamiento y análisis de la información respectiva, tanto en la evaluación diagnóstica como en la evaluación de salida, como momentos claves en el desarrollo de este estudio, se ha logrado obtener información objetiva la misma que ha sido procesado estadísticamente y cuyos resultados con sus respectivas interpretaciones se detallan en las tablas y figuras presentadas seguidamente:

**Tabla 1**  
*Frecuencia y porcentajes de Clima Organizacional*

Niveles	Clima Organizacional	
	<i>f</i>	%
Bajo	20	32.79 %
Moderado	28	45.90 %
Alto	13	21.31 %
Total	61	100%

En la tabla 1, se puede deducir que la mayoría de los empleados (45.90%) perciben un clima organizacional moderado, lo que sugiere que hay un nivel intermedio de satisfacción con el ambiente laboral, mientras que el 32.79% de los empleados perciben un clima organizacional bajo, lo que indica que una porción significativa de empleados no está completamente satisfecha con el clima laboral. Solo el 21.31% percibe un clima organizacional alto, lo que implica que una minoría de empleados siente que el ambiente organizacional es muy favorable.

**Tabla 2***Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de Clima Organizacional*

Niveles	Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	26	42.62	21	34.43	12	19.67
Moderado	20	32.79	24	39.34	28	45.90
Alto	15	24.59	16	26.23	21	34.43
<b>Total</b>	61	100%	61	100%	61	100%

En la tabla 2, se puede deducir que en la dimensión Comportamiento Organizacional: La mayoría de los empleados (42.62 %) perciben un comportamiento organizacional bajo, lo que puede señalar áreas de conflicto o insatisfacción dentro de la cultura organizacional. Sin embargo, el 24.59 % considera que el comportamiento es alto, lo que sugiere que hay una porción de empleados satisfechos con el comportamiento dentro de la Institución.

Mientras que en la Estructura Organizacional: La distribución es más equilibrada, con un 39.34 % de empleados percibiendo la estructura como moderada. El 34.43 % la percibe como baja, lo que podría indicar que algunos empleados no están satisfechos con la organización jerárquica o la claridad de roles, mientras que el 26.23 % la percibe como alta, lo que sugiere que hay quienes ven la estructura como efectiva.

Finalmente, en el Estilo de Dirección: presenta una fuerte percepción de moderación, con el 45.90 % de los empleados considerando el estilo de dirección como intermedio. Solo el 19.67 % lo percibe como bajo, lo que indica que la mayoría de los empleados tienen una opinión neutral o ligeramente positiva sobre el estilo de dirección. Un 34.43 % lo percibe como alto, lo que refleja que una porción significativa de empleados está satisfecha con el estilo de liderazgo.

**Tabla 3**  
*Frecuencia y porcentajes de Satisfacción Laboral*

Niveles	Satisfacción Laboral	
	<i>f</i>	%
Bajo	11	18.03%
Moderado	30	49.18%
Alto	20	32.79%
<b>Total</b>	61	100%

En la Tabla 3, se puede deducir que la satisfacción laboral en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida, se distribuye principalmente entre niveles moderado y alto. A pesar de que la satisfacción general es moderada, se destaca la necesidad de enfocarse en áreas específicas para optimizar la experiencia laboral.

**Tabla 4**  
*Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de Satisfacción Laboral*

Niveles	Satisfacción con relación a sus superiores		Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo		Satisfacción con la participación en las decisiones		Satisfacción con su trabajo		Satisfacción con el reconocimiento	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	20	32.79%	04	6.56%	28	45.90%	8	13.11%	17	27.87%
Moderado	18	29.51%	41	67.21%	29	45.74%	42	68.85%	23	37.70%
Alto	23	37.70%	16	26.23%	04	6.56%	11	18.03%	21	34.43%
<b>Total</b>	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

