

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN
LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN
INICIAL EN UN PEDAGÓGICO DE CUTERVO 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA

AUTOR

Br. Hilder Cotrina Delgado

ASESOR(A)

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas
<https://orcid.org/0000-0001-9368-6184>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación y desarrollo comunitario

TRUJILLO - PERÚ

2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas con DNI N.º 18211853, como asesora de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL EN UN PEDAGÓGICO DE CUTERVO 2023

Desarrollada por el bachiller: Hilder Cotrina Delgado con DNI N.º 46777966 De la: MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesor(a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

*A **Dios todopoderoso**, por ser mi guía y fuente de salud y apoyo para llevar a cabo mis metas y objetivos. Quiero darle las gracias por su amor infinito en cada momento de mi vida.*

*A **mi novia** por ser fuente de motivación para alcanzar mis metas y por colmar mi vida de un inigualable amor.*

*A **mis padres** por haberme apoyado en cada uno de mis pasos y enseñarme buenos valores y brindarme una motivación constante.*

*A **mis hermanos y amigos**, por su gran apoyo y fortaleza, que me animaron a seguir este reto de ser mejor para el bien de la sociedad.*

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Trujillo por bríndame todas las facilidades para realizar dicha investigación.

A Dios, por permitirme tener vida, salud, por disfrutar cada día y poder efectuar uno más de mis metas.

Nuestra vida está repleta de retos y luchas, uno de ellos es la Universidad, ya estar estudiando, me he dado cuenta que más allá de ser un reto, es fundamento no solo para nuestro entendimiento en la educación universitaria, sino para la vida y futuro de nuestro país, por eso agradezco enormemente.

A mi asesora: Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas, por su apoyo, paciencia y colaboración esmerado para poder realizar este trabajo.

A los docentes de la UCT, por su participación y colaboración en esta investigación.

HILDER C. D

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cotrina Delgado Hilder con DNI N.º 46777966; egresado de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL EN UN PEDAGÓGICO DE CUTERVO 2023, la que consta de un total de 88 páginas, en las que se incluye 12 tablas y 27 páginas en apéndices.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, la cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor.



Br. Hilder Cotrina Delgado

DNI: 46777966

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	38
2.1. Enfoque, tipo.....	38
2.2. Diseño de investigación	38
2.3. Población, muestra y muestreo	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	42
2.5. Técnicas de procesamientos y análisis de la información.....	43
2.6. Aspectos éticos de la investigación	43
III. RESULTADOS.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	61
ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información.	61
ANEXO 2: Ficha técnica	65
ANEXO 3: Operacionalización de las variables	66
ANEXO 4: Carta de presentación.	68
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.	69
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	70
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	75
ANEXO 8: Validación de instrumentos de recolección de información	76
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estudiantes De La Carrera De Educación Inicial De Un Pedagógico, Provincia De Cutervo, Cajamarca, 2023	39
Tabla 2 Cálculo de la muestra.....	40
Tabla 3 Rangos de nivel de confianza	40
Tabla 4 Muestreo por estratos.....	41
Tabla 5 Muestra estratificada	41
Tabla 6 Pruebas de normalidad.....	44
Tabla 7 Correlaciones entre la variable clima organizacional y la satisfacción académica	44
Tabla 8 Correlaciones entre la variable clima organizacional y la dimensión contenida de la unidad de aprendizaje	45
Tabla 9 Correlaciones entre la variable clima organizacional y la dimensión metodología	46
Tabla 10 Correlaciones entre la variable clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible.....	46
Tabla 11 Correlaciones	47
Tabla 12 Correlaciones	48

RESUMEN

Las organizaciones líderes serán aquellas que maximicen el potencial de sus colaboradores, fomenten la adaptabilidad al cambio y promuevan un enfoque constante en el aprendizaje y la mejora, a través de un buen clima laboral. El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial. La investigación fue de tipo básico, contando con un diseño no experimental, con un alcance descriptivo-correlacional. Para ello se trabajó con una muestra conformada por 150 estudiantes. Como resultados se obtuvo un grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción académica con un Rho de Spearman en 0.756 y en cuanto a las dimensiones de la segunda variable relacionadas con la primera se estableció una correlación alta: En unidad de aprendizaje con 0.709, metodología en 0.660, infraestructura disponible en 0.544, desempeño del profesor con 0.713 y desempeño del estudiante con 0.582, y todos con su nivel de significancia menor al 5% demostrando una relación significativa en base al clima organizacional con cada dimensión. Se concluyó, en la determinación de una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción académica, ética profesional.

ABSTRACT

The leading organizations will be those that maximize the potential of their collaborators, foster adaptability to change and promote a constant focus on learning and improvement, through a good work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between the organizational climate and academic satisfaction in students specializing in initial education. The research was of a basic type, with a non-experimental design, with a descriptive-correlational scope. For this, we worked with a sample made up of 150 students. As results, a degree of relationship between the organizational climate and academic satisfaction was obtained with a Spearman's Rho of 0.756 and in terms of the dimensions of the second variable related to the first, a high correlation was established: In learning unit with 0.709, methodology in 0.660, available infrastructure in 0.544, teacher performance with 0.713 and student performance with 0.582, and all with their level of significance less than 5% demonstrating a relationship based on the organizational climate with each dimension. It was concluded, in the determination of a correlation between the organizational climate and the academic satisfaction in students of the specialty of initial education in a pedagogical of Cutervo.

Keywords: Organizational climate, academic satisfaction, professional ethics.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de mayor relevancia en el futuro serán aquellas que logren sacar el mayor provecho de sus colaboradores en el sentido que logren adaptarse a cambios y el aprendizaje se encamine en mejoras progresivas (Rivera et al., 2016); lo cual, es posible lograr si se toma en cuenta el clima organizacional. Esta variable demuestra cierta influencia en los miembros de una determinada organización que pueden ser positivos o negativos (Caligiore y Díaz, 2003) y, son trascendentales en toda organización, incluyendo aquellas dedicadas a la educación superior. En este sector educativo, se ha señalado que a partir del clima organizacional se convierte una variable importante para el desarrollo sostenible y bienestar de los integrantes (Ramírez y Comas), despertando el interés de las instituciones para promover mejoras continuas, de tal manera que logren ofrecer mejores servicios educativos (Deka et al., 2022).

No obstante, a pesar de la importancia que tiene la variable, en organizaciones internacionales, se revela que el clima organizacional tiene ciertas brechas por mejorar. Por ejemplo, en instituciones venezolanas se evaluó el clima organizacional reportando que: más del 50% señala la ausencia de acciones para mejorar aspectos estructurales de la organización, 58.3% señala no percibir interés de los directivos en la mejora de las interacciones entre colaboradores, 61.1% manifiesta no desarrollar el sentimiento de involucramiento a sus funciones, 55% se muestra insatisfecho con los beneficios económicos y los incentivos, 61.3% manifiesta su desagrado con el ambiente de trabajo calificándolo a este como nada grato y 59% evidencian limitadas capacidades para dar resolución a ciertos conflictos (Rivera et al., 2016).

En organizaciones del sector educativo del ámbito nacional, se encontró que una tercera parte de los colaboradores docentes valora al clima de la organización en que se desempeñan como malo (36.4%) y un porcentaje ligeramente menor lo considera en nivel de manifestación regular (33.6%, Escobedo, 2020). Por su parte, un estudio referente al clima organizacional en instituciones la Unión Peruana del Norte señaló que a razón de que estas instituciones presentan un clima organizacional negativo, como efectos se tienen bajos niveles de desempeño de sus docentes (Espinoza, 2017). En instituciones de una provincia de Cajamarca, en cambio, los datos obtenidos revelan que, en mayor porcentaje, colaboradores del sector educativo perciben el clima de sus instituciones en un nivel promedio (59%, Quintana y Vargas, 2019).

Entre los intereses de estudiar el clima laboral en cada centro educativo, especialmente las de formación superior, yace en la importancia de estas instituciones en el mundo, desde la formación de profesionales y futuro capital humano, hasta la creación de sociedades comprometidas con un desarrollo sostenible del mundo. Además, se han reportado estudios de aproximación en los que se la mejora del clima laboral podría conducir a mejorar los niveles de satisfacción del alumnado (Limna et al., 2022). Y, con las mejoras en el nivel de satisfacción, se logrará garantizar un mejor desempeño educativo.

Aunque, en el ámbito internacional europeo, en países como Francia, la satisfacción del alumnado referente a lo académico alcanza el 80% de alta satisfacción y 19% de mediana satisfacción (Hurtado et al., 2021). En países de Latinoamérica, como México, los datos demuestran que los niveles altos de insatisfacción académica reportado por los estudiantes aún son considerables, p ej.: en aspectos como el tiempo que se dedica a la carrera (22% de insatisfacción), la percepción sobre la evaluación realizada por los docentes (28%), la relación entre alumno-profesor (20%) y la relación con otros estudiantes (28%); mientras que, en otros aspectos como objetivos logrados y trabajos cumplidos, la insatisfacción no superó a los 12% (Hernández et al., 2010).

En universitarios peruanos, específicamente de la ciudad de Lima, los datos revelan que, a pesar de que existen estudiantes con niveles promedio de satisfacción en los procesos académicos (73.9%), del servicio educativo (62.3%) y administrativo (64.1%), aún es considerable el porcentaje de estudiantes que se muestra con bajos niveles de satisfacción en estos aspectos: 25.2% con los servicios educativos, 19.3% con el servicio administrativo y 15.3% con los procesos académicos (Olivera, 2020). Y, en entornos regionales, específicamente en la ciudad de Cajamarca la insatisfacción académica llegó al 45% por parte de los universitarios (Durán, 2021).

En referencia a estos datos, se presume que cierto clima organizacional es una variable relacionada con una satisfacción académica, tal cual lo han reportado otros estudios (Félix, 2022). Aspecto que requiere de evidencia empírica para demostrarlo. En referencia a ello, en Croacia diversos autores encontraron que los estudios realizados en los que se relaciona a ambas variables aún son insuficientes para aseverar el vínculo entre ambos (Viđak et al., 2022). Pero, la evidencia existente aún es limitada. Entonces, es necesario llevar a cabo nuevas investigaciones a fin de encontrar el respaldo suficiente.

En función de ello, el instituto de educación pedagógico “Octavio Matta Contreras”, Cajamarca, se convierte en una población en la cual se pueda explorar estas dos variables y encontrar evidencia que sume. Este instituto, desde enero de 1985 viene formando docentes de calidad y en su inquietud de que los estudiantes se sientan acogidos y satisfechos con la educación es constante. Sin embargo, los resultados académicos no han sido los adecuados, sobre todo en los estudiantes de educación inicial. Entonces, frente a esta dificultad y con la intención de contribuir al progreso académico del alumnado de este instituto, es fundamental obtener los elementos presentes y precisos del clima organizacional y la satisfacción académica, que señale aspectos relacionados con la estructura institucional, relaciones interpersonales, estructura pedagógico curricular, identidad, ética y poder determinar si estos influyen significativamente en la satisfacción académica del alumnado de educación superior.

Es por ello que se planteó como **problema principal**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023? También se consideraron como **problemas específicas**: a) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?; b) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?; d) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión Infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023? y finalmente e) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?

Razón por la cual, esta investigación se justifica en que la preocupación es constante y actual en un centro educativo superior respecto a cierto clima organizacional, debido a que los profesionales de hoy deben alcanzar las competencias que exigen los tiempos y los que dispone la SUNEDU en el Perú.

El estudio es de valioso aporte **teórico** en el marco de los nuevos conocimientos que se alcanzarán para explicar los vacíos científicos que giran en torno a la relación entre el clima organizacional y la satisfacción académica. Tal conocimiento será de utilidad en expandir la perspectiva teórica del clima mencionado y su influencia en cierto comportamiento de cada individuo, por un lado, y, por otro lado, será de utilidad para explicar a la satisfacción como una variable de explicación múltiple. Este conocimiento, al desarrollarse y compilarse con los hallazgos de futuros estudios, serán de utilidad para la construcción de nuevos enfoques o perspectivas para explicar la satisfacción en el entorno académico, dando paso así, al desarrollo de nuevas e innovadoras estrategias para mejorarlo. Siendo este aplicable tanto en el campo de la investigación como por parte de quienes tienen a cargo la labor de mejorar la dinámica de las organizaciones del sector educativo superior (directivos, jefes de recursos humanos, etc.).

También, los datos obtenidos generan un valioso aporte **práctico**, es decir, un aporte encaminado en generar información empírica necesaria a partir de la cual se explica cómo mejorar la satisfacción académica en población con estudios de educación superior; a partir de mejorar los componentes o aspectos del clima en las organizaciones. En este sentido, la investigación fomentará la explicación por medio de la cual desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción académicas a través de los servicios educativos.

Finalmente, la investigación se justifica a razón de realizar una propuesta **metodológica** de investigación que incorpora el uso de instrumentos de medición que se fundamentan en propiedades métricas aceptables. Además de utilizar análisis estadísticos que clarifican los hallazgos y mejorar la comprensión de los mismos, para explicar por medio del método hipotético-deductivo, como se vinculan ambas variables. Dicha metodología, podrá ser utilizada de referencia en estudios que se desarrollen a posteriori, en otras poblaciones, con intención de ampliar la información en esta línea de investigación.

Por ende, se trazó como **objetivo general**: “Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023”. Además, se tuvo en cuenta los siguientes **objetivos específicos**: a) Identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; b) Identificar el grado de relación entre clima organizacional y la dimensión metodología de la

satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; c) Identificar el grado de relación entre clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; d) Identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión Infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023 y finalmente e) Identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

En virtud de la investigación, se consideró necesario plantear como **hipótesis general**: “Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023”. Así como también, se plantearon como **hipótesis específicas**: a) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; b) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; c) Existe relación entre clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; d) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión Infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023 y culminando con la e) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Así mismo; se reseñan pautas importantes del enfoque clima organizacional y satisfacción académica a nivel de educación superior, dando referencias desde el ámbito internacional, nacional y local. De igual manera se hará un bosquejo teórico científico que apoye este trabajo.

Como **antecedentes internacionales** se presenta primero a Limna et al. (2022) los cuales se enfocaron en una investigación científica que tuvo como propósito evaluar la

gestión ética del cambio que afecta la satisfacción de los profesores y al rendimiento escolar desde la satisfacción académica en tres escuelas de Krabi (Tailandia). Para ello utilizaron como método un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo con un muestreo intencionado de seis profesores de tres, estos datos fueron analizados por el programa informático NVIVO. Los resultados muestran que las escuelas se enfrentan a problemas éticos, como los métodos de evaluación y los dilemas éticos. Y concluyen que la gestión del cambio ético podría ayudar a los administradores escolares a comprender las decisiones éticas y la correlación entre la gestión de recursos de los individuos, la ética, el objetivo, la satisfacción de los profesores y los resultados del rendimiento escolar en el buen logro de la satisfacción académica.