En la Tabla 4, se observa que, la mayoría de los empleados (37.70%) están satisfechos con su relación con los superiores, aunque un 32.79% muestra insatisfacción, lo que indica la necesidad de mejorar la comunicación. Las condiciones físicas en el trabajo son adecuadas, con un 67.21% moderadamente satisfecho y solo un 6.56% insatisfecho. En cuanto a la participación en las decisiones, un 45.90% está insatisfecho, lo que sugiere que la organización debería involucrar más a los empleados. La satisfacción con el trabajo es moderada para la mayoría (68.85%), pero un 13.11% está insatisfecho, lo que podría indicar áreas de mejora en la carga de trabajo. Finalmente, la satisfacción con el reconocimiento es variada, con un 27.87% insatisfecho y un 34.43% satisfecho, lo que sugiere que se podrían mejorar los programas de reconocimiento.

#### Análisis y discusión

En la aplicación y desarrollo de este estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024”, es de tipo correlacional con diseño de investigación no experimental; como técnica de investigación se utilizó la encuesta, siendo el cuestionario el instrumento utilizado para realizar estas acciones.

Esta investigación se realizó acerca del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral, permitiendo recoger la información de los docentes de la Institución Educativa en los niveles de inicial, primaria y secundaria, así como al personal administrativo, mantenimiento y vigilancia de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida en el año 2024.

Al realizar el análisis de la variable Clima Organizacional se encontró:

La mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Señor de la Vida (45.90%) perciben un clima organizacional moderado, lo que sugiere que hay un nivel intermedio de satisfacción con el ambiente laboral.

El 32.79% de los trabajadores perciben un clima organizacional bajo, lo que indica que una porción significativa de empleados no está completamente satisfecha con el clima laboral.

Solo el 21.31% percibe un clima organizacional alto, lo que implica que una minoría de empleados siente que el ambiente organizacional es muy favorable.

Mientras que a través de sus dimensiones de la variable clima organizacional, se encontró:

**Comportamiento Organizacional:** La mayoría de los empleados (42.62 %) perciben un comportamiento organizacional bajo, lo que puede señalar áreas de conflicto o insatisfacción dentro de la cultura organizacional. Sin embargo, el 24.59 % considera que el comportamiento es alto, lo que sugiere que hay una porción de empleados satisfechos con el comportamiento dentro de la organización.

**Estructura Organizacional:** La distribución es más equilibrada, con un 39.34 % de empleados percibiendo la estructura como moderada. El 34.43 % la percibe como baja, lo que podría indicar que algunos empleados no están satisfechos con la organización jerárquica o la claridad de roles, mientras que el 26.23 % la percibe como alta, lo que sugiere que hay quienes ven la estructura como efectiva.

**Estilo de Dirección:** Esta dimensión presenta una fuerte percepción de moderación, con el 45.90 % de los empleados considerando el estilo de dirección como intermedio. Solo el 19.67 % lo percibe como bajo, lo que indica que la mayoría de los empleados tienen una opinión neutral o ligeramente positiva sobre el estilo de dirección. Un 34.43 % lo percibe como alto, lo que refleja que una porción significativa de empleados está satisfecha con el estilo de liderazgo.

Así mismo realizar el análisis de la variable satisfacción se encontró:

**Mayoría moderada:** La mayoría de los empleados (49.18%) se encuentran en el nivel moderado de satisfacción laboral, lo que sugiere que están relativamente satisfechos, pero podría haber áreas para mejorar y aumentar la satisfacción general.

Porcentaje de insatisfechos: Un 18.03% de los empleados tiene una baja satisfacción laboral, lo que podría ser un área crítica para investigar y mejorar, pues indica que una parte significativa de los empleados no se siente completamente satisfecha con su trabajo.

Satisfacción alta en una porción significativa: El 32.79% de los empleados tiene una alta satisfacción laboral, lo que es una buena señal de que hay aspectos de la organización que están funcionando bien y que contribuyen a un ambiente positivo.

Mientras que a través de sus dimensiones de la variable satisfacción laboral, se encontró:

Relación con sus superiores: La mayoría de los empleados (37.70%) están satisfechos con la relación con sus superiores. Sin embargo, un 32.79% tiene una percepción negativa sobre esta relación, lo que indica que es un área en la que la organización podría mejorar la comunicación o el trato hacia los empleados.

Condiciones físicas en el trabajo: La satisfacción con las condiciones físicas es bastante positiva, con solo un 6.56% de insatisfechos. La gran mayoría de los empleados (67.21%) están moderadamente satisfechos, y un 26.23% está completamente satisfecho, lo que indica que las condiciones laborales en este aspecto son adecuadas en general.

Participación en las decisiones: La participación en las decisiones muestra una gran insatisfacción, con el 45.90% de los empleados reportando insatisfacción en este aspecto. Solo un pequeño porcentaje (6.56%) está altamente satisfecho con su participación en las decisiones, lo que sugiere que la organización podría involucrar más a los empleados en la toma de decisiones.

Satisfacción con el trabajo: La mayoría de los trabajadores tienen una satisfacción moderada con su trabajo (68.85%), pero un porcentaje significativo de empleados (13.11%) se muestra insatisfecho, lo que podría indicar la necesidad de revisar aspectos relacionados con la carga de trabajo, tareas o expectativas.

Satisfacción con el reconocimiento: La satisfacción con el reconocimiento muestra una distribución más variada, con un 27.87% de empleados insatisfechos y un 34.43% satisfechos. Esto sugiere que hay margen para mejorar los programas de reconocimiento dentro de la organización.

## Conclusiones

En relación al objetivo general, el análisis determinó que existe una fuerte correlación positiva ( $Rho = 0,725$ ,  $p < 0,001$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024. Por lo que se concluye que al mejorar el clima organizacional podría tener un impacto positivo significativo en la satisfacción laboral.

Los resultados del primer objetivo específico establecieron una correlación moderada entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral ( $Rho = 0,565$ ,  $p < 0,001$ ). La percepción sobre el comportamiento organizacional es principalmente baja (42.62%), lo que indica que una parte significativa de los empleados está insatisfecha con las conductas y actitudes dentro de la organización. La percepción alta es solo del 24.59%, lo que demuestra que la mejora en esta dimensión podría ser clave para aumentar la satisfacción general. Esto apunta a que el comportamiento organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral. Se concluye que mejorar la comunicación interna, la claridad en las expectativas y el reconocimiento del desempeño son áreas clave para mejorar la satisfacción laboral.

Así mismo los resultados del segundo objetivo específico señalaron una alta correlación ( $Rho = 0,788$ ,  $p < 0,001$ ) entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral, lo que indica una conexión significativa y positiva. Aunque la estructura organizacional tiene un porcentaje considerable de respuestas bajas (34.43%), la mayoría de los empleados (39.34%) la perciben como moderada, lo que demuestra que la organización tiene una estructura aceptable pero que podría mejorarse. El 26.23% tiene una visión alta, lo que revela que algunos empleados consideran la estructura organizacional como adecuada. Esto resalta la importancia de una estructura organizacional bien definida y eficiente para mejorar la satisfacción laboral

Finalmente, los resultados del tercer objetivo específico precisaron una correlación positiva moderada ( $Rho = 0,571$ ,  $p < 0,001$ ) entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral, lo que indica que el estilo de dirección impacta positivamente en la satisfacción laboral. Así mismo se concluye que el estilo de dirección muestra una división entre moderado (45.90%) y alto (34.43%). Esto indica que una proporción considerable de empleados está satisfecha con la manera en que se ejerce el liderazgo, pero aún hay una proporción significativa (19.67%) que percibe el estilo de dirección de manera negativa.

## Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos de un clima organizacional moderado se presenta algunas recomendaciones que permitirán mejorar significativamente el ambiente laboral y, a su vez, incrementar la satisfacción y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Señor de la Vida.