De acuerdo a Atalay et al. (2022) abordaron una investigación que tuvo como objetivo examinar los efectos del apoyo organizativo y la confianza organizativa percibidos por los jóvenes académicos en su trabajo, teniendo como base metodológica un enfoque cuantitativo de carácter correlacional teniendo como muestra de 350 jóvenes universitarios de Turquía. Obteniendo como resultado que el apoyo organizativo percibido y la confianza en los directivos tiene un impacto significativo y negativo en el compromiso de permanencia. Concluyen que existe un patrón necesario de confianza organizativa para el éxito de las relaciones y la colaboración para compartir ideas de investigación y docencia y abordar los problemas de las universidades, esto repercute en sus actividades científicas, académicas, así como en la motivación para el trabajo y el compromiso.

En el mismo sentido, Ravino et al. (2021) plantearon como objetivo investigar las correlaciones entre el clima en una institución, la complacencia de los estudiantes académicamente y la responsabilidad de los que dirigen, estos elementos repercuten en la felicidad en el trabajo, aplicando un modelo de igualdad estructural a los cadetes de la Policía en el país de España. Se realizó un estudio empírico descriptivo, cuantitativo, correlacional, exploratorio y transversal. Obteniendo como resultado que cierto modelo de ecuaciones estructuradas demuestra que una complacencia académica, el clima en la institución y la responsabilidad de quienes están al frente son elementos recomendables para valorar la felicidad en las instituciones. Por otra parte, existe una correspondencia real entre la felicidad y el compromiso organizativo práctico. No ocurre lo mismo con los parámetros de satisfacción académica y clima organizacional. Esta tesis desarrolla puntos claves en la literatura sobre el análisis de los modelos de gobernanza en la administración pública y

contribuye a ofrecer una mejor comprensión de las variables psicosociales que afectan a la existencia de un buen gobierno.

Por otro lado, Vidak et al. (2021) realizaron un análisis de diferentes artículos relacionados con cierto clima organizacional y la satisfacción académica de cada organización de Croacia, estas pueden repercutir en otros efectos afines con el trabajo, incluida la realización responsable de la investigación y la mala conducta en la investigación en organizaciones académicas o de investigación. En esta revisión de alcance se recopilieron pruebas sobre los resultados de las intervenciones para cambiar el clima o la cultura organizacional en ámbitos académicos o de investigación. De los 32.093 documentos recuperados por la búsqueda, se analizaron 207 documentos en texto completo, existiendo siete los que cumplen los juicios de elegibilidad y se añadieron en el estudio final. Los estudios incluidos midieron el clima organizacional, la cultura organizacional, satisfacción académica o las 3 dimensiones en facultades biomédicas o departamentos universitarios no académicos. Estos cambios positivos se midieron como mejoras en la puntuación en diferentes cuestionarios o se describieron a través de los informes narrativos de los autores o del evaluador externo. Sin embargo, la eficacia de método de la investigación fue baja, para los diseños de estudios cualitativos como cuantitativos. Se necesitan urgentemente estudios replicables, que utilicen métodos rigurosos y resultados claramente definidos, si las organizaciones quieren lograr un cambio real en el clima o la cultura organizativa para una investigación responsable.

Asimismo, Ramírez y Comas (2023), a través de su estudio propusieron el objetivo de establecer la influencia de cierto clima organizacional ante un desempeño laboral de colaboradores del centro educativo Rosa Cedeño de Granizo. Se utilizó el alcance correlacional. Se aplicó a una muestra de 21 colaboradores. En base a cada resultado obtenido, se encontró que el clima mencionado, evaluado por medio de cinco dimensiones, influye en la motivación de los trabajadores. La motivación es crucial para mantener a los talentos satisfechos con su entorno laboral y cumplir con sus responsabilidades. En conclusión, se llegó a determinar que un clima organizacional demuestra un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores en dicho centro educativo, evidenciado por una correlación muy significativa con un valor de r de Pearson de 0.713 entre ambas variables.

Como **antecedentes nacionales**, se presenta en primer lugar a Flores (2020) quien diseñó una investigación en Moquegua, que tuvo como meta evaluar los efectos de las variables reguladoras sociodemográficas y académicas en la correlación entre la excelencia de la prestación superior, observado por alumnos, y la satisfacción académica educativa en las universidades licenciadas por SUNEDU en el Perú. Usando para ello un esquema cuantitativo de carácter correlacional. Se utilizó el guía de licenciamiento de educación superior y se elaboró un cuestionario a cierta muestra de 432 alumnos. Cada resultado señala que la excelencia universitaria influye directamente y de manera positiva en la satisfacción académica educativa. Y concluye que la investigación da un aporte contundente para mejorar políticas gubernamentales en educación superior, consignadas a la inspección y seguimiento contante de los escenarios educativos en instituciones licenciadas por SUNEDU, robusteciendo la transformación universitaria del Perú.

Por su parte, Araujo (2019) realizó una investigación que tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional ante la calidad de procesos académicos en la Facultad de Ciencias de la Educación de Arequipa. Usando como metodología un enfoque cuantitativo de carácter correlacional, teniendo como muestra 70 docentes y personal administrativo. Teniendo como resultados la correlación positiva entre estas dimensiones de satisfacción en el trabajo y la excelencia de procesos académicos en la universidad, donde muestra que existe una semejanza positiva entre estas dimensiones y fue igual a 0.909. Concluye que la influencia de la excelencia educativa, las condiciones físicas laborales, la cooperación en los acuerdos, la satisfacción en sus labores y el reconocimiento son auténticas en este recinto universitario.

De la misma manera, Illanes (2019) desarrolló una investigación cuyo objetivo tuvo como propósito determinar la relación del clima organizacional ante cierta satisfacción académica en los estudiantes de la Clínica Dental, Abancay. Usando como método un estudio cuantitativo de carácter correlacional con una muestra de 83 educandos. Los resultados muestran que el 39,8% de los encuestados señala una cultura no saludable y el 36.1% menciona que la satisfacción académica es no saludable. Concluye que la relación laboral tiene una correlación leve con dicha satisfacción de los estudiantes de la Clínica.

Tacca et al. (2020), trazan en su estudio, el objetivo de identificar la relación entre inteligencia emocional del profesor y la satisfacción académica en estudiantes universitarios. La metodología aplicada fue de alcance correlacional. Se conformó de 87 maestros y 597

escolares. Se aplicó dos cuestionarios estructurados. Los resultados revelaron una correlación positiva entre cada variable analizada, con cierto coeficiente de correlación de 0.80. Específicamente, se observó que el componente interpersonal mostró la mayor correlación con cierta satisfacción. Además, se encontró que un 91% de profesores adquirió un nivel promedio y alto de la inteligencia mencionada. Se observó una tendencia en la que las docentes mujeres obtuvieron puntajes más altos en esta variable en comparación con los docentes hombres, aunque las diferencias no fueron significativas. Asimismo, se encontró que profesores de 45 años o más presentaron un superior desenvolvimiento de cada habilidad emocional y de dicha satisfacción del alumnado.

Como **antecedentes locales** tenemos a Núñez (2018), quien diseñó una tesis que sostuvo como meta determinar la relación en cuanto al clima organizacional y satisfacción de alumnos de Enfermería de UAP. Utilizando una metodología del tipo cuantitativa.

Obteniendo como resultado que un clima organizacional respecto a cierta dimensión gerencia, clima y tarea del profesor se concierne de manera significativa con una significancia de p-valor de 0.045 a la imagen docente, relación social con p-valor de 0.023 y tarea del profesor con p-valor de 0.038 y concluyen que cierta satisfacción del alumnado fue de 62% en sus diversas variables, en cuanto a planificación y enseñanza es de 62%, lo que manifiesta que están satisfecho con la metodología utilizada para recibir las enseñanzas.

Se procede a plantear las **bases teóricas científicas** que se tomaron en cuenta para desarrollar la investigación.

El **Clima organizacional**, según Anchundia (2015), tiene sus propiedades de manera directa o no, ya que supone el actuar de la persona con la colectividad y esto repercute en la productividad y satisfacción de la institución donde pertenece. Además, el clima organizacional posee sus características propias, es decir cada persona tiene una percepción propia de donde trabaja; de hecho, juega un papel importante el aspecto cultural, por ello dos instituciones no pueden tener el mismo clima organizacional, ya que este manifiesta una interacción de cada persona y las propias de la institución a la que pertenece. El clima es positivo cuando la persona percibe el buen trato desde las personas que laboran en la institución, es decir de parte de sus jefes, compañeros, y por lo que debe existir transparencia, estabilidad y coherencia con lo que se realiza, esto conlleva a lograr una satisfacción académica cónsona con los lineamientos que sigue la institución educativa.

La UNESCO (2012) señala que el Clima escolar es fundamental para el aprendizaje, pues sugiere ser el reflejo del comportamiento de las instituciones educativas, y presume que para que exista un clima escolar positivo es necesaria la participación inmediata de docentes, familia y escuela; en estos recintos escolares se promueve un trato respetuoso entre cada estudiante y el resto de integrantes de un grupo escolar.

Desde otra perspectiva, Ramos (2012) manifiesta que un clima organizacional cuenta su origen y antecedentes en la Psicología industrial, debido a que se desarrolló en América latina en el siglo XX, y tomó auge en la segunda guerra mundial, tomando en consideración diversos aspectos en cuanto a la descripción de la mano de obra especializada y aplicación de test Psicométricos (el test de Army Beta para iletrados y el test Army Alpha para individuos que saben leer). Es por ello que la psicología ha contribuido siempre al desarrollo del clima organizacional, y más aún en el ámbito educativo, debido a que en este particular se manejan elementos positivos, que tienen que ver con el desarrollo y bienestar personal del individuo, esto incluye la motivación, valores, relaciones interpersonales, aprendizaje, percepción, personalidad, liderazgo, y aspectos negativos como cansancio, rutina dentro de las organizaciones; no solo se visualiza el rol humano desde la perspectiva de la motivación, también se visualiza su desempeño como persona trabajadora y constante en sus actividades diarias.

Es importante que se vea al clima organizacional en distintas definiciones y directrices porque su análisis se ha realizado en distintas organizaciones como: empresas, universidades, diversas instituciones públicas. Si bien se ha considerado, el estudio de clima nace específicamente en la parte laboral empresarial, pero hay una distinción enorme en el tema educativo, no se puede negar que existe algo común entre una estructura y la organización. Es por ello que se hará un bosquejo de diversos conceptos de clima organizacional en la educación y sobre todo en el sistema universitario.

Como **conceptualización de clima organizacional**, tenemos que, en el sistema educativo, a nivel superior ha tenido y ha pasado por distintos pensamientos, debido a que cada investigador ha dado su propia contribución teórica, de acuerdo a los objetivos que se procuraban lograr. Es por ello que diversos autores lo enfocan desde el aula, ámbito laboral, y recintos universitarios.

De acuerdo a Bermúdez et al. (2015) la investigación del clima organizacional es un modo de acercarse a los acontecimientos diarios que ocurren en la casa de estudio, esto se

muestra en diferentes afirmaciones, valores y costumbres. Por ende, conocer los elementos que lo especifican nos lleva a tener un mayor juicio de la institución, esto permitiría mejorar el funcionamiento administrativos, la relación entre personas que laboran y la toma de decisiones, elementos que actúan en un excelente ambiente. Por lo tanto, el clima en las instituciones educativas es fundamental para la comprensión entre personas y debe ser tomado como esencial en los procesos de análisis para seleccionar a un colaborador.

Para Cornejo y Iraita (2019) manifiestan que el clima organizacional expone y afecta ineludiblemente a la persona o personas dependiendo como lo aprecian. Además, expone que en la mayoría de estudios hay similitudes y cabe nombrar tres elementos importantes: en primer lugar, es la percepción, es decir las personas organizan, reciben e interpretan su entorno y le dan un significado. En segundo lugar, esta los factores organizacionales, es decir influye directamente estos elementos en el desempeño, motivación que permita seguir cada objetivo trazado por un centro educativo y, en tercer lugar, es el comportamiento dentro de una institución y se refiere al actuar de los individuos de la organización, ya sea de manera individual o grupal.

Los autores también exponen dos enfoques concretos para el estudio del clima en el sistema educativo. El primer manifiesto es el clima observado desde el ambiente general, la institución como objeto de estudio, percibido principalmente por los alumnos, aunque se consideran otros integrantes que conforman el establecimiento de educación. El segundo manifiesto es analizado como cualidad organizativa, es decir se toma en cuenta a los profesores y directivos de la institución pues son ellos los que conocen el funcionamiento de la institución.

De la misma manera Bermúdez et al. (2015) mencionan tres aspectos importantes del clima organizacional en una institución; la primera es la disposición laboral en todos los ambientes y niveles, además asumir la mejora institucional como miembros que conforman el establecimiento educativo, esto implica liderazgo ante las dificultades para solucionar problemas, también creatividad, identificación institucional, disciplina, solidaridad, entre otros. El segundo punto es la administración del recurso humano, financiero y material de una institución, además la relación interpersonal, control educativo y normatividad para su cumplimiento. Y en el tercer punto es lo pedagógico curricular, es decir ver el proceso del aprendizaje del alumnado, adicionalmente, atender el desarrollo de las actividades

académicas en los distintos programas de estudio y el desarrollo de cierta preparación de profesores, así como cierta satisfacción académica del alumnado.

Lo expuesto por los autores anteriores, fundamenta el clima organizacional en el sistema educativo ya que ellos tratan muy de cerca los aspectos y dimensiones con la institución superior universitaria. Es fundamental reconocer que el clima organizacional es una realidad permanente en el entorno educativo, porque las personas manifiestan su comportamiento, valores, costumbres, y otros aspectos que hace reconocer que la institución cumple con los parámetros claves, para un buen funcionamiento.

Otros investigadores manifiestan al docente como el actor principal y fundamental del clima organizacional. Según Biggs (2004) manifiesta que es fundamental la voluntad del profesor para formar un clima óptimo, esto va a influir en el desarrollo académico del alumnado de educación superior, en tal sentido expone que cada docente, así como cada institución en conjunto crea el aprendizaje a través de interacciones, sea formal o de manera informal con los estudiantes, es decir el clima organizacional se observa tanto por los estudiantes y directivos en el sentir de las cosas. Se puede afirmar que ambos actores llegan a percibir el clima organizacional de manera positiva o negativa, influyendo particularmente en el estudiante, causándole efectos eficientes e ineficientes en su rendimiento académico.