A la plana jerárquica continuar con un buen desempeño laboral continuar llevando a cabo evaluaciones regulares del clima organizacional para detectar áreas específicas que necesiten ser mejoradas. Para ello, se pueden emplear herramientas como encuestas y grupos de discusión con el fin de recoger opiniones y retroalimentación. Además, es importante crear programas de bienestar que aborden directamente los aspectos identificados en el clima organizacional, tales como la carga de trabajo, la comunicación interna y el reconocimiento.

A las autoridades educativas implementar programas de capacitación para fortalecer las habilidades de comunicación dentro de la organización. Una comunicación clara y efectiva puede mejorar la percepción de la justicia organizacional. Además, se recomienda llevar a cabo un análisis exhaustivo de los comportamientos organizacionales que afectan la satisfacción laboral.

A los directivos revisar y optimizar los roles y responsabilidades dentro de la Institución Educativa, con el fin de asegurar una distribución justa de la carga de trabajo y una mayor claridad en las funciones. Asimismo, debería implementar políticas que fomenten el desarrollo profesional y la promoción interna, lo que podría mejorar la satisfacción laboral al ofrecer oportunidades de crecimiento.

Al área de bienestar social implementar programas enfocados en el desarrollo del liderazgo, orientados a promover un ambiente de trabajo positivo con el personal docente, administrativo y directivo..

## Referencias Bibliográficas

- Álvaro, O. (1999). *Gestión Educativa, enfoques y procesos. Primera edición. Lima: Editorial Fondo de desarrollo. p.103.*
- Amorós, M. (1999). *Comunicación. Lima Editorial Metro color. p.25.*
- Armas. M. (2010). *Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejana. (tesis de pre grado) Universidad Cesar*
- Arpi Antahua, M. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132429>
- Bravo, B. (2023). *El diseño organizacional y la gestión institucional de las entidades municipales provinciales de la Región Tacna, año 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2793>
- Cotrado Juli, X. L., & Ramos Aguilar, L. K. (2023). *Relación entre la Gestión Institucional y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez de la ciudad de Ilo* (Tesis de licenciatura). Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado de <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2292>
- Díaz Collantes, C. A. (2023). *Relación entre la calidad de servicio académico y la satisfacción en estudiantes* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2292>
- Díaz Montenegro, C. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (Chiclayo) del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque* (Tesis de licenciatura). Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7372>
- Hagei Molina, A., & Rivera Escudero, J. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo* (Tesis de

- maestría). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Recuperado de <https://repositorio.uct.edu.pe/items/7cfe6957-439c-4557-b3a4-5b767eed86ba>
- Llerena Aquino, Y. C. (2023). *Valoración acerca de la gestión institucional en términos de identidad, liderazgo y formación integral de los estudiantes, docentes y padres de familia de la Institución Educativa Confesional de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26317>
- Mathsumi Guadalupe, M., & Barrera, F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad Continental. Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Medina Romero, K. A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Rodríguez, D. (2018). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú].
- Ventura, Z. (2014). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 7* [Tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Zúñiga Vásquez, S. (2023). *El clima laboral y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados de salud pública en Jicamarca* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126889>

## Anexos

### 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
<b>Clima Organizacional</b>	Es el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo, compuesto por características y aspectos medibles que son percibidos por los empleados y que tienen un impacto en su nivel de motivación y comportamiento laboral. Es un conjunto de cualidades y condiciones tangibles e intangibles que influyen en la manera en que los empleados perciben su entorno de trabajo y que pueden afectar su actitud, satisfacción, compromiso y desempeño en la organización. (Olivera et al.,2021).	Se desea conocer el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida, para ello, el instrumento a usar es un cuestionario que consta de 50 preguntas valoradas en la escala de Likert (Segredo, 2017)	Comportamiento organizacional	Motivación	1,2,3,4,5	Bajo= 48 al 64 Moderado= 65 al 81 Alto= 82 al 99
				Comunicación	6,7,8 9,10	
				Relaciones interpersonales y de trabajo	11,12,13, 14,15	
			Estructura Organizacional	Funcionamiento	16,17,18, 19,20	
				Condiciones de trabajo	21,22,23, 24,25	
				Estímulo al desarrollo organizacional	26,27,28, 29,30	
			Estilo de dirección	Liderazgo	31,32,33, 34,35,	
				Participación	36,37,38 39,40	
				Solución de conflictos	41,42,43 44,45	
				Trabajo en Equipo	46,47,48, 49,50	

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>		
<b>Satisfacción Laboral</b>	Se refiere al grado de placer o bienestar que experimenta un individuo en relación con su empleo y las condiciones asociadas a él. Es una medida subjetiva que evalúa cómo se siente un colaborador en una empresa.	El presente trabajo evaluará el nivel de satisfacción laboral que existe los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida. Para ello, se realizará la evaluación con un cuestionario que consta de 23 preguntas valoradas con la escala de Likert (Chiang et al, 2007).	Satisfacción con la relación con sus superiores	Supervisión recibida	1,2,3	Baja= 48 al 64  Moderado= 65 al 82  Alto= 83 al 100		
				Apoyo recibido	4,5			
				Relaciones personales	6			
			Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Igualdad y Justicia	7	Entorno físico	Limpieza y salubridad	9
				Satisfacción con la participación en las decisiones	Decisión del grupo o área de trabajo			13,14
								Decisión de la tarea propia
			Satisfacción con su trabajo	Oportunidades que brinda el trabajo	17	Objetivos y producción a alcanzar	18,19	
				Satisfacción con el reconocimiento	Salario recibido		20	
					Oportunidad de formación y promoción	21,22,23		

## 2. Matriz de consistencia metodológica

Problema	Variabes	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024?	<b>Clima Organizacional</b>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida”</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024.</p>	<p><b>Hipótesis</b> Existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida, 2024</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> - Existe relación significativa entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida, 2024 - Existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida, 2024 Existe relación significativa entre nivel de estilo de dirección y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Señor de la Vida, 2024</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental</p> <p><b>Población y Muestra</b> La población muestral. estuvo constituida por el total de trabajadores de la Institución Educativa es decir 61 colaboradores.</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario</p>
	<b>Satisfacción Laboral</b>	<p>Señalar la relación entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024.</p> <p>Precisar la relación entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa Privada Señor de la Vida 2024.</p>		

### 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario (Anónimo)

##### Introducción:

Estamos realizando una investigación relacionada al Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida, por lo que se pide su colaboración responsable, brindando la información solicitada, dicha información será estrictamente confidencial, de acuerdo a las siguientes instrucciones.

##### Instrucciones:

Marcar con una equis (x) en la alternativa que usted crea conveniente, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible y no dejar ninguna respuesta sin marcar. La escala de valoración empleada es la siguiente:

Nunca	A veces	Siempre
0	1	2

Ítems	Alternativa de respuestas		
	0	1	2
<b>Variable 1: Clima organizacional</b>			
1.El trabajo que realizo me gusta.			
2.Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
3.En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
4.Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
10.La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			

11. Las relaciones interpersonales entre la directora y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
12. Existe armonía en las relaciones entre la directora y el equipo de trabajo.			
13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la Institución.			
14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
16. Los trabajadores conocen la misión de la institución educativa.			
17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
19. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución educativa.			
20. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
21. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
22. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
23. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
24. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
25. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
26. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización..			

31. Existe preocupación en los directivos porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente y académicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
45. Cuando se analiza un problema los miembros de la institución adoptan posiciones sinceras.			
46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
48. La Directora es muy exigente con el cumplimiento del trabajo.			
49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			

### Cuestionario Satisfacción laboral

Responder las preguntas sobre su centro laboral de acuerdo a su experiencia y opinión personal, tiene siete opciones de respuesta y marque con una "x" la alternativa que elija en cada caso. Las respuestas son confidenciales y anónimas. Gracias por su colaboración.