Existe otro postulado de clima organizacional, señalado por McGregor (Madero y Rodriguez, 2018), donde manifiesta que hay dos tipos de climas; el de la hipótesis X y el de la hipótesis Y; el primero está referido a los profesores o catedráticos universitarios, y el segundo a los docentes que creen en el aprendizaje del estudiante. En la hipótesis X, menciona que los estudiantes no quieren aprender, y si toman iniciativa alguna sobre sus estudios pues ellos manifiestan que te mienten, por lo expuesto, pues no se debe confiar en ellos sino hay que manifestarles lo que tienen que aprender, es decir controlar que asistan y vigilarlos en las evaluaciones, pues dependen de estas acciones en su nota aprobatoria. Esta manera de accionar causa ansiedad y sentimiento de culpa en los alumnos, de hecho, provocados por una motivación deficiente y negativa porque ellos terminan intimidados, e incluso amenazados con fracasar, de otro modo en la hipótesis Y, están convencidos que los estudiantes consiguen una mejor enseñanza cuando se les da libertad y tiempo necesario para desarrollarse en sus actividades académicas. Además, se menciona que el producto final alcanzado es gracias al esfuerzo del estudiante y no de imposiciones. Al mirar claramente las características propias de cada hipótesis se hace notorio, que emplear la hipótesis X única

y estrictamente es inadmisibles e insoportable por los alumnos. Es por ello que se debe emplear la hipótesis Y con más determinación, y considerar aspectos de la otra, logrando un equilibrio adecuado que permita un rendimiento y aprendizaje eficiente en los estudiantes.

Asimismo, Ramos (2012) señala que un clima organizacional, es cierto evento dependiente, que es intermediario en referencia a los elementos de una institución y cada directriz motivacional del comportamiento de la institución. Para entender mejor el clima organizacional es necesario conocer elementos muy importantes que la conforman, entre ellos se consideran aspectos como: ambiente de trabajo o estudio, alumnos o trabajadores de una institución, comportamiento laboral o estudiantil.

Claramente este autor resume lo que se ha dicho anteriormente sobre el clima organizacional, sin excluir definiciones importantes dados por los investigadores como estructura organizacional, componentes organizacionales, comportamientos individuales, ya que al ser estudiados y analizados forman parte del clima organizacional en una institución.

Con respecto a las **teorías que sustentan el clima organizacional**, al observar documentación física y virtual en relación a la educación superior, no se halla explícitamente las teorías sobre las que se construye tal concepto. Sin embargo, podemos apreciar que hay cuatro grandes teorías sobre el clima institucional. Los investigadores Cornejo y Iraita (2019) mencionan dos teorías importantes: la escuela Gestalt y la Funcionalista.

La primera de Gestalt, manifiesta que la realidad y sus estructuras lo observa todo individuo tal y como existe, además, lo interpreta y lo crea en cierta forma que englobe la realidad en su conjunto. De modo que, la persona comprenda la realidad próxima de acuerdo a los juicios observados e inferidos. Es así que, el comportamiento de la persona será en concordancia con la realidad del mundo que nos rodea. Por ejemplo, la conducta de un alumno de educación superior estará influenciado por la observación que él mismo hace sobre la institución donde está formándose como profesional.

La segunda escuela Funcionalista, se dedica a investigar cómo marchan los procesos mentales y cómo afectan y modifican la conducta de las personas, manifiesta que el pensamiento y la manera de actuar o comportarse de la persona depende del ambiente donde vive, además, los desacuerdos individuales de cada persona son muy fundamentales para adaptarse a la realidad de su medio. Por ejemplo, un alumno dialoga con sus semejantes en la universidad, no solo participa, sino que observa el clima en dicha institución superior.

Es por ello que se consideraron como **dimensiones del clima organizacional** en base a lo señalado por Bermúdez et al. (2015), en los distintos proyectos teóricos respecto al clima organizacional desde el ámbito de educación superior, cuatro dimensiones importantes: administrativa, académica, socio afectiva y la ética; pero se puede adicionar lo pedagógico curricular, desprendido de lo administrativo y la identidad institucional, desglosado de lo académico.

Primero, la **dimensión académica (estructura institucional)** hace referencia al proceso de enseñanza aprendizaje, actividades institucionales escolares, logros académicos, propósitos educativos, satisfacción académica, así como el currículo. En la institución educativa se comparten valores, creencias y perspectivas que de una u otra forma facilitan o dificultan tales procesos. Según menciona Bermúdez et al. (2015) donde explica que las acciones educativas en la práctica se contextualizan coordinando profundamente y principalmente las dinámicas participativas que se dan en los ambientes o aulas, por la cual su contexto tiene que ser comprendido de manera relevante.

Villa y Villa (2007) señala que, en lo científico académico existen distintas formas de componentes en cada institución superior, es decir, el ambiente para la ejecución y adquisición de los procedimientos, métodos, normas de trabajo en cada rubro, así mismo, se fundamenta la competencia académica según propuesto en el planificador y todo lo eficiente que se considere para la formación de los estudiantes que se van a titular como profesionales.

La satisfacción académica para que tenga un éxito en los alumnos universitarios, es necesario un estilo de aprendizaje individual o personal, además, una motivación interior que se deriva del modo de ser, habilidades, emociones y hábitos, en cuanto a la motivación exterior se sustenta en lo contextual y por elementos determinantes en el ambiente, es decir, todo lo externo que facilite las tareas académicas.

Otro punto importante es el rol del docente en la dimensión académica Bermúdez et al. (2015) menciona que el perfil y cualificación del docente puede tener cuatro factores importantes: a) Cognitivo, nos lleva a ver sus diplomas y títulos. b) El saber hacer, nos lleva a ver sus capacidades en el uso de sus técnicas. c) El factor afectivo, es lo que posibilita y facilita la relación con los alumnos y demás integrantes de la institución de educación superior. d) Factor social, es cuando el tutor ayuda a saber ser y hacer en la institución a la que pertenece, además, sentirse cómodo con el lugar que ocupa.

Para la **dimensión socio-afectiva dentro de la institución**, se debe tener bien claro que las competencias y capacidades en el docente mejora la educación universitaria en todos sus ámbitos. Bermúdez et al. (2015) muestran la gran importancia en las dimensiones siguientes. a) Lo afectivo en la relación interpersonal con los alumnos. b) El socio afectivo incluye las relaciones y satisfacción con las demás personas.

Como se visualiza en cierto aspecto de educación superior, es decir, la población estudiantil adulta no es ajeno a tener una atención, comprensión y emociones referidas a la enseñanza aprendizaje que son peculiaridades de la persona humana. Además, las investigaciones actuales hacen mención a las emociones y sentimientos como claves en cierto proceso de aprendizaje del alumnado.

Las relaciones interpersonales en el sistema educativo son muy necesarias, porque no solo se limita al aspecto cognitivo, sino que es integral en la persona. Ciertamente el clima organizacional en educación superior y las relaciones interpersonales son necesarias porque en la persona está lo socio afectivo, que es fuente de tener logros deslumbrantes, así como conflictos con su entorno.

En el caso de la **dimensión administrativa**, se refiere a la gestión en todas las áreas de la institución, además, del apoyo a la labor académica, es decir la información que se imparte en los ambientes; da cuenta de gestión administrativa, dirección, infraestructura respecto al clima organizacional.

Según Bermúdez et al. (2015) mencionan aspectos y características físicas de la institución educativa, condiciones que engloban al aprendizaje en cuanto al ambiente y por último la relación interpersonal entre alumnos ya que son elementos importantes del clima organizacional.

Lo administrativo es un factor fundamental en cuanto al clima organizacional, porque ve estructura, jardines, áreas de trabajo, patios, canchas y cafetería si es necesario; además, se encarga de la organización de la institución como: tiempo libre y talleres, recesos, actividades, entre otros, que son factores importantes para el desarrollo del clima organizacional y así tener una buena satisfacción académica.

Bermúdez et al. (2015) manifiestan que la administración es incorporada en cierto recurso humano, financiero y material que tiene una institución de educación como parte del clima organizacional; también implica a este campo la normatividad y criterios escolares, mecanismos y procedimientos en las actividades institucionales, las relaciones laborales y el

control estudiantil. Por lo tanto, lo administrativo en una institución es muy importante en el clima organizacional.

Un aspecto fundamental en la parte administrativa que es necesario profundizar es la forma como se estructura la organización, manifestando que existen dos tipos de enfoques; la primera considera a las estructuras organizacionales piramidales, verticalistas y jerárquicas y la segunda es las dinámicas, autónomas y flexibles. De este modo, podemos exponer que la influencia del servicio universitario en cierto clima organizacional hay una conexión directa porque es de donde parte la normativa de clima institucional para todos los que la conforman. Como hemos mencionado el clima organizacional depende de muchos componentes como el diálogo, liderazgo, la práctica y procedimiento administrativo, las políticas educativas, objetivos de la institución, entre otros. Es una responsabilidad de parte de cada directivo en establecer la calidad del clima organizacional dentro de la institución para que cada estudiante tenga una eficiente formación académica (pp. 4–5).

Finalmente, se considera a la **dimensión ética**, como aquella que involucra las virtudes, valores, ejercicio moral profesional en la institución. Por ello Bermúdez et al. (2015) dice que las instituciones tienen una orientación ética explícita o implícita, que se muestra en la persona en su actuar diario, en la comunicación, y en las decisiones que se toma. Es importante señalar, que toda institución tiene sus propósitos y en sus integrantes se deben generar valores para un clima organizacional. En la educación superior, el conocimiento no puede ser aislado de la interrelación y del entorno, además, no se puede lograr de manera eficiente un aprendizaje favorable; por lo tanto, si lo humano no se desenvuelve dentro de lo ético, psicológico y emocional se torna muy complicado desarrollar la enseñanza aprendizaje.

Así mismo, sugiere que en la educación superior no solo debemos ver lo social, sino también las necesidades de la persona en la institución, esto se refleja en la enseñanza aprendizaje como una eficiente relación y es donde los que pertenecen a la institución toman parámetros éticos. También, manifiesta que la instrucción educativa es potenciada ya que implica a la persona del estudiante a que se movilice, asuma su aprendizaje y tome decisiones. Además, cada vez las instituciones son conscientes del actuar ético o antiético de sus integrantes, es por eso que se prioriza estándares de clima ético con sus semejantes. También considera que el pensamiento ético universal se da de manera abstracta, pero utilizados por las instituciones en el sistema normativo. La institución debe ver a la persona,

sus creencias y valores propios ya que se evidencian en las acciones educativas de educación superior.

El clima organizacional en el ámbito superior se da entre directivos y los estudiantes en las dimensiones pertinentes. En el sistema de educación superior universitario los estudiantes tienen interacciones, vivencias, además aspectos emocionales, motivacionales y estructurales que viven cada día en la institución.

Paralelamente se consideraron como **características del clima organizacional**, a los distintivos o características del clima organizacional que se utilizan para ver y comprender el rol primordial que se establece en las instituciones educativas. Según Cornejo y Iraita (2019) manifiesta que las características del clima organizacional son esenciales para poder ver cuánto repercute en la satisfacción académica del estudiante, manifestando las siguientes:

El carácter global se manifiesta siempre como una característica del clima, porque se refiere a la totalidad de la institución en todos sus ambientes. Además, el clima puede ser alterado por la intervención directa o indirecta por parte de la institución.

Ramos (2012) expone los tipos propios de características de la noción de clima organizacional, esto es una disposición dentro de la institución educativa, además, las características de la personalidad de un individuo. Muchos investigadores han manifestado que cierto clima organizacional tiene un efecto en cada conducta de un individuo.

Considera también que las características comprendidas son: El clima organizacional es una clasificación específica de factores o circunstancias, en otras palabras, situacionales; Sus elementos que lo conforman se pueden modificar, aunque el clima organizacional puede seguir en la misma línea; El clima evoca y denota secuencia, pero no de manera firme como la cultura. El clima organizacional es fijo por las características en su mayor parte, además, las aptitudes, conductas, posibilidades del entorno, por los contextos sociológicos y culturales de la institución; El clima es externo a la persona, ya que puede concebirse como cierto componente que ayuda al desarrollo; El clima es diferente a una actividad, de manera que se logran ver un distinto clima en las personas que realizan una similar acción; El clima organizacional se haya establecido en cada característica del contexto exterior tal como las observa el investigador; Es arduo narrarlo con palabras, no obstante, sus resultados logran identificarse con facilidad; El clima tiene consecuencias sobre el comportamiento; asimismo

es un punto primordial en cierto accionar de la persona porque actúa sobre las acciones y expectativas.

El clima organizacional se da en el interior de una institución, y es necesario analizar el clima en sus distintas dimensiones, pues es necesario notar la personalidad que caracteriza a una persona ya que depende de eso la eficiencia de una satisfacción académica de calidad, esto nos lleva a ver su imagen de identidad y calidad de los alumnos. Por ejemplo: en una casa de estudios universitarios, supongamos que no es satisfactorio lo académico que reciben los estudiantes, puede ser a muchos factores esta no eficiencia como: falta de tutoría, problemas familiares, políticas de calidad, selección de personal, por nombrar algunas razones de la causa y efecto del clima inadecuado en la institución; pero una de las dimensiones fundamentales del clima está estrechamente ligado con el desarrollo de la persona, como la interrelación diaria y el actuar con ética.

Si se toma en cuenta esta realidad de clima, es necesario que se dirija y corrija el comportamiento de todas las que la conforman, ya que depende de estos agentes humanos el éxito de una satisfacción académica.

Finalmente se considera la **importancia de estudio del clima organizacional**, la cual, en estos tiempos, en cada institución superior es de total relevancia, pues permite saber los factores que se suscitan dentro de una institución, además, ver los problemas que se den y actuar a tiempo antes que puedan afectar a los profesores y estudiantes.

El clima organizacional es importante, porque están los valores, actitudes, creencias, de una persona y son elementos esenciales del clima en las labores educativas. Es necesario que los directivos analicen y hagan un diagnóstico sobre el clima laboral en una institución de estudios universitarios.

Según refiere Brunet (2011) hay tres razones por la cual es importante ver el clima en una institución: La primera propone evaluar los orígenes del problema de agotamiento o insatisfacción que ayudan a que se desarrollen las actitudes negativas frente a la institución. La segunda considera necesario empezar y sustentar un cambio que ayude a los directivos tener elementos puntuales sobre qué es lo que se tiene que intervenir o mejorar. La tercera, considera que, en una institución, es indispensable realizar un seguimiento de su desarrollo y también discurre que prevenir problemas que se puedan suscitar es de vital importancia.

El administrador de una institución tiene que ejercer el control del clima, para poder dirigir lo más eficiente posible el establecimiento de educación superior.

Los autores Cornejo y Iraita (2019) exponen que un estudio del clima es necesario, porque ayuda a conocer qué visión tienen de los integrantes de la institución, las políticas de la institución, también ver la economía, su estructura de organización, así como los modos de liderazgo y valores. Además, estudiar el clima nos permite conocer las disposiciones, reacciones y valoraciones de los que conforman la institución, también la metodología de supervisión de las acciones educativas e incluso la misma estructura, entre otros. En este sentido, el clima es importante porque nos permite tener un examen sobre cada condición en las que los alumnos y docentes desarrollan sus actividades educativas. Además, nos permite impulsar a través de incentivos a las personas que conforman la institución y fortalecer la comunicación e interrelación entre sus integrantes. Por último, el clima organizacional nos ayuda a tener una visión global e integradora de la institución.

Por otro lado, la **Satisfacción académica** hoy en día se maneja mucho en oferta, demanda y servicios, se describe a lo emocional y cognitivo de la persona que ha sido gratificada con la percepción de las expectativas, este es el motivo por el cual las organizaciones, empresas, entre otros, investigan y establecen cuáles son las perspectivas de sus usuarios para el cumplimiento de metas que atraiga y mantenga un superior número de cada clientela y venta. Medición de cierta satisfacción se ha vuelto un indicador fundamental en la actualidad para las instituciones a nivel del mundo entero. En las instituciones educativas optamos pensar en estudiantes como actores del mundo actual y futuro de la sociedad, en efecto no son clientes.

Para la **conceptualización de satisfacción académica**, se tomó en cuenta a Tintaya (2017) quien alude que el motivo de investigar la satisfacción académica de los alumnos reside en que los estudiantes son el elemento fundamental de la presencia y sustento de las instituciones educativas. Los alumnos son los receptores de la formación, son actores que pueden apreciar y tienen perspectiva de lo que se realiza, con su opinión nos ayuda a ver muchos factores que tienen que cambiarse o mejorarse. Además, ver la satisfacción de los alumnos de manera investigativa, adecuada y constante nos orienta a la toma de acciones correctas para mejorar en la institución, finalmente, la satisfacción del alumno se observa como fundamental en cierta valoración de una calidad educativa.

También refiere que cierta satisfacción académica es el efecto de un camino que se forma en el beneficiario y que culmina en él mismo, esto nos lleva a observar que es intrínseco o subjetivo desde su esencia hasta la interpretación. Además, será proporcional de

manera directa al esfuerzo que realice la institución direccionada al servicio, donde el alumno se conciba como un cliente que ha recibido eficientemente conocimientos, desarrollo humano y destrezas para ejercer a futuro su profesionalidad.

La satisfacción por lo que uno estudia en un centro educativo superior es el gusto por la profesión que ha escogido, además, la satisfacción lo podemos asociar con calidad y por último el alumno es consumidor del servicio educativo.

Bernal et al. (2016) expone que la satisfacción se observa como la práctica o sentimiento del éxito en la realización de un resultado determinado, esto nos lleva a ver el grado de bienestar que tiene la persona en lo personal (estudio, salud, trabajo, familia, entre otros) y con su vida, además, la satisfacción académica es visto la alegría de estar estudiando una profesión con el que se tiene un compromiso óptimo, estable, que permite estar identificado y desarrollarse en ella disfrutando lo que uno realiza. También recalca que la satisfacción del desarrollo se da cuando una produce o sirve y es una situación de la persona para ser eficiente, además, hay motivación con un adecuado conocimiento que nos permite estar satisfechos de aportar a la institución y a la sociedad.

Mejías y Martínez (2009) manifiesta que es importante ver la satisfacción porque es el grado que tiene una persona en el cumplimiento de sus objetivos, y que tiene expectativas de calidad como integrante o como gestor gestión en una institución, además, es tener una adecuada respuesta a intereses, expectativas, demandas y necesidades de las personas y es donde una persona tiene que tener satisfacción de servir, finalmente, en el sistema educativo los usuarios son los alumnos y la satisfacción no se desliga de cómo la institución atiende sus preocupaciones, necesidades, intereses, expectativas, así podemos decir que la satisfacción académica es producto de cada logro obtenido por los estudiantes en su institución.

Para las **dimensiones de la satisfacción académica**, se tomó en cuenta que compone un aspecto clave para exponer la calidad del aprendizaje, y el estudiante ve el éxito en los estudios, desempeño en sus prácticas preprofesionales y prácticas profesionales, también satisfacción por la profesión elegida y la permanencia en su decisión.

Según González (2017) refiere que las dimensiones son fundamentales para estudiar la satisfacción, además, de estas dimensiones se desprenden otras en la cual da más claridad. Es por ello que las dimensiones serán las siguientes: a) Contenido de la unidad de aprendizaje: desarrollo, cumplimiento, claridad de cada objetivo propuesto durante la sesión

o un ciclo; b) Metodología: materiales y actividades desarrolladas didácticamente durante la sesión de aprendizaje; c) Infraestructura: equipos, aulas, laboratorios, áreas libres y servicios higiénicos y todas las instalaciones de la institución; d) Desempeño del docente: conocimiento, dominio del tema, investigación, exámenes, motivación, puntualidad, comportamiento, entre otros; y, e) Desempeño del estudiante: motivación, cumplimiento de trabajos e investigaciones, participación y dedicación.

Según Vergara et al. (2018) expone que la satisfacción académica se mide a través de las siguientes dimensiones de la satisfacción del estudiante, clasificándolo del siguiente modo. En el grupo A se encuentra las siguientes dimensiones: el accionar del profesor, competitividad, malla curricular, personal administrativo, instalación y estructuración de la materia. En el grupo B está: satisfacción de un cliente, calidad del servicio brindado por el docente, de lo administrativo, del equipamiento e infraestructura, también la interacción del cliente, resultado de cierto servicio y reputación de servicio. En el grupo C están: calidad de objetividad y contenido, didáctica y evaluación y protección de cada aspecto formal.

Estas dimensiones nos dan una visión fundamental del estudio de la satisfacción académica y nos hace ver si es eficiente o ineficiente la enseñanza aprendizaje, viviendo un clima organizacional en la institución.

Para los **factores que intervienen en la satisfacción académica** se debe observar el éxito durante la formación del estudiante en la institución para ser un gran profesional, también, tiene que ser direccionado a que el alumno se encuentre satisfecho con la carrera que ha elegido, y, por último, la investigación nos tiene que llevar ver una estabilidad en la decisión que ha tomado la persona.

Según Bernal (2016) manifiesta que se pueden estudiar muchos factores de la satisfacción académica, además, expone que dos de los más importantes y los que engloban a todos los demás, son el factor interno (identificación con la carrera asignada, bienestar interior, disfrutar el trabajo que realiza, entre otros) y el factor externo (horario, transporte, seguridad, relación docente-alumno, entre otros) que pueden ayudar mucho o pueden entorpecer el desempeño del estudiante.

También declara que los factores que satisfacen al estudiante son: la calidad del docente, las tutorías recibidas, la forma de evaluación, metodología de estudio, infraestructura, la atención administrativa, el conocimiento y formación recibida, el plan de

estudios, y las apropiadas practicas preprofesionales y profesionales con una empleabilidad estudiantil, entre otros.

Según Marín (2016) refiere que hay una infinidad de factores para ver la satisfacción académica del estudiante exponiendo las siguientes: a) procedimiento de estudios; b) formación y práctica para el saber de los docentes; c) técnicas de saber y valoración en las evaluaciones; d) nivel de autorrealización de educandos; e) servicio de apoyo; f) servicio administrativo; g) ambiente propicio e) infraestructura.

Como se visualiza hay una infinidad de factores que ayudan a la satisfacción académica de un educando que pueden repercutir de forma buena o mala. Si estos factores ayudan de manera eficiente en la satisfacción académica se tiene que optimizar o perfeccionarla y si los factores no ayudan al estudiante o es deficiente se tiene que cambiar, corregir lo más pronto posible para que los estudiantes estén satisfechos en su éxito personal, identificados con su institución y les dé una estabilidad emocional y profesional.

Con respecto a los **niveles de satisfacción académica**, se considera que deben estar marcados en una institución y se caracterizan por estar prosperando en sus objetivos trazados en lo académico, también, es necesario que el alumno crea en su capacidad elevada para conseguir un buen rendimiento en sus actividades e investigaciones propias de su profesión, es decir el alumno tiene que mostrarse dinámico con expectativas positivas de ser un alumno de educación superior, ya que eso los lleva a tener metas y retos educacionales.

Según manifiesta Tintaya (2017) que ante un buen clima organizacional se presentan mejores niveles de satisfacción académica del estudiante sea de manera interna o externa, por el contrario, si en la institución hay un bajo clima organizacional se presentará bajos niveles de satisfacción académica en los estudiantes.

Jiménez et al. (2011) expone que para ver el grado de satisfacción académica de los alumnos es necesario utilizar el siguiente nivel de medición de escala tipo Likert.

Según Muguira (2020) manifiesta que para medir la satisfacción es esencial conocer el nivel que están los clientes, en este caso de educación los clientes son los estudiantes. Uno de los ejemplos propuestos es la escala de Likert para saber cierto nivel de satisfacción académica del alumnado de educación superior, además, la mayoría de los investigadores utilizan estos niveles y lo realizan de manera unipolar, es decir el estudio de una sola institución.

El conocimiento de satisfacción académica que tienen los estudiantes mayormente se da de novedad científica, logros o de ayuda hacia los alumnos tiene la institución, eso hace que los agentes activos se identifiquen más y estén satisfechos de pertenecer a dicha institución con un clima organizacional eficiente.

Manifiesta Marín (2016) que los niveles de satisfacción pueden observarse primero desde la perspectiva de la compra y venta de servicios, luego ya desde el sistema educativo se experimentan tres niveles de satisfacción académica: a) Insatisfacción, surge del servicio percibido de cierto producto que no alcanza las atenciones de clientes, en este caso son los alumnos; b) Satisfacción, se produce cuando cierto servicio adquirido de un bien coincide con los intereses de clientes, en este caso son los estudiantes; y, c) Complacencia, se origina cuando el servicio observado satisface ciertas expectativas de clientes, en este caso son los alumnos.

Obedeciendo al nivel del cliente educativo que es el estudiante, se puede conocer el grado o nivel de satisfacción académica que tiene los estudiantes en la institución de educación superior. Por ejemplo: Un estudiante insatisfecho no tendrá éxito, no se siente bien emocionalmente, cambiara quizás de institución, por lo tanto, la institución es la que debe brindarle esa satisfacción académica al estudiante, pues esta insatisfacción es creada por la propia institución; de otro modo, un estudiante satisfecho se mantiene exitoso pero no en su totalidad, quizás tiene algo de identificación de ética, pero no se siente plenamente satisfecho, es decir la institución no le brinda en su totalidad los medios necesarios para tener una satisfacción académicamente óptima, podríamos llamarle una satisfacción condicionada; en cambio un estudiante complacido será exitoso a pesar de los errores que existan durante el proceso formativo, siempre y cuando trabajen conjuntamente estudiantes e institución superando la preferencia racional.

Con respecto a la **importancia de la satisfacción académica**, se sabe que actualmente existe un enorme interés por ver la satisfacción académica en los alumnos universitarios y así mejorar el proceso educativo, mayormente en la época actual los estudios lo han hecho desde el estudiante y lo hacen para saber que espera el alumno de su universidad, por otro lado, ver la satisfacción académica desde la expectativa que tiene el alumno del proceso de enseñanza aprendizaje, por eso es necesario el estudio de la satisfacción académica.

Según Álvarez (2014) manifiesta que evaluar el clima organizacional es importante analizarla por medio de los estudiantes quienes adquieren dicho servicio. Medir la satisfacción del estudiante es importante y provechoso siempre y cuando este direccionado para mejorar e innovar, por otro lado, la medición de cierta satisfacción académica de los alumnos de forma adecuada, constante y fija nos lleva a tomar acciones correctas para fortalecer lo que ya se tiene construido y corregir las debilidades que se han ocasionado. También refiere que cierta satisfacción de un educando superior es de enorme importancia para las instituciones, pues de ello depende la estabilidad, además, con la satisfacción del alumnado se lograra el triunfo, la estabilidad del alumnado, y, sobre todo, la valoración positiva. Es considerablemente importante ver modos correctos de medir la satisfacción académica, esto nos ayuda a ver la calidad de enseñanza y compararla con otras instituciones.

Según Sánchez (2018) manifiesta que el estudio de cierta satisfacción académica por parte de cada estudiante universitario es de suma importancia, porque tienen la posibilidad de decir ciertos requerimientos, pretensiones y satisfacción en su ciclo de estudios, y sus expresiones tienden a ser atendidas por ciertos directivos, puesto que necesitan de buena educación, eficiencia, condiciones de éxito, comunicación, retroalimentación, docentes calificados, áreas de investigación, áreas libres, instalaciones recreativas, programación curricular clara, evaluaciones, y sistemas de Tics eficientes. Los centros educativos superiores necesitan acoger todos los esfuerzos posibles para satisfacer a los alumnos, ya que son los clientes primordiales que deben tener una satisfacción académica eficiente.

Finalmente, como parte de la investigación se procede a sugerir las **definiciones de términos básicos**:

- **Académica:** Hace referencia esta dimensión al proceso de enseñanza aprendizaje, actividades institucionales escolares, logros académicos, propósitos educativos, satisfacción académica, así como el currículo. En la institución educativa se comparten valores, creencias y perspectivas que de una u otra forma facilitan o dificultan tales procesos (Pereira, 2010).
- **Clima organizacional:** Es el grupo de elementos físicos (como las instalaciones o construcción, los recursos, entre otros) y elementos intangibles (como la comunicación, los valores, la interacción, las relaciones de clima entre personas, entre otros) que existen cada día en la educación superior (Cornejo y Iraitá, 2019).

- **Desempeño Docente:** Es el conjunto de operaciones constituidas de acuerdo con las interacciones didácticas entre el saber científico y el saber escolar, y con las intervenciones socioculturales y lingüísticas, se enfoca en las habilidades personales de cada docente, y de la motivación que los directivos le ofrezcan a través de ayuda pedagógica (Lara et al., 2021).
- **Desempeño del estudiante:** Es el potencial que posee el alumno de acuerdo a su desarrollo cognitivo en el proceso formativo y como lo lleva a la práctica teniendo la capacidad de dar solución a dificultades y problemas (Flores, 2020).
- **Estructura institucional:** Es una organización con normas definidas, creado para una finalidad (sea educativa, social, empresarial, entre otros) y que tiene recursos humanos, materiales y financieros, además, tiene un proceso organizado para cada función administrativa o actividad. Una estructura institucional tiene: un origen planificado, procesos exigidos, relaciones permanentes, comunicación estable, principios eficaces, intereses comunes, unidades de análisis, autoridades, representación gráfica y sanciones escritas y de reglamento (Cantón, 2003).
- **Ética profesional:** Es una ética afirmativa que entiende el significado y los valores de un profesional que lo identifica para ejercerlo con responsabilidad para lograr un bien común (Ibarra, 2005). Ética profesional tiene principios como: a) No todo lo que uno quiere conocer, es posible alcanzar por la ciencia, es fundamental que sea éticamente aplicado. b) Un punto fundamental: el fin no justifica los medios. Aunque el fin sea bueno y los medios para realizarlos es incorrecto, la acción es antiético. c) Finalmente, si el fin y los medios son éticamente correctos, es necesario ver los resultados próximos, medianos o lejanos de esa acción y ver si son provechosas para la persona sea de manera individual o social (Amaro, 2015).
- **Identidad institucional del estudiante:** Es lo que le identifica a la persona que pertenece a una institución, y lo fundamental es el espacio físico porque es donde la identidad tiene forma, se constituye y obtiene explicación: su infraestructura. La identidad institucional universitaria se encuentra inscrita y determinada, con un marco valorativo, en su cultura, también en su organización, historia (antecedentes), responsabilidad social. Implica que las fases y características de identidad institucional en educación superior universitaria está en el proyecto institucional (PEI). Por último, la identidad institucional hace referencia al cuerpo de

procedimientos, prácticas institucionales, normas, fines, valores, que se orienta hacia la sociedad y esto le concede identidad a través del tiempo (Cortés, 2011).

- **Metodología:** Es la manera de desarrollar las actividades diarias en el aula, donde se utilizan técnicas, herramientas y modelos de trabajo que ayuden al desarrollo de los procesos educativos (Lara et al., 2021).
- **Niveles de satisfacción académica:** Son los distintos grados de satisfacción académica, para conseguir un buen rendimiento en las actividades e investigaciones propias de su desenvolvimiento estudiantil, es decir el alumno tiene que mostrarse dinámico con expectativas positivas, que le permita tener metas y retos educacionales (Tintaya, 2017)
- **Pedagógico curricular:** Se entiende como los procedimientos que los profesores o catedráticos ejecutan el currículo desde la objetivación (currículo señalado), donde atraviesa por ser moldeado y adecuado de acuerdo a la realidad de la institución educativa. Además, los directivos realizan una gestión técnico pedagógico, porque son los que dirigen, coordinan, mejoran y evalúan los procedimientos educativos, y principalmente en gestión pedagógica, apoyo estudiantil y enseñanza aprendizaje en el aula. Por último, la gestión pedagógica curricular es muy importante en la institución pues es actuar desde el currículo a través del ministerio de educación con un proyecto curricular institucional (Beltrán, 2014).
- **Relaciones interpersonales:** Es importante las relaciones interpersonales en la institución porque es la convivencia de las personas que conforman, es así que para poder practicarla es necesario un programa de convivencia, porque eso ayuda al desempeño académico eficiente y también al comportamiento de la persona. Es necesario estudiar la convivencia porque eso nos ayuda a ver las problemáticas o ineficiencias en el interior de cierto centro educativo superior y así poder corregirlas a tiempo. Además, las relaciones interpersonales se pueden percibir de forma positiva o negativa, porque hay diferentes formas de deducir y es necesario ver desde la acción o actividad estudiantil o trabajadores de la institución, en otras palabras, es acción y reacción. Por último, las relaciones interpersonales en la institución hay momentos que son tensos, las autoridades pasan a todos los espacios, la norma no se cumple, pero la tarea de crear relaciones interpersonales buenas es responsabilidad de la institución y la tarea es hacerla (Londoño y Mejía, 2020).

- **Satisfacción académica:** Es el grado de felicidad que se alcanza cuando se abordan los contenidos de las unidades de aprendizaje que engloba el desarrollo, cumplimiento, claridad de los objetivos propuestos durante la sesión o un ciclo; también, implica la metodología que abarca los materiales y actividades desarrolladas didácticamente durante la sesión de aprendizaje; además, la infraestructura que engloba equipos, aulas, laboratorios, áreas libres, servicios higiénicos y todas las instalaciones de la institución. Asimismo, desempeño del docente que abarca conocimiento, dominio del tema, investigación, exámenes, motivación, puntualidad, comportamiento, entre otros; por último, desempeño del estudiante que engloba motivación, cumplimiento de trabajos e investigaciones, participación, dedicación (González et al., 2017).
- **Unidades de aprendizaje:** Es la organización secuencial y dinámica que realice el docente, apoyándose en el currículo básico nacional, y mostrando elementos esenciales para el desarrollo dinámico de las actividades escolares, y lograr en el estudiante un aprendizaje efectivo. (Lara et al., 2021).

Se concluye entonces que las dimensiones respectivas de las variables son las siguientes:

- a) Clima organizacional:
 - Estructura institucional.
 - Relaciones interpersonales.
 - Pedagógico curricular.
 - Identidad.
 - Ética.
- b) Satisfacción académica:
 - Contenido de la unidad de aprendizaje.
 - Metodología.
 - Infraestructura disponible.
 - Desempeño del profesor.
 - Desempeño del estudiante.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El enfoque desarrollado fue cuantitativo, puesto que se focaliza en recopilar y examinar datos numéricos, utilizando medidas y análisis estadísticos con el fin de obtener resultados imparciales y concretos (Arias y Covinos, 2021).

Con alcance descriptivo – correlacional, pues de acuerdo a Ismael (2021) un trabajo de naturaleza descriptiva, consiste en detallar cada característica particular de un grupo o situación detectada, en otras palabras, se busca determinar el accionar que persigue un objeto en evaluación; del mismo modo Hernández y Mendoza (2018) declaran que el alcance correlacional es asociar hechos o variables, también fenómenos, para así medir la relación de las variables en términos estadísticos.

La investigación se ubicó como tipo básica, a razón de que su propósito principal es la obtención de conocimientos nuevos, que en el largo plazo apuntan a la generación de nuevos principios teóricos (Sánchez et al., 2018).

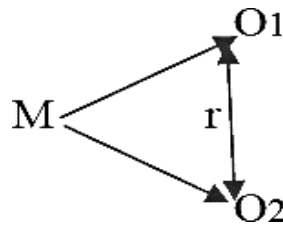
2.2. Diseño de investigación

Método

Se aplicó el método hipotético deductivo debido a que se inicia con la observación de un fenómeno o en otras palabras un problema, y se realiza o se crea una hipótesis que explique el problema encontrado, finalmente, se sacan sus resultados para luego realizar su comprobación (Sánchez, 2019). Según Ismael (2021) manifiesta que este método investigativo inicia con el análisis de un problema o hecho, permitiendo formular cierta hipótesis para detallar un problema, es así que a través de un proceso deductivo se determina las consecuencias de dicha hipótesis, finalmente se le pone a comprobación impugnando o confirmando la hipótesis primera.

Diseño de investigación

Referente al diseño en estudio, se trazó como no experimental, pues se lleva a cabo la evaluación de los sujetos de estudio en un ámbito natural, sin ejecutar modificaciones en ninguna circunstancia. Asimismo, no se realizan manipulaciones en cada variable estudiada. De corte transversal, puesto que implica la recopilación de datos en un único momento, sin repeticiones (Arias y Covinos, 2021).



En la que:

M = Muestra, 150 estudiantes de la especialidad de educación inicial de un pedagógico de la provincia de Cutervo 2023.

O1 = Observación del clima organizacional de los estudiantes.

O2 = Observación de la satisfacción académica de los estudiantes.

R = Grado de relación entre clima organizacional y satisfacción académica.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es definida como un grupo total de elementos a concertar con determinados aspectos, es decir es un equipo de cada elemento que pertenece a un componente espacial en el que se ejecuta un estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso se indagó a los estudiantes de un pedagógico de la provincia de Cutervo. Estos son todos los estudiantes de la especialidad de educación inicial de los ciclos II, III-A, III-B, VI, VIII-A, VIII-B y X que conforman un total de 246 alumnos.

Tabla 1

Estudiantes De La Carrera De Educación Inicial De Un Pedagógico, Provincia De Cutervo, Cajamarca, 2023

	ESPECIALIDAD	EDUCACIÓN INICIAL
CICLOS	II	36
	III-A	35
	III-B	40
	VI	42
	VIII-A	31
	VIII-B	25
	X	37
	TOTAL	246

Nota: La tabla 1, muestra el total de estudiantes de la especialidad de educación Inicial.

Muestra

Para determinar la muestra se ha optado por muestra probabilística, por lo tanto, la selección de los participantes que formaron parte de la muestra se realiza mediante un proceso de elección aleatoria o basada en probabilidades (Ismael, 2021). La muestra se ha seleccionado por procedimiento sistemático y se realizó con el siguiente procedimiento, es decir de un total de población de 246 estudiantes, se tomó la muestra a 150 estudiantes.

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

n = Tamaño de muestra.

N = Tamaño de población.

z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado.

P = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

Q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Tabla 2

Cálculo de la muestra

PARAMETRO	INSERTAR VALOR	Tamaño de muestra
N	246	"n" = 150
Z	1.96	150.2056075
P	50%	
Q	50%	
E	5%	

Nota: Esta tabla muestra el tamaño de muestra de los estudiantes.

Tabla 3

Rangos de nivel de confianza

Nivel de confianza	Z alfa
99.70%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,98
50%	0,674

Nota: Esta tabla muestra los valores de confiabilidad.

Muestreo

Formula de muestreo probabilístico estratificado.

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

N = Número de elementos de la población.

n = Representa la muestra.

N_i = Es el estrato.

n_i = Estudiantes de la especialidad de educación inicial de un pedagógico de la provincia de Cutervo, Cajamarca, 2023.

Muestreo por estratos

Se necesitó tener una población estratificada de 246 estudiantes de educación inicial de los ciclos II, III-A, III-B, VI, VIII-A, VIII-B y X, donde se considera un margen de error de 5%.

Tabla 4

Muestreo por estratos

N.º	Tamaño de población.	246
Z	Nivel de confianza.	1.96
S	Desviación estándar de la población.	0.5
E	Error máximo aceptado.	0.05
n	Muestra	150

Tabla 5

Muestra estratificada

CARRERA	CICLO	ALUMNOS	PESO PROPORCIONAL	(p)(n)	(p)(n) Redondeando
EDUCACION INICIAL	II	36	0.146341463	21.95121951	22
	III-A	35	0.142276423	21.34146341	22
	III-B	40	0.162601626	24.3902439	25
	VI	42	0.170731707	25.6097561	26
	VIII-A	31	0.12601626	18.90243902	19
	VIII-B	25	0.101626016	15.24390244	16
	X	37	0.150406504	22.56097561	23
TOTAL		246	1	150	153

Nota: Esta tabla especifica la muestra de 150 estudiantes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica tiene como fin recabar los datos necesarios para dar contestación a la investigación. Para ello, se tomaron en cuenta las técnicas e instrumentos más adecuadas para tener los efectos que la investigación espera desde su intencionalidad. Por ende, se utilizó la técnica de la encuesta. Arias (2020) refiere que es una técnica cuyo fin es obtener indagación de forma sistemática sobre los juicios de una problemática de investigación construida previamente con el apoyo de un instrumento.

Instrumento 1: Cuestionario de clima organizacional

Es un cuestionario de autorreporte creado ad hoc por el investigador Hilder Cotrina en el año 2021. Tuvo como finalidad ofrecer la percepción de los estudiantes con respecto al clima organizacional en función de un modelo de cinco dimensiones: Estructura institucional, relaciones interpersonales, pedagógico curricular, identidad y ética. Las respuestas de los 20 enunciados se califican en base a un reporte de tipo Likert de 5 categorías: 1-Total desacuerdo, 2-Desacuerdo, 3-Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4-De acuerdo, 5-Total de acuerdo. La aplicación del instrumento requiere un tiempo de 10 a 15 minutos, puede hacerse de manera individual o de manera grupal, a sujetos con vínculo académico a una institución de formación superior. Requiere los siguientes materiales: protocolo de respuesta, lápiz y borrador.

El sustento científico del instrumento para este estudio se ejecutó a partir de la revisión de su validez de contenidos y la confiabilidad. Con respecto a la primera evidencia, los hallazgos reportaron índices de validez y concordancia del instrumento con valores aceptables (CVCtc = .96) para los 20 enunciados. En tanto, la medida de confiabilidad fue estimada por el método de consistencia interna y el coeficiente alfa de Cronbach, siendo también aceptable ($\alpha = .958$).

Instrumento 2: Cuestionario de satisfacción académica

Al igual que el instrumento anterior, este cuestionario fue creado ad hoc por el investigador Hilder Cotrina en el año 2021. Con este instrumento se pretende valorar el grado de satisfacción de cada estudiante referente a procesos académicos, tomando en cuenta los siguientes factores: Contenido de la unidad de aprendizaje, metodología, Infraestructura disponible, desempeño del profesor y desempeño del alumno. También se mide por 20 enunciados, los cuales se calificarán por medio de la siguiente escala Likert: 1-Muy insatisfecho, 2-insatisfecho, 3-poco satisfecho, 4-satisfecho, 5-muy satisfecho. Su aplicación demanda el tiempo de 10 a 15 minutos, puede hacerse de manera individual o de manera

grupal, a todo individuo con vínculo académico a una institución de formación superior. Los materiales que se utilizan son el protocolo de respuesta, lápiz y borrador.

El fundamento estadístico de medida también se obtuvo por la revisión de su validez de contenidos y la estimación de la confiabilidad. En referencia a la primera evidencia, los datos obtenidos, por índices de validez y concordancia de los ítems, son valores aceptables (CVCtc = .96) para los 20 enunciados. De igual manera, el grado de consistencia interna fue aceptable ($\alpha = .952$), lo cual se adquirió por un coeficiente alfa de Cronbach.

2.5. Técnicas de procesamientos y análisis de la información

Además, para dar a conocer su validación y confiabilidad de cada instrumento se efectuó la prueba de ajuste de distribución de datos, para ver el uso del coeficiente de correlación según la estadística inferencial a través de juicio de expertos dando 0.962 como resultado, es decir, mayor que .90, validez y concordancia excelentes, además, la confiabilidad se realizó por medio de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.952, siendo excelente. Posterior a ello, se coordinó con las respectivas autoridades para solicitar el permiso de aplicación correspondiente, se brindó los instrumentos a los participantes que conforman la muestra para recoger la información de cada variable, luego se vacía la información y se analiza por medio de programas estadísticos, mostrando los resultados en tablas y figuras. Se prosiguió con cada prueba de normalidad mediante los test de Kolmogorov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra sobrepasa los 50 participantes. Y acorde a lo obtenido se procedió a realizar el procesamiento de datos con el estadístico de Spearman.

2.6. Aspectos éticos de investigación

Para el actual estudio se tuvo en cuenta la confidencialidad de la información, así mismo, se mantuvo el anonimato de la información que brindaron los integrantes de la muestra. Se empleó todos los protocolos de bioseguridad porque se realizó en tiempo de pandemia covid-19, además, se cumplió con las normas establecidas por la universidad respecto a procedimientos académicos y administrativos. En lo que concierne a cierta recopilación de data de ambas variables, se realizó un consentimiento informado por parte del investigador, para que puedan participar de manera libre y sin obligación alguna.

III. RESULTADOS

En primera instancia, se realiza la prueba de normalidad, debido al tamaño de la muestra, se recurre a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para contrastar la hipótesis nula (los datos se distribuyen de manera normal).

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,091	153	,004
Satisfacción académica	,122	153	,000

La tabla 6 expone los resultados para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, en ambos casos, la significancia es menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se sostiene que los datos no siguen una distribución normal. Al no tener normalidad y presentar algún tipo de asimetría o curtosis, se recurre a pruebas de correlación no paramétricas como la prueba de correlación de Spearman.

Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Tabla 7

Correlaciones entre la variable clima organizacional y la satisfacción académica

		Satisfacción académica	
		Coefficiente de correlación	,746*
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. *La correlación es significativa al 0,05

En la tabla 7 se muestra la prueba de correlación de Spearman, el coeficiente de correlación positiva es 0,756 a un nivel de significancia de 0,000. El coeficiente de correlación indica una relación positiva y magnitud elevada entre el clima y organizacional y el nivel de significancia menor a 0,05 denota que la relación es significativa. Por tanto, se sostiene que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Hipótesis específica 1: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Tabla 8

Correlaciones entre la variable clima organizacional y la dimensión contenida de la unidad de aprendizaje

			Contenido de la unidad de aprendizaje
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,709*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. *La correlación es significativa al 0,05

La tabla 8 muestra la prueba de correlación para las variables Clima Organizacional y la dimensión Contenido de la unidad de aprendizaje. El Rho de Spearman se cifra en 0,697, una correlación positiva y de magnitud moderada, y el nivel de significancia de 0,000 (P-valor<0,05) revela una relación estadísticamente significativa. Por tanto, se sostiene que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Tabla 9*Correlaciones entre la variable clima organizacional y la dimensión metodología*

		Metodología	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,642*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. *La correlación es significativa al 0,05.

Respecto a la variable Clima organizacional y la dimensión Metodología, el coeficiente de correlación de 0,660 indica una relación positiva y de magnitud moderada, en tanto que, la significancia cifrada en 0,000 exterioriza que la relación es significativa. De allí, se argumenta que existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión Infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Tabla 10*Correlaciones entre la variable clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible*

		Infraestructura disponible	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,544*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. *La correlación es significativa al 0,05

En la tabla 10, se recoge los resultados de la prueba de correlación de Spearman relativos a la variable Clima organizacional y la dimensión Infraestructura disponible. El

valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,568) expone una relación positiva de magnitud moderada, y la significancia menor a 0,05 (0,000) indica que la relación estadísticamente significativa. Con base en ello, se argumenta que existe relación directa entre clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del profesor de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Tabla 11
Correlaciones

		Desempeño del profesor	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,713**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

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

En la tabla 11, se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman en relación a la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño del profesor. El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,713) expone una relación positiva de magnitud fuerte, y la significancia menor a 0,05 (0,000) indica que la relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se argumenta que existe relación directa entre clima organizacional y la dimensión desempeño del profesor de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Hipótesis específica 5: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

Tabla 12*Correlaciones*

			Desempeño del estudiante
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

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

Por último, en la tabla 12, la prueba de correlación de Spearman en relación a la variable Clima organizacional y la dimensión Desempeño de los estudiantes evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,582) expone una relación positiva de magnitud moderada, y la significancia menor a 0,05 (0,000) indica que la relación estadísticamente significativa. Por ende, se argumenta que existe relación directa entre clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

IV. DISCUSIÓN

Como parte del estudio se propuso como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica en los alumnos que cursan la educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023; en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo en 0.756, manifestando así una relación significativa entre ambas variables porque que su p-valor fue igual a 0.000. Ante ello, se corroboró dicha información con la de Arango (2019) donde existe una correlación positiva entre el CL y los procesos académicos con su resultado de 0.999, dado que el reconocimiento es auténtico en el recinto educativo. Además, en el estudio de Illanes (2019) se señaló que la relación laboral tiene una correlación leve con la satisfacción académica porque se estableció un 39.8% de clima no saludable sucediendo lo mismo para el 36.1% en satisfacción. A pesar de haberse analizado en diferentes contextos los estudios, todos llegan a la conclusión que es importante tener en cuenta los componentes del clima organizacional y como los alumnos pueden llegar a presentar una satisfacción del centro educativo donde están llevando a cabo su formación, dado a que se cumplen con los recursos básicos que permitan a sus docentes ejecutar cada una de sus actividades de enseñanza.

Respecto a los objetivos específicos, se inicia con el de identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes, donde se precisó un coeficiente de correlación $\rho = 0.709$ y una significancia de 0.000, denotando una relación significativa entre ambos indicadores. Por lo que, se efectuó una comparación con el estudio de Vidak et al. (2021) donde manifestaron que el clima permite tener mejoras en cuanto a la satisfacción académica de los centros analizados; es por ello, que infieren en que se necesita aplicar métodos donde se fomente la cultura o clima de las entidades para obtener buenos resultados en los aprendizajes. Además, se sustentaron en los hallazgos de En Limna et al. (2022) que consideran que las escuelas presentan problemas éticos en los métodos de evaluación lo cual existe una correlación entre la gestión de recursos con el rendimiento escolar para lograr una adecuada satisfacción académica. Como parte del análisis, al ser niños los evaluados no pueden tener claro algunos contenidos de los procesos de aprendizaje; sin embargo, con los estudios ejecutados anteriormente se puede llegar a precisar que a pesar de contar con diferentes grupos de muestreo los elementos se continúan relacionando, indicando la importancia que tiene que el centro educativo evaluado pueda ejecutar mejoras en sus

actividades y mantenga un eficiente clima laboral permitiendo que los docentes realicen sus actividades de enseñanza con eficiencia y calidad.

En el siguiente objetivo específico, se diagnosticó la relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología en los estudiantes; de lo cual se obtuvo un coeficiente de correlación positivo de 0.660 y un p-valor de 0.000, demostrando un predominio significativo entre ambos elementos procesados. Asimismo, se fundamentó con los resultados de Nuñez (2018) dado que clima organizacional y la satisfacción de los alumnos tiene una relación significativa en un 62% en cuanto a la metodología utilizada para recibir las enseñanzas con una sig. de 0.045; por ende, se establece un predominio. Estos hallazgos se encuentran relacionados con la investigación ejecutada por Tacca et al. (2020) se conoció una correspondencia de Rho de Spearman en 0.80 y el 91% de los docentes llegaron a presentar niveles promedio y altos respecto a la inteligencia que puede ser desarrollada en los ámbitos académicos. Al hablar de metodología, los estudiantes pueden contar con diferentes estrategias aplicadas por sus docentes para lo cual es fundamental que se brinden todos los materiales y recursos necesarios a los docentes que hagan posible llevar a cabo un aprendizaje didáctico y asimismo los docentes mantengan un adecuado compromiso en el desarrollo de sus funciones dado a que tendrán el respaldo de sus autoridades.

En el tercer objetivo específico, se conoció el predominio del clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible; dado a que se alcanzó un coeficiente de correlación positiva de $Rho = 0.544$ y una sig. = 0.000; es decir que existe una relación significativa entre el clima y la infraestructura. En referencia a Flores (2020) señaló que el clima desarrollado por las instituciones licenciadas influye de manera positiva y directa en la satisfacción educativa. Respecto a lo indicado por Atalay et al. (2022) que tuvieron como parte de su análisis a 350 sujetos, llegando a obtener como parte de sus resultados que el éxito de los centros institucionales tiene relación en cómo se llevan a cabo las actividades internas, si en caso los líderes hacen partícipes a los docentes de las reuniones y comparten ideas se fomenta la motivación y compromiso en sus labores para brindar sus enseñanzas a los alumnos. El centro educativo puede gestionar los equipos necesarios para que los docentes puedan ejecutar sus actividades de manera eficiente hacia los niños; puesto que, es importante que se cuenten con aulas equipadas y ambientes limpios que hagan posible el desarrollo de las clases sin dificultades y libres de accidentes o problemas, dado que al ser estudiantes del

nivel inicial pueden ocurrir en diferentes circunstancias y ante ello también es importante que puedan implementar recursos por accidentes.

En base al siguiente objetivo específico, se estableció la conexión entre el clima organizacional y el desempeño del profesor para la satisfacción académica de los estudiantes se logró un coeficiente de correlación de 0.713 y un nivel de p-valor en 0.000, lo cual indica relación significativa respecto a los componentes evaluados. Esto se comparó con la investigación de Ramírez y Comas (2023) quienes obtuvieron una correlación alta de 0.713 y significancia positiva en cuanto a las dos variables mencionadas, dado que consideran a la motivación como un elemento esencial para mantener al talento humano satisfecho y comprometido con sus responsabilidades. Sucediendo lo mismo en los indicadores de Limna et al. (2022) donde manifestaron que contar con funciones éticas en el cual se fomenta la satisfacción de los docentes que permitan obtener mejores niveles de rendimiento académico en los estudiantes. Es importante que los docentes puedan comprometerse con las actividades académicas y de manera conjunta los líderes conozcan su plan mensual: En cómo desarrollan sus clases garantizar que los profesores tienen dominio del tema a tratar, asimismo, es necesario que los docentes cuenten con capacidades pedagógicas que hagan posible entablar una relación con sus alumnos para que no simplemente llegue a realizar sus funciones, sino que se involucre en el aprendizaje estudiantil.

Por último, se identificó el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante de los alumnos pertenecientes al área inicial; donde se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman en 0.582 y una significancia de 0.000, determinando el predominio entre ambos valores y se acepta la conexión entre ambos elementos. Esto tiene correspondencia con lo mencionado por Ravino et al. (2021) que precisaron que el clima de la institución y la complacencia del estudiante repercuten en la motivación de las actividades que son realizadas en sus centros de labores. Según Tacca et al. (2020), existe una correspondencia positiva de 0.80 entre la inteligencia y la satisfacción desarrollada en los estudiantes universitarios para que se obtengan mejores indicadores de aprendizaje. Finalmente, el contar con un buen clima organizacional, donde existe buena estructura institucional, relaciones interpersonales saludables, un buen sistema curricular ligado a una identidad y ética se relacionará automáticamente con la satisfacción académica, donde cada estudiante demostró tener la capacidad de desarrollar buenos niveles educativos de la mano de sus docentes quienes fortalecieron sus conocimientos, habilidades entre otros; por tanto se ha encontrado que mientras exista una satisfacción organizacional también

existirá una satisfacción académica, llegando a ser una fortaleza en el Institución que se ha realizado el estudio aunque las horas limitadas en la institución sea un punto débil para el fortalecimiento de sus conocimientos y desarrollo personal.

V. CONCLUSIONES

- En conclusión, al determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023, se obtuvo que su nivel de significancia es de 0.05, rechazando la hipótesis nula y que no se lleva a cabo una distribución normal, así mismo, en cuanto al coeficiente de correlación positiva es 0.756 y su nivel de significancia es 0.000, lo cual se manifiesta una relación significativa entre ambas variables.
- Al tener la identificación del grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes se obtuvo que el Rho de Spearman es de 0.697 alcanzando una correlación positiva y de magnitud moderada y su nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre variables.
- Al identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes se obtuvo que el coeficiente de correlación es de 0.660 indicando una relación positiva y moderado en cuanto a las variables.
- Se concluye que la identificación del grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes se alcanzó que el Rho de Spearman es de 0.568 demostrando una relación positiva y moderada con nivel de significancia de 0.000 señalando de esa forma una relación significativa respecto a las variables.
- En base a la identificación del grado de relación entre clima organizacional y el desempeño del profesor para la satisfacción académica de los estudiantes se logró una correlación positiva de 0.713 con una magnitud fuerte y un nivel de significancia de 0.000 afirmando así una relación significativa en cuanto a ambas variables.
- Por último, al identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante para la satisfacción académica de los estudiantes se llegó a obtener un coeficiente de correlación de 0.582 dando a conocer una relación positiva y moderada con una significancia de 0.000, determinando con ello una relación significativa entre variables.

VI. RECOMENDACIONES

- El pedagógico de Cutervo debe emplear charlas motivacionales y pausas activas semanales para aumentar y fortalecer cada vez más la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial.
- Se recomienda al pedagógico de Cutervo brindar un contenido de la unidad de aprendizaje aparte de teórico que sea práctico de una manera dinámica donde los estudiantes salgan a instituciones de enseñanza inicial para que obtengan experiencias vividas con los menores.
- Es recomendable que el pedagógico de Cutervo en cuanto a la metodología implemente estrategias de mejora para el entorno de enseñanza de los profesores mediante la utilización de distintos recursos didácticos atractivos para los estudiantes de la especialidad de educación inicial.
- Se sugiere al pedagógico respecto a la infraestructura la implementación de áreas artísticas como: pintura, canto, teatro, entre otros para seguir mejorando la satisfacción académica y desarrollo de habilidades de sus estudiantes.
- Se recomienda al pedagógico que para el desempeño de los docentes deben brindar capacitaciones que incentiven al desarrollo de las clases de manera dinámica y variada para seguir aumentando la satisfacción académica de los estudiantes.
- Finalmente, el pedagógico para el desempeño del estudiante debe crear encuestas virtuales de manera semanal para conocer su nivel de compromiso, motivación y responsabilidad que sienten con sus trabajos brindados por sus profesores y como favorecen a su satisfacción académica.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Anchundia Rivadeneira, G. del C. (2015). *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011* [Tesis para obtener el grado de maestro]. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-El%20clima.pdf>
- Araujo Castillo, R. L. (2019). *Clima organizacional y su influencia en la calidad de los procesos académicos en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, 2018*. [Tesis para obtener el grado de Doctor]. Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6194>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Concytec. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Atalay, M. O., Birincioglu, N., y Acuner, T. (2022). Effect of perceived organizational support and organizational trust on young academics' organizational commitment. *Argumenta Oeconomica*, 2022(1), 201-233. <https://doi.org/10.15611/aoe.2022.1.09>
- Beltrán, J. C. (2014). Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de unidades técnico pedagógicas. *Revista mexicana de investigación educativa*, 19(62), 939-961. <http://scielo.unam.mx/pdf/rmie/v19n62/v19n62a14.pdf>
- Bermúdez, A. J., Ortiz, A. M., y Rivera, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5263058.pdf>
- Bernal, J., Lauretti, P., y Agreda, M. (2016). Satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Zulia. *Redalyc*, 16(3), 301-309. <https://www.redalyc.org/journal/904/90453464009/html/>

- Biggs., J. (2004). Calidad del aprendizaje universitario. *Currículum y formación del profesorado.*, 8(1), 3-4.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/42116/24076>
- Botello, J. A., Salinas, E. M. C., & Pérez, D. I. (2015). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(2), 5-26.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5124134.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias.* (1.a ed.). Editorial Trillas S.A.
<https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Caligiore, I., y Díaz, J. A. (2009). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana De Gerencia*, 8(24), 644-658.
<https://doi.org/10.31876/revista.v8i24.9706>
- Cantón, I. (2003). La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 17(2), 139-165. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/818923.pdf>
- Cornejo M., y Iraita R. (2019). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del seminario mayor “San Carlos y San Marcelo” de Trujillo.* [Tesis para obtener el grado de magister]. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/585/1/018100349G_016100734J_M_2019.pdf
- Cortés, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria: El caso de la UNAM. *Revista de La Educación Superior*, 36-2(142), 78-90.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea8.pdf>
- Deka, M. J., y Jain, P. K. (2022). Perception of faculty members regarding various dimensions of Organizational Climate of Central Universities of Assam. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 3186-3191.
<https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/3818/2499>
- Del Carmen Amaro Cano, M. (2015). Ética social, profesional, profesoral y de la ciencia. *MediSur*, 13(6), 714-721. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2015/msu156c.pdf>

- Durán, F. J., y Huaripata, M. A. (2021). *Calidad de vida y satisfacción académica en estudiantes de un Instituto de educación superior de la ciudad de Cajamarca – 2021* [Tesis para optar el grado de licenciado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1997>
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *Eca Sinergia*, 11(3), 19-28. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i3.2294
- Espinoza, J. L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016* [Tesis para optar el grado de Doctor]. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/727>
- Félix, M. G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto educativo de Tarma - Junín 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada]. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10649>
- Flores, V. (2020). *Efectos moderadores en la relación entre calidad del servicio universitario y la satisfacción académica estudiantil de la Universidad Nacional Licenciada de Moquegua, 2019*. [Tesis para obtener el grado de maestro]. Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3954>
- Garbanzo Vargas, M. G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Educación*, 31(1), 43-63. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44031103.pdf>
- Hernández, C., Lara, B., Ortega, M., Martínez, M., & Avelino, I. (2010). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la licenciatura en didáctica del francés. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15, 35-46. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/15/015_Hernandez.pdf
- Hurtado, A., Merma, W., Ccorisapra, F., Lazo, Y., & Boza, K. (2021). Estrategias de enseñanza docente en la satisfacción académica de los estudiantes universitarios. *Comuni@cción*, 12(3), 217-228. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.559>
- Ibarra, G. (2005). Ética y formación profesional integral. *Reencuentro*, 43. <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004303.pdf>
- Illanes, D. (2020). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción académica en los estudiantes, docentes de la Clínica Dental Especializada de la UTEA, Abancay-*

2019. [Tesis para optar el grado de doctor]. Universidad Tecnológica de los Andes.
<http://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/252>
- Jiménez, A., Terriquez, B., & Robles, F. (2011). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la universidad autónoma de Nayarit. *Aramara*, 6, 46-56.
<http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/02-06/8.pdf>
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A., & Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 58-70.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Limna, P., Siripipattanakul, S., & Auttawechasakoon, P. (2022). A Qualitative Study of Ethical Change Management Affecting Teacher Satisfaction and School Performance: A Case Study of Secondary Schools in Krabi, Thailand. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 6(3), 275-287.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4052599
- Londoño, C., & Mejía, G. (2021). Las Relaciones interpersonales en contextos educativos diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 1(21), 25-40.
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456/2445>
- Madero, S. M. & Rodríguez, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marín, E. (2016) *La influencia del clima organizacional en la satisfacción del estudiante de la escuela académico profesional de administración de la UNC – periodo 2015-II*. [Tesis para obtener el título de licenciado]. Universidad Nacional de Cajamarca.
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/1139>
- Martínez, N. O. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista educación*, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Mejías, A., & Martínez, D. (2009). Desarrollo de un Instrumento para Medir la Satisfacción Estudiantil en Educación Superior. *Docencia Universitaria*, 10(2), 29-47.
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_docu/article/view/3704
- Muguirra, A. (2023). 5 ejemplos de escalas Likert para tu próxima encuesta. *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/ejemplos-de-escalas-likert/>

- Núñez, M. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción de los estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca 2018*. [Tesis para obtener el Grado de Maestro]. Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/13351>
- Olivera, E. (2020). Satisfacción académica de los estudiantes universitarios en el marco de la educación virtual. *Revista Científica de Comunicación Social*, 2, 16-24. <http://revistacientifica.bausate.edu.pe/index.php/brc/article/view/33>
- Quintana B. & Vargas, E. B. (2019). Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca-Perú. *Revista perspectiva*, 19(4). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAG_75c43958949f9b331da6803a21beabd6
- Ramírez, Y. & Comas, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 982-1000. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>
- Rivera, C. E., Cegarra, O. J., Vergara, H. D., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Científica*, 1(2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Sampieri, H., & Torres, C. (2018). *Metodología De La Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Sánchez, J. (2018). *Satisfacción estudiantil en educación superior: Validez de su medición* (21.a ed.).

- <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1027/SATISFACCI%20ESTUDIANTIL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Tacca, D. R., Tacca, A. L. & Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Tintaya, L. G. (2017). *Relación del clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la clínica odontológica de la universidad nacional del Altiplano, Puno 2016*. [Tesis para obtener el título de licenciado]. Universidad Nacional del Altiplano <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3334>
- UNESCO (2012). Análisis del clima escolar: ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe? *LLECE*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243050>
- Vergara, J., Del Valle, M., Díaz, A., & Pérez, M. (2017). Adaptación de la Escala de Satisfacción Académica en Estudiantes Universitarios Chilenos. *Psicología Educativa*, 24(2), 99-106. <https://doi.org/10.5093/psed2018a15>
- Vidak, M., Barać, L., Tokalić, R., Buljan, I., & Marušić, A. (2021). Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. *Science and Engineering Ethics*, 27(2). <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00298-6>
- Villa, A., & Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades. *Educar*, 40, 15-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130829002.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información

Cuestionario 1.

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESPECIALIDAD EN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL PEDAGÓGICO “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”.

Unidad administrativa: Instituto Pedagógico “Octavio Matta Contreras”, Cutervo.

Presentación: La presente escala tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima organizacional del de los estudiantes de la especialidad de Educación Inicial del pedagógico “Octavio Matta Contreras”, Cutervo. Es de naturaleza confidencial, por lo que se le solicita responder con veracidad y honestidad a cada pregunta.

Instrucciones: Lea las preguntas con atención y responda con una (X) sólo una opción de cada pregunta, teniendo en cuenta la siguiente apreciación.

Apreciación	Valor
Totalmente de acuerdo (TA)	5
De acuerdo (DA)	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA/ND)	3
En desacuerdo (ED)	2
Totalmente en desacuerdo (TD)	1

Preguntas	(TA) 5	(DA) 4	(NA/ND) 3	(ED) 2	(TD) 1
Dimensión 1. Estructura institucional.					
1. Las autoridades competentes de mi institución se preocupan por mejorarla y el personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.					
2. Siento que puedo opinar para mejorar los procedimientos de la institución y la institución toma en cuenta mis aportes científicos.					
3. Considero que los servicios de internet, aulas, biblioteca, investigación, etc. están bien implementados.					
4. Los horarios de esta institución están bien organizados y son apropiadas las normas disciplinarias de esta casa superior de estudios.					
Dimensión 2. Relaciones interpersonales.					
5. Generalmente se vive un ambiente agradable en esta casa superior de estudios.					
6. Tengo un dialogo abierto y sincero con mis docentes, directivos de la institución, y sobre todo con mis compañeros.					
7. Siento que mis profesores confían en mí, además puedo confiar en mis compañeros.					

8. Las dificultades de los estudiantes son apoyadas por la institución, además es sencillo ponerse de acuerdo.					
--	--	--	--	--	--

Preguntas	(TA) 5	(DA) 4	(NA/ND) 3	(ED) 2	(TD) 1
Dimensión 3. Pedagógico curricular.					
9. El instituto de educación superior otorga las materias suficientes para realizar mi carrera profesional.					
10. Siento que me están preparando bien académicamente tanto en teoría y práctica.					
11. Los docentes conocen bien sus materias, enseñan con ejemplos claros y realizan buenas situaciones de retroalimentación.					
12. Soy consciente que el uso de internet me ayuda en mis estudios, a la investigación científica y especialmente para mi formación profesional.					
Dimensión 4. Identidad.					
13. Me identifico con mi institución cuando estoy fuera de ella y me siento bien practicando los ideales de mi institución.					
14. Recomendaría a mis amigos(as) para que forme parte y estudie en esta institución, además cuidar los ambientes y el decoro de mi institución.					
15. Me siento parte importante e identificado con mi institución en donde estudio.					
16. Ayudo con las actividades comunes en la institución y disfruto haciéndolas.					
Dimensión 5. Ética.					
17. Percibo que en esta institución de educación superior se practican valores comunes.					
18. Asumo con compromiso y responsabilidad mi formación profesional.					
19. Mis profesores y directivos muestran agrado, afecto y respeto hacia los alumnos que estudian en este instituto pedagógico.					
20. Los alumnos mostramos un comportamiento adecuado en clases y en los distintos ambientes de la institución.					

Cuestionario 2.

Satisfacción académica de estudiantes de educación inicial.

Unidad administrativa: Instituto Pedagógico “Octavio Matta Contreras”, Cutervo.

Presentación: El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial del pedagógico “Octavio Matta Contreras”, Cutervo. Es de naturaleza confidencial, por lo que se le solicita responder con veracidad y honestidad a cada pregunta.

Instrucciones: Lea las preguntas con atención y responda con una (X) sólo una opción de cada pregunta, teniendo en cuenta la siguiente apreciación.

Apreciación	Valor
Muy satisfecho.	5
Satisfecho.	4
Poco satisfecho.	3
Insatisfecho.	2
Muy insatisfecho.	1

Preguntas	(MS) 5	(S) 4	(PS) 3	(I) 2	(MI) 1
Dimensión 1. Contenido de la unidad de aprendizaje.					
1. ¿Cómo te sientes cuando se explican y se cumplen claramente los objetivos de la sesión y unidad de aprendizaje?					
2. ¿Se usa material didáctico y se comprende el contenido de la sesión de aprendizaje en la clase?					
3. ¿El contenido de la sesión de aprendizaje es relevante y se aplica lo que está programado?					
4. ¿La duración de la sesión y unidad académica es la adecuada (horas, semana, ciclo)?					
Dimensión 2. Metodología.					
5. Trabajos, prácticas de investigación y tareas durante el desarrollo del ciclo en la enseñanza aprendizaje.					
6. Bibliografía útil y aprovechable para lograr los objetivos de la sesión de aprendizaje.					
7. Discusiones en clase para tener más conocimientos y propicia la participación de los estudiantes.					
8. Material audiovisual (presentaciones, videos, plataformas interactivas, etc.)					
Dimensión 3. Infraestructura disponible.					
9. ¿Las instalaciones (aulas, mobiliario, iluminación, baños, áreas verdes) son los adecuados?					

10. ¿Los laboratorios de prácticas son adecuados para poder usarlos?					
11. ¿Los equipos utilizados (de cómputo, proyectores y de laboratorio) desempeñan con las necesidades de la sesión de aprendizaje?					
12. ¿La biblioteca virtual y física es adecuado para realizar investigación científica?					
Dimensión 4. Desempeño del docente.					
13. ¿Presentan el contenido de la sesión, muestran conocimiento y dominio del tema?					
14. ¿Promueven la discusión, diálogo para enriquecer los temas y responden a las preguntas de manera adecuada?					
15. ¿El profesor es puntual y maneja de manera efectiva las sesiones de grupo, exámenes y solución de tareas?					
16. ¿El comportamiento del docente es adecuado y usa el tiempo efectivo para el desarrollo de la sesión de clase?					
Dimensión 5. Desempeño del estudiante.					
17. ¿Estoy en clases puntualmente y estoy motivado en mis actividades?					
18. ¿Cumplo con todas las tareas, trabajos y dedico tiempo extra para repasar y estudiar más conocimientos?					
19. ¿Consulto bibliografía para que mis conocimientos tengan fundamento y cumpla con los objetivos trazados?					
20. ¿Hago uso de las tecnologías de la información disponibles (equipo de cómputo, Internet, acceso a bibliografía en línea, ¿etc.)?					

ANEXO 2: Ficha técnica

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Nombre original del instrumento.	Cuestionario de Clima organizacional.
Autor(es) y año.	Hilder Cotrina Delgado. 2023
Objetivo del instrumento:	Ofrecer la percepción de los estudiantes con respecto al clima organizacional en función de un modelo de cinco dimensiones: Estructura institucional, relaciones interpersonales, pedagógico curricular, identidad y ética
Usuarios:	Estudiantes de educación superior.
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual o colectiva,
Validez.	Juicio de expertos: la validez y la concordancia de los instrumentos aceptables (CVCtc = .96) Dr. Jairo Eslí León Fernández. Dr. Lenin Stalin Guevara Caruajulca. Dr. Oscar Eduardo Peralta Arbaiza.
Confiabilidad:	Consistencia interna – Alfa de Cronbrach: 0.952
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN ACADÉMICA	
Nombre original del instrumento.	Cuestionario Satisfacción Académica.
Autor(es) y año.	Hilder Cotrina Delgado. 2023
Objetivo del instrumento:	Valorar el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto a los procesos académicos, tomando en cuenta los siguientes factores: Contenido de la unidad de aprendizaje, metodología, Infraestructura disponible, desempeño del profesor y desempeño del alumno.
Usuarios:	Estudiantes de educación superior.
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual o colectiva, región Cajamarca.
Validez.	Juicio de expertos: la validez y la concordancia de los instrumentos aceptables (CVCtc = .96) Dr. Jairo Eslí León Fernández. Dr. Lenin Stalin Guevara Caruajulca. Dr. Oscar Eduardo Peralta Arbaiza.
Confiabilidad:	Consistencia interna – Alfa de Cronbrach: 0.952

ANEXO 3: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Clima organizacional	Comprende un reporte de la percepción sobre aspectos actitudinales (Ética, identidad, relaciones interpersonales), administrativas (Estructura institucional) y pedagógico-curriculares (Cotrina, 2021; citado en Cañellas y Castellanos, 2011)	Valoración que se obtienen de las percepciones de los colaboradores por medio el uso del cuestionario de clima organizacional en una valoración Likert de 5 puntos: 1-Total desacuerdo, 2-desacuerdo, 3-Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4-De acuerdo, 5-Total de acuerdo.	Estructura institucional.	1. Gestión administrativa.	1, 2, 3, 4	Cuestionario de clima organizacional.	Intervalo.
				2. Participación del alumno.			
				3. Servicios educativos.			
				4. Reglamento interno.			
			Relaciones interpersonales.	1. Ambiente agradable.	5, 6, 7, 8		
				2. Comunicación			
				3. Confianza.			
				4. Superación de conflictos.			
			Pedagogico curricular.	1. Currículo competente.	9, 10, 11, 12		
				2. Preparación profesional.			
				3. Metodología.			
				4. Tecnología.			
			Identidad.	1. Sentido de pertenencia.	13, 14, 15, 16		
				2. Promoción de la institución.			
				3. Implicancia.			
				4. Cooperación.			
Ética.	1. Valores comunes.	17, 18, 19, 20					
	2. Responsabilidad.						
	3. Valoración y respeto a los estudiantes.						
	4. Comportamiento adecuado.						
V2: Satisfacción académica.	La satisfacción académica se organiza en base al grado de aceptación con el contenido de la unidad de aprendizaje, la metodología, infraestructura disponible, el desempeño del profesor y el	Valoración que se obtienen de las percepciones de los colaboradores por medio el uso del cuestionario de satisfacción académica en una valoración Likert de 5 puntos: 1-Muy insatisfecho, 2-insatisfecho, 3-poco satisfecho, 4-satisfecho, 5-muy satisfecho.	Contenido de la unidad de aprendizaje.	Objetivos de la unidad de aprendizaje.	1, 2, 3, 4	Cuestionario de satisfacción académica.	Intervalo.
				Contenido y uso de material didáctico.			
				Aplicación del programa académico y su relevancia.			
				Duración de la unidad.			
			Metodología.	Trabajos, prácticas y tareas.	5, 6, 7, 8		
				Bibliografía.			
				Discusión de conocimientos y participación.			
				Material audiovisual.			

desempeño del estudiante en los procesos académicos (Cotrina, 2021; citado en Gonzáles et al., 2017).

Infraestructura disponible.	Instalaciones.	9, 10,
	Laboratorio.	11, 12
	Equipos utilizados.	
	Biblioteca.	
Desempeño del profesor.	Conocimientos y dominio.	13, 14,
	Discusión y diálogo.	15, 16
	Puntualidad y efectividad.	
	Comportamiento.	
Desempeño del estudiante.	Puntualidad y motivación.	17, 18,
	Dedicación.	19, 20
	Investigación.	

ANEXO 4: Carta de presentación.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 04 de agosto de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0306-2023/UCT-EPG-D

María Dorelis Farro Mundaca:

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO “OCTAVIO MATTA CONTRERAS” – CUTERVO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Hilder Cotrina Delgado**, identificado con DNI N° 46777966, alumno del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL EN UN PEDAGÓGICO DE CUTERVO, 2023.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma manuscrita]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: Carta de Autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

Yo María Dorelis Farro Mundaca, identificado con DNI: 27286543, en mi calidad de directora del Instituto de Educación superior pedagógico "Octavio Matta Contreras" con R.U.C N.º 20203269995, ubicada en la ciudad de Cutervo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr. Hilder Cotrina Delgado, Identificado con DNI N.º 46777966, del Programa de Maestría en Investigación y docencia universitaria, para que utilice la siguiente información de la institución:

Datos y nóminas de los alumnos encuestados, información de estadísticos e informaciones que ayuden al desarrollo de dicha tesis, con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 27286543

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 46777966

ANEXO 6: Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, HILDER COTRINA DELGADO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO "OCTAVIO MATTA CONTRERAS" con la especialidad de EDUCACIÓN INICIAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



71629886

HURTADO BAZÁN CONSUELO YAQUELI

Fecha: 12/08/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, HILDER COTRINA DELGADO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO "OCTAVIO MATTA CONTRERAS" con la especialidad de EDUCACIÓN INICIAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



75489438

MUÑOZ MOLOCHO ROSSELY IVETH

Fecha: 12/08/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, HILDER COTRINA DELGADO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO "OCTAVIO MATTA CONTRERAS" con la especialidad de EDUCACIÓN INICIAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Yomiko M/I

71064797

MUÑOZ TAPIA YOMIKO MAISUS

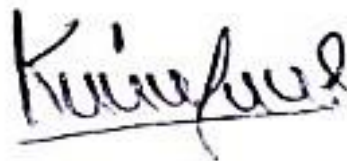
Fecha: 12/08/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, HILDER COTRINA DELGADO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO "OCTAVIO MATTA CONTRERAS" con la especialidad de EDUCACIÓN INICIAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



CABRERA GUEVARA KELLY LISBETH

DNI: 74433881

Fecha: 12/08/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, HILDER COTRINA DELGADO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO "OCTAVIO MATTA CONTRERAS" con la especialidad de EDUCACIÓN INICIAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



71757146

JARA GONZALES KELY ERLITA

Fecha: 12/08/ 2023

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un Pedagógico de Cutervo, 2023.	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p><i>Clima organizacional.</i></p>	<p>Estructura institucional.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Pedagógico curricular.</p> <p>Identidad.</p> <p>Ética.</p>	<p>TIPO.</p> <p>Básica</p> <p>MÉTODO.</p> <p>Hipotético – deductivo.</p> <p>DISEÑO.</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA.</p> <p>Especialidad de educación inicial 246 estudiantes y la muestra son 150 estudiantes.</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</p> <p>Encuesta.</p> <p>Los instrumentos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima Organizacional. • Cuestionario de Satisfacción Académica. <p>MÉTODOS DE ANALISIS DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>Estadísticos descriptivos e inferenciales</p>
	<p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesor en la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante para la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023?</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>HE2. Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>HE3. Existe relación entre clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>HE4. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesor en la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>HE5. Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante para la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión contenido de la unidad de aprendizaje de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>OE2. Identificar el grado de relación entre clima organizacional y la dimensión metodología de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>OE3. Identificar el grado de relación entre clima organizacional y la dimensión infraestructura disponible de la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>OE4. Identificar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesor en la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p> <p>OE5. Identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la dimensión desempeño del estudiante para la satisfacción académica de los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.</p>	<p>Variable 2:</p> <p><i>Satisfacción académica.</i></p>	<p>Contenido de la unidad de aprendizaje.</p> <p>Metodología.</p> <p>Infraestructura disponible.</p> <p>Desempeño del profesor.</p> <p>Desempeño del estudiante.</p>	

ANEXO 8: Validación de instrumentos de recolección de información

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: León Fernández, Jairo Esli.
- 1.2 Institución donde labora: I.E.S.P “Octavio Matta Contreras”
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala de clima organizacional y cuestionario de satisfacción.
- 1.4 Autor del instrumento: Hilder Cotrina Delgado.
- 1.5 Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La escala y el cuestionario tiene muy buena claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia por lo tanto si hay suficiencia para medir la dimensión y ser aplicado para investigación científica.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1000



Lugar y Fecha: Cutervo, Trujillo, 24 de junio del 2023.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 27240562. Teléfono: 998 989 676

Trujillo, 24 de junio del 2023.

Dr. León Fernández, Jairo Esli.

Presente. -

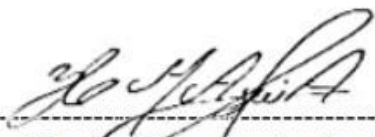
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Hilder Cotrina Delgado estudiante/egresado del Programa de maestría en Investigación y docencia universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas
Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1.	E					
2.	E					
3.	E					
4.	E					
5.	E					
6.	E					
7.	E					
8.	E					
9.	E					
10.	E					
11.	E					
12.	E					
13.	E					
14.	E					
15.	E					
16.	E					
17.	E					
18.	E					
19.	E					
20.	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

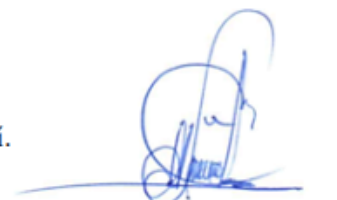
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: León Fernández, Jairo Esli.

COLEGIATURA: 0927240562

DNI: 27240562



Firma

Fecha: 24/06/2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Guevara Caruajulca, Lenin Stalin.
- 1.2. Institución donde labora: I.E.S.P “Octavio Matta Contreras”
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala de clima organizacional y cuestionario de satisfacción.
- 1.4. Autor del instrumento: Hilder Cotrina Delgado.
- 1.5. Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La escala y el cuestionario tiene muy buena claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia por lo tanto si hay suficiencia para medir la dimensión y ser aplicado para investigación científica.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1000

Lugar y Fecha: Cutervo, Trujillo, 24 de junio 2023.


 FIRMA DEL EVALUADOR

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 27242591. Teléfonos 976 341 487

Trujillo, Trujillo, 24 de junio del 2023

Dr. Guevara Caruajulca, Lenin Stalin.

Presente. -

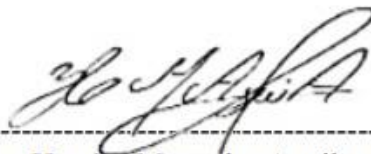
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Hilder Cotrina Delgado estudiante/egresado del Programa de maestría en Investigación y docencia universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1.	E					
2.	E					
3.	E					
4.	E					
5.	E					
6.	E					
7.	E					
8.	E					
9.	E					
10.	E					
11.	E					
12.	E					
13.	E					
14.	E					
15.	E					
16.	E					
17.	E					
18.	E					
19.	E					
20.	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Guevara Caruajulca, Lenin Stalin.

COLEGIATURA: 0927242591

DNI: 27242591


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Firma ?

Fecha: 24/06/2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Oscar Eduardo Peralta Arbaiza.
- 1.2. Institución donde labora: I.E.S.P "Octavio Matta Contreras"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala de clima organizacional y cuestionario de satisfacción.
- 1.4. Autor del instrumento: Hilder Cotrina Delgado.
- 1.5. Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La escala y el cuestionario tiene muy buena claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia por lo tanto si hay suficiencia para medir la dimensión y ser aplicado para investigación científica.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1000

Lugar y Fecha: Cutervo, Trujillo, 24 de junio 2023.


 DR OSCAR PERALTA ARBAIZA
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 16526789. Teléfono: 952 514 001

Trujillo, Trujillo, 24 de junio del 2023

Dr. Oscar Eduardo Peralta Arbaiza.

Presente. -


De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Hilder Cotrina Delgado estudiante/egresado del Programa de maestría en Investigación y docencia universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la especialidad de educación inicial en un pedagógico de Cutervo, 2023.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas
Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
21.	E					
22.	E					
23.	E					
24.	E					
25.	E					
26.	E					
27.	E					
28.	E					
29.	E					
30.	E					
31.	E					
32.	E					
33.	E					
34.	E					
35.	E					
36.	E					
37.	E					
38.	E					
39.	E					
40.	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Oscar Eduardo Peralta Arbaiza.

COLEGIATURA: 0916526789

DNI: 16526789



DR. OSCAR PERALTA ARBAIZA

Firma

Fecha: 24/06/2023

ITEMS	Número de ítems de los instrumentos de la recolección de datos.
VAL	Valoración de los jueces a cada ítem.
Sx1	Sumatoria de la valoración asignada a cada ítem.
Mx	Número de jueces que evaluaron el instrumento.
Pei	Probabilidad de error por cada ítem.
CVCtc	Interpretación de la validez y concordancia del instrumento.

Variable 1	ITEMS	VAL			Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
	Item1	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item2	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item3	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item4	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item5	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item6	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item7	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item8	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item9	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item10	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item11	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item12	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item13	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item14	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item15	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item16	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item17	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item18	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item19	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
Item20	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963	
								0.96296296	

Variable 2	ITEMS	VAL			Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
	Item1	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item2	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item3	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item4	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item5	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item6	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item7	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item8	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item9	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item10	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item11	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item12	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item13	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item14	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item15	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item16	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item17	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item18	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
	Item19	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963
Item20	20	20	20	60	3	1	0.037037037	0.962962963	
								0.96296296	

INTERPRETACIÓN

1. Menor que .60, *validez y concordancia aceptables.*
 2. Igual o mayor de .60 y menor o igual que .70, *validez y concordancia deficientes.*
 3. Mayor que .71 y menor o igual que .80, *validez y concordancia aceptables.*
 4. Mayor que .80 y menor o igual que .90, *validez y concordancia buenas.*
 5. Mayor que .90, *validez y concordancia excelentes.*
-

Confiabilidad de instrumentos.

La confiabilidad de los cuestionarios se determinó por:

El alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.952, siendo excelente.

N°	ESTRUCTURA INSTITUCIONAL				RELACIONES INTERPERSONALES				PEDAGÓGICO CURRICULAR				IDENTIDAD				ÉTICA				CONTENIDO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE				METODOLOGÍA				INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE				DESEMPEÑO DEL PROFESOR				DESEMPEÑO DEL ALUMNO				SUM			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	179		
2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	191		
3	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	5	5	5	203		
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	185	
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	195		
6	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	5	5	5	206		
7	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	2	1	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	170		
8	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	188		
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	195		
10	1	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166		
11	5	4	5	5	5	4	5	5	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	5	5	4	5	5	4	205	
12	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	5	5	5	5	212	
13	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	5	5	5	5	5	213
14	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	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210	
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	203

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	Excluido ^a	
	15	0	100,0
	15		100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,952	,958	40

ANEXO 9: Imagen del Porcentaje de Turnitin.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL EN UN PEDAGÓGICO DE CUTERVO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%