<b>Muy insatisfecho</b>	<b>Bastante insatisfecho</b>	<b>Algo insatisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Algo satisfecho</b>	<b>Bastante satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Ítems	Valor						
<b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
2. La supervisión que ejercen sobre usted.							
3. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
4. Estoy satisfecho/a con el apoyo que recibo de mi superior para realizar mi trabajo de manera							
5. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
6. Estoy satisfecho/a con la manera en que me trato y me apoyo la directora en el desarrollo de							
7. Creo que mi superior trata a todos los trabajadores con igualdad y justicia, sin favoritismos ni discriminación							
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
10. La iluminación de su lugar de trabajo.							
11. La temperatura de su local de trabajo.							
12. La ventilación de su lugar de trabajo.							
13. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.							

14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
15. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
18. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
19. Estaría dispuesto/a a cambiar de trabajo por un salario más alto, incluso si las condiciones laborales fueran similares							
20. En la institución educativa, siento que el salario que recibo está directamente relacionado con el							
21. Las oportunidades de promoción que tiene.							
22. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
23. Las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece mi trabajo están relacionadas con el reconocimiento que recibo por mis logros y desempeño							

#### 4. Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

##### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dra. Lucy Varas Boza

Fecha: 01.12.2024

Grado Académico: Doctorado en Educación

Autor del instrumento:

González Alegre, Olinda Florencia.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

##### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teorico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					121	57
<b>Sumatoria Total</b>		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				178
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		(Siendo la valoración máxima en 1)				0.89

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{178} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Dra. Lucy Varas Boza**

**DNI. 32888242**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Dra. Teresa Martínez Sánchez

Fecha: 01.12.2024

Grado Académico: Doctorado en Educación

Autor del instrumento:

González Alegre, Olinda Florencia.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					121	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>(Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				<b>178</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>(Siendo la valoración máxima en 1)</b>				<b>0.89</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$178 = 0.89$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Dra. Teresa Martínez Sánchez**

**DNI. 32888242**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Mg. Eduardo Miranda Caldas  
 Fecha: 01.12.2024 Grado Académico: Mg. en Educación  
 Autor del instrumento: González Alegre, Olinda Florencia.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>121</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				<b>178</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		(Siendo la valoración máxima en 1)				<b>0.89</b>

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el Instrumento

---

---

---

---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{179} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Mg. Eduardo Miranda Caldas**

**DNI. 32788832**

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Olinda Florencia Gonzáles Alegre		32542359	olalegre@yahoo.es
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p><b>Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida; Nuevo Chimbote-2024</b></p>			
5. Programa Académico			
Maestría en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

## A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	23	12	2024

### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033–2016–SUNEDU–CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006–2015–PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004–2016–CONCYTEC–DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales–RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

# Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Institución Educativa Privada Señor de la Vida- Nuevo Chimbote; 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	1%

9	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Southern New Hampshire University - Continuing Education Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
16	economicas.usfx.bo Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
23	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
26	upacifico.cl Fuente de Internet	<1 %
27	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	archive.org Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapiientiae Trabajo del estudiante	<1 %
33	<a href="http://www.scielo.org.bo">www.scielo.org.bo</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://welcometolace.org">welcometolace.org</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://vdocuments.com.br">vdocuments.com.br</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.getabstract.com">www.getabstract.com</a> Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
39	<a href="http://docslide.us">docslide.us</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

42 [www.flacsoandes.edu.ec](http://www.flacsoandes.edu.ec) <1 %  
Fuente de Internet

---

43 [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net) <1 %  
Fuente de Internet

---

44 [www.sciencegate.app](http://www.sciencegate.app) <1 %  
Fuente de Internet

---

45 [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo