



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE
HUANCANÉ

PRESENTADA POR:

FILBER MIGUEL VILCA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023



FILBER MIGUEL VILCA QUISPE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO...

12.- EDUCACIÓN

MAESTRIAS

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::8254:413126456

95 Páginas

Fecha de entrega
5 dic 2024, 8:50 p.m. GMT-5

16,579 Palabras

Fecha de descarga
5 dic 2024, 8:57 p.m. GMT-5

98,046 Caracteres

Nombre de archivo
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUN....docx

Tamaño de archivo
4.5 MB





Página 2 of 101 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::8254:413126456

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
4 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dr. Carlos Javier Quiza Mamani
DOCENTE UNIVERSITARIO
UNA - PUNO



Página 2 of 101 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::8254:413126456



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANCANÉ



PRESENTADA POR:

FILBER MIGUEL VILCA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dra. LUZ WILFREDA CUSI ZAMATA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dra. YENY FLORA CONDORI LAZARTE

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Dr. FREDY SOSA GUTIERREZ

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. CARLOS JAVIER QUIZA MAMANI

Puno, 22 de abril de 2024.

ÁREA: Gestión y gerencia educativa.

TEMA: Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria del distrito de Huancané 2023.

LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional.



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, a mis padres, a mi esposa e hijos, por darme la luz, para seguir estudiando permanentemente, quienes con su apoyo moral han permitido avanzar y optar el grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN con mención en ADMINISTRACION EDUCATIVA, que la Universidad Nacional del Altiplano oferta a los Maestros del Perú.

Filber Miguel Vilca Quispe.



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de mi tesis.

En primer lugar, a la Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, Maestría en Educación, con mención en Administración Educativa por su formación profesional.

Agradecer a mi asesor de mi tesis Dr. Carlos Javier Quiza Mamani, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus valiosas sugerencias y comentarios han sido fundamentales para lograr los objetivos propuestos.

También quiero agradecer a Percy Yoao Vilca Cabana, por su colaboración en la realización de la entrevista y encuestas, lo que ha permitido obtener datos valiosos para el desarrollo de esta investigación.

Filber Miguel Vilca Quispe.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
1.1.1	Clima Organizacional	5
1.1.2	Teorías del clima organizacional	6
1.1.3	Modelos del clima organizacional	8
1.1.4	Dimensiones del clima organizacional	10
1.1.5	Satisfacción laboral	12
1.1.6	Factores de la satisfacción laboral	14
1.1.7	Dimensiones de la satisfacción laboral	15
1.1.8	Significación de la tarea	15
1.1.9	Condiciones del trabajo	16
1.1.10	Reconocimiento personal y/o social	16
1.1.11	Beneficios económicos	17
1.2	Antecedentes	17
1.2.1	Internacionales	17
1.2.2	Nacionales	19
1.2.3	Locales	22

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	24
		iii



2.2	Enunciados del problema	25
2.2.1	Problema general	25
2.2.2	Problemas específicos	25
2.3	Justificación	25
2.4	Objetivos	26
2.4.1	Objetivo general	26
2.4.2	Objetivos específicos	26
2.5	Hipótesis	26
2.5.1	Hipótesis general	26
2.5.2	Hipótesis específicas	26

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	27
3.2	Población	27
3.3	Muestra	27
3.4	Método de investigación	28
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	29
3.5.1	VARIABLE 1: Clima organizacional	29
3.5.2	VARIABLE 2: Satisfacción laboral	29
3.5.3	Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación.	30
3.5.4	Aplicación de prueba estadística inferencial	31
3.5.5	Procedimiento de recolección de datos	32
3.5.6	Prueba de Normalidad	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	35
4.1.1	Clima organizacional	35
4.1.2	Satisfacción Laboral	40
4.1.3	Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	46
4.2	Discusión	54
	CONCLUSIONES	56
	RECOMENDACIONES	58
	BIBLIOGRAFÍA	59
	ANEXOS	65



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané 2023	27
2. Muestra de los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané 2023	28
3. Operacionalización de variables	30
4. Prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach	31
5. Valor de coeficiente correlacional	31
6. Valoración del clima organización	33
7. Prueba de normalidad	34
8. Resultados correlación entre comportamiento institucional y satisfacción laboral	47
9. Resultados correlación entre capacidad organizacional y satisfacción laboral	49
10. Resultados correlación entre dinámica institucional y satisfacción laboral	51
11. Resultados correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.	53



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Comportamiento institucional	36
2. Capacidad organizacional	37
3. Dinámica Institucional	38
4. Resultados del clima organizacional de docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané 2023	39
5. Significación de las tareas	41
6. Condiciones de trabajo	42
7. Reconocimiento personal y/o social	43
8. Beneficios económicos	44
9. Resultados de satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané 2023	45



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	65
2. Cuestionario del clima institucional	67
3. Cuestionario de satisfacción laboral	71
4. Validación de instrumento clima organizacional	74
5. Validación de instrumento satisfacción laboral	77
6. Acta de aprobación de proyecto	79
7. Constancia de ejecución	80
8. Declaración jurada de autenticidad de tesis	82
9. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el Repositorio Institucional	83



ACRÓNIMOS

TECLA	:	Test de Clima Organizacional
IMCOC	:	Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas
SL-SPC	:	Escala del Clima Laboral
MSQ	:	Cuestionario de Satisfacción de Minnesota
PNP	:	Policía Nacional del Perú

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ejecutó debido al poco compromiso de los docentes en la Gestión Escolar, desinterés en la elaboración de documentos pedagógicos, desatención frente a los conflictos laborales, inequidad en el trato y escaso liderazgo por parte de los directores. Cuyo objetivo fue el de determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; cuya población de estudio estuvo conformada por 55 docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané, se utilizó como técnica la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios tipo Likert de 37 y 27 preguntas para el clima Institucional y satisfacción laboral respectivamente. La metodología tiene un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo correlacional; teniendo como contrastación de hipótesis el estadígrafo Rho de Spearman. El resultado de la encuesta muestra un coeficiente de correlación de 0,736 que corresponde a un nivel de correlación considerable; por lo tanto concluimos que existe una relación directa y positiva entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$; asimismo las dimensiones comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional tienen relación directa con la satisfacción laboral; lo que significa que si el clima organizacional aumenta entonces la satisfacción laboral también aumenta.

Palabras clave: Clima organizacional, docentes, educación, secundaria, satisfacción laboral.



ABSTRACT

This research work was carried out due to the lack of commitment of teachers in School Management, lack of interest in the preparation of pedagogical documents, inattention to labor conflicts, inequity in treatment and poor leadership on the part of directors. The objective of which was to determine the level of relationship between the organizational climate and job satisfaction of Secondary Education teachers in the Huancané district; whose study population was made up of 55 Secondary Education teachers from the Huancané district, the survey was used as a technique and the instruments were two Likert-type questionnaires of 37 and 27 questions for the Institutional climate and job satisfaction respectively. The methodology has a quantitative approach, a descriptive correlational type of research; having Spearman's Rho statistician as hypothesis testing. The result of the survey shows a correlation coefficient of 0.736 which corresponds to a considerable level of correlation; Therefore, we conclude that there is a direct and positive relationship between the Organizational Climate and job satisfaction in Secondary Education teachers in the Huancané district; with a significance level of $0.001 < 0.05$; Likewise, the dimensions institutional behavior, organizational capacity and institutional dynamics have a direct relationship with job satisfaction; which means that if the organizational climate increases then job satisfaction also increases.

Keywords: Education, job satisfaction, organizational climate, secondary, teachers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el contexto organizacional y satisfacción laboral son tal vez las variables más estudiadas por las instituciones educativas, dentro de estos destacan entre muchos aspectos: motivación, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, participación, satisfacción laboral y desempeño laboral. Por ello el mejor indicador del éxito o fracaso de las instituciones y/o empresas ya sean públicas o privadas consideramos que es clima organizacional, que se manifiestan en las actitudes de los trabajadores hacia los que dirigen la organización que tiene como efecto la satisfacción laboral de los trabajadores sean estas favorables o desfavorables medio que facilita tomar acciones para fortalecer las mejores condiciones de desempeño y dinámica organizacional del grupo.

El trabajo de investigación es importante porque permitió conocer los aciertos y desaciertos de la dirección, la dinámica y comportamiento organizacional de las instituciones educativas, el manejo de estrategias de información y comunicación, funcionalidad de las normas y reglamentos, entre otros. Los diferentes estudios con respecto al clima organizacional afirman como factores importantes el tema del dialogo, las relaciones entre compañeros y la responsabilidad que el empleado asume frente a su trabajo (Arevalo et al., 2021, p. 8618). Es decir, para el funcionamiento de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Huancané lo crucial es el clima organizacional en su conjunto con una sola percepción de sus trabajadores que confluyan en todas las actividades y miembros de la organización.

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané; La metodología de investigación aplicada tiene un enfoque cuantitativo puesto que los resultados son valores numéricos, porcentajes para la parte descriptiva y estadísticos de tipo inferencial Rho de Spearman para conocer el coeficiente de correlación entre las variables, el tipo y diseño de investigación fue descriptivo correlacional con una muestra de 55 docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané.

En trabajo de investigación está dividido en cuatro capítulos: revisión literaria, planteamiento del problema, materiales y métodos y resultados de la investigación. El capítulo I describe el marco teórico sobre el clima organizacional, dimensiones, características; asimismo la definición de satisfacción laboral, sus dimensiones, y



factores. En el capítulo II el planteamiento del problema, definiciones, justificación de la investigación, hipótesis, objetivos. En el capítulo III se describe el lugar de estudio, la población y muestra, la metodología de investigación, los materiales, variables de estudio, validación de instrumentos, los procedimientos. En el capítulo IV se presentan los resultados organizados según los objetivos el clima organización, la satisfacción laboral, correlación entre comportamiento institucional, capacidad organizacional, dinámica institucional con la satisfacción laboral, discusión, conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Clima Organizacional

Las organizaciones tienen características o propiedades similares entre sí; sin embargo, cada una de ellas tiene una característica propia que las distinguen unas de otras. El contexto interno de la organización está conformado por todas las personas que lo integran y es considerado como el clima organizacional. Su estudio de suma importancia en cualquier empresa ya que ello depende la producción de las organizaciones y además es un indicador que demuestra el nivel de relaciones laborales en la empresa.

Según Chiavenato (2007) define el clima organizacional como “la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes; de tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 87). El clima organizacional muestra los principios, comportamientos y convicciones compartidas por los integrantes de una empresa, y está estrechamente relacionado con el impulso de los empleados. En consecuencia, es beneficioso cuando las condiciones laborales pueden satisfacer las necesidades del personal (Vallejo, 2010).

Asimismo “El clima organizacional es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” (Peralta, 2020). Entre las características del clima organizacional podemos desatacar:

- Las características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que lo integran y este factor determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El medio ambiente en que se desempeñan los miembros de la organización puede tener factores externos e internos.

- Las características de la organización son permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- Los cambios temporales en las actitudes de las personas pueden variar por: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc.
- Las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

1.1.2 Teorías del clima organizacional

El clima organizacional encierra muchos factores que son objeto de estudio, para Serrano y Portalanza (2014) la teoría del clima organizacional sostiene que el ambiente que lo compone puede representarse mediante un número limitado de dimensiones. Según Likert (1968) establece una teoría de los sistemas y los clasifica en cuatro grandes grupos entre estos tenemos:

A. Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador

Se pone de manifiesto cuando la dirección no tiene confianza en los trabajadores. La mayoría de las decisiones y objetivos se establecen en los niveles más altos de la organización y se difunden de manera estrictamente descendente. Los empleados deben desempeñar su trabajo en un entorno dominado por el miedo, los castigos, las amenazas y, ocasionalmente, las recompensas, donde la satisfacción de sus necesidades se limita a los aspectos psicológicos y de seguridad. Este tipo de ambiente genera un entorno estable pero impredecible, en el que la comunicación de la dirección hacia los empleados se reduce únicamente a directrices e instrucciones específicas.

B. Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Cuando se establece un tipo de dirección con la confianza de solo un grupo de trabajadores o los condescendientes más cercanos. La mayoría de las decisiones se toman en los niveles superiores, aunque algunas se

delegan a los niveles inferiores. Las recompensas y, ocasionalmente, los castigos son los métodos preferidos para motivar a los trabajadores. En este tipo de ambiente, la dirección manipula considerablemente las necesidades sociales de sus empleados, quienes, no obstante, sienten que trabajan en un entorno estable y organizado.

C. Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo

Cuando desde la dirección se tiene mayor confianza en los trabajadores. La política y las decisiones generalmente se establecen en los niveles superiores, aunque se permite a los subordinados tomar decisiones más específicas en niveles inferiores. La comunicación sigue un patrón descendente. Para motivar a los trabajadores, se utilizan recompensas, castigos ocasionales y cualquier forma de implicación, buscando también satisfacer sus necesidades de prestigio y estima. Este tipo de entorno crea un clima bastante dinámico, donde la gestión se enfoca en alcanzar objetivos definidos.

D. Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo

Se establece cuando el clima de la dirección tiene plena y completa confianza en los trabajadores. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos por toda la organización e integrados en todos los niveles. La comunicación no es solo ascendente o descendente, sino también lateral. Los empleados se sienten motivados por la participación y el compromiso, el establecimiento de objetivos de rendimiento, la mejora de los métodos de trabajo y la evaluación del desempeño en función de esos objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los objetivos de la organización, que se establecen mediante la planificación estratégica.

Asimismo, para Parra et al. (2018) es posible identificar cuatro factores que influyen en la percepción individual del clima y que también

podrían explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización. Estos factores se definen de la siguiente manera:

- Los parámetros relacionados con el contexto, la tecnología y la estructura del sistema organizacional.
- Los factores personales, como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción de los subordinados, colegas y superiores. Estos factores se agrupan más específicamente en tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización.

1.1.3 Modelos del clima organizacional

Existen diversos modelos del clima organizacional. Según García (2009) considera cinco modelos entre estos tenemos:

A. Modelo de Medición de John Sudarsky - Test de Clima Organizacional (TECLA)

El instrumento de clima organizacional está fundamentado en TECLA, este enfoque se basa en las teorías de motivación de McClelland y Atkinson, que destacan las necesidades de afiliación, poder y logro. Además, incorpora las variables establecidas por Litwin y Stringer, que se consideran como dimensiones del ambiente laboral, tales como conformidad, responsabilidad, normas, recompensas, claridad organizacional, cohesión grupal, seguridad y remuneración.

B. Modelo de Octavio García

Enfocado en las percepciones y pensamientos de los empleados respecto al reconocimiento de la empresa, su estructura y metas, así como su percepción del entorno laboral y las expectativas de desarrollo personal dentro de la organización.

C. Modelo de Fernando Toro

El modelo toma en cuenta cómo las personas perciben su entorno laboral. Se basa en el principio de que las personas responden a sus

condiciones laborales no tanto por lo que son objetivamente, sino por la percepción que tienen de ellas; esta percepción es moldeada por las experiencias y acciones de otros individuos, como superiores, colegas y colaboradores.

D. Modelo de Hernán Álvarez Londoño - “Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante”

El modelo del clima organizacional fue desarrollado por Álvarez (1995) el cual plantea que los 24 factores de incidencia en el clima organizacional tenemos los siguientes: la reorganización transparente, estructura organizativa clara, involucramiento activo, facilidades físicas, enfoque integral en el comportamiento, relación simbiótica colaborativa, guiar con liderazgo, acuerdo mutuo, satisfacción laboral, crecimiento personal, componentes laborales, conexiones interpersonales, excelencia en el servicio, resolución de discrepancias, comunicación informal constructiva, estabilidad en el empleo, reconocimiento adecuado, compensación justa, eficiencia, análisis del rendimiento, retroalimentación útil, selección cuidadosa de personal, orientación inicial, percepción de la imagen corporativa.

E. Modelo de Medición del Profesor Carlos Méndez - Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)

Según Méndez (2006) el instrumento IMCOC que está constituido por 45 preguntas considera que el mismo ha estado continuamente refinado y ofrece a las compañías interesadas en implementarlo interrogantes suplementarias sobre variables que se adaptan a las necesidades específicas de información que deseen obtener. Siendo estas variables los siguientes: “Objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, de comportamiento, de calidad, de actitudes y creencias, de satisfacción y de información”.

1.1.4 Dimensiones del clima organizacional

Según Chiang et al. (2008) plantean ocho dimensiones del clima organizacional: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Para Litwin y Stringer citado por García e Ibarra (2012) considera seis dimensiones las cuales son:

- Estructura organizacional: Deberes, normas y reglamentos que regula las organizaciones, de acuerdo como son percibida por sus miembros.
- Remuneraciones: Nivel de aprobación de los sistemas de recompensas actual y reconocimiento de la correlación habida entre remuneración y tarea.
- Responsabilidad: Nivel de percepción de las organizaciones otorgando autonomía, responsabilidad a sus miembros.
- Riesgos y toma de decisiones: Nivel de las diversas situaciones laborales que brindan la posibilidad de asumir riesgos y tomar decisiones.
- Apoyo: Grado de percepción que asumen los componentes de la organización y sentirse apoyados por su equipo de trabajo.
- Conflicto: Grado de permisividad al conflicto que pueden poseer un integrante de la organización.

A. Comportamiento Institucional

“Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (Robbins y Judge, 2009).

Según Robbins y Judge (2009) existen muchos debates sobre la importancia relativa de cada uno de los componentes o temas que constituyen el campo de estudio del comportamiento organizacional, parece que se coincide en que los temas fundamentales incluyen la motivación, el comportamiento y poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y procesos de grupo, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto, diseño

del trabajo y tensión laboral. Se estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura.

A nivel del individuo las características que influirán su comportamiento en el trabajo son todas las cualidades biográficas como estado civil, edad, género; los atributos de la personalidad; una configuración emocional inherente; grado de aptitud básica, valores y actitudes. En resumen, estas características ya están determinadas cuando una persona se integra a la fuerza laboral y hay poco que se pueda hacer.

A nivel de grupo se analiza la manera en que las personas de una organización reciben el dominio de los patrones de comportamiento que regularmente tienen, de lo que la organización considera como normas de comportamiento aceptable y el nivel en que los integrantes del grupo se atraen entre sí.

A nivel del sistema de la organización cuando se adiciona una estructura formal a nuestra inteligencia previa a la conducta de la persona y los grupos, es decir la educación interna del grupo, las políticas y la praxis de los recursos humanos.

B. Capacidad Organizacional

Según Dávila (2013) la capacidad organizacional se define como “una rutina de alto nivel (o colección de rutinas) que en conjunto con el proceso de asignación y combinación de insumos ofrece a la gerencia de la organización alternativas de decisión para producir salidas (outputs) de un determinado tipo”. (p. 15). Asimismo, la capacidad en sus dimensiones posee tres características: Solución de problemas complejos, uso habitual y efectivo, finalmente confiabilidad y tiempo.

Para Chiavenato (2007) las capacidades de la organización “se refieren al potencial de ésta para organizar, administrar, coordinar o emprender un conjunto específico de actividades y habilidades”. Estas capacidades organizacionales pueden ser:

- Capacidades estratégicas: Es la orientación y se refiere a la habilidad de las organizaciones para aprender (adquirir, asimilar la información) y a la habilidad de los altos funcionarios para administrar la implementación de la estrategia.
- Capacidades funcionales: Es la capacidad de entender lo que ocurre en el ambiente externo, con los clientes, competidores, marketing, administración financiera, además de los cambios del macroambiente.
- Capacidades operacionales: son las tareas individuales importantes, como la operación de maquinaria, la aplicación de sistemas de operación o conclusión del proceso de órdenes.

C. Dinámica Institucional

Según Olivos (2017) la dinámica organizacional “es una forma de pensar de la organización que facilita mucho el trabajo con las personas porque ayuda a que éstas se entienden a sí mismas y por lo tanto, contribuyan a la organización en coherencia con sus metas individuales”.

Para Celis y Guatame (2003) la dinámica institucional son “las habituaciones recursivas y normativas (estructurales) que tiene la escuela para organizar la vida cotidiana de los distintos agentes sociales que interactúan en su interior” (p. 227). El grado de dinámica institucional está determinado por la capacidad de superar dificultades. En algunas organizaciones se observa un bajo grado de dinámica institucional, dado por los estereotipos o por una modalidad regresiva, que se basa en la falta de capacidad institucional para evaluar situaciones, necesidades y problemas y crear nuevas soluciones acordes. Hay una clara desvalorización de los canales formales, casi desconociéndolos.

1.1.5 Satisfacción laboral

La satisfacción básicamente, es un sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad. También podemos decir que es una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo y

esto supone un conjunto de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción hacia el trabajo está condicionado por numerosos factores como que el jefe se dirija por su nombre al personal, el ambiente físico donde trabajas, el buen trato, la oportunidad de aplicar tus conocimientos, innovaciones o permitan desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Para Robbins y Judge (2009) definen la satisfacción laboral “como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos”. Del mismo modo podemos definir “como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo” (Vallejo, 2010, p. 76).

Asimismo Robbins y Judge (2009) consideran que entre las actitudes de las personas, el Comportamiento Organizacional ha orientado su estudio sobre satisfacción laboral en tres de ellas vinculadas con el puesto de trabajo: satisfacción en el puesto, involucramiento con el puesto y compromiso organizacional.

- Satisfacción en el puesto: Se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un elevado grado de satisfacción en el trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona no satisfecha con su empleo tiene actitudes negativas hacia él.
- Involucramiento con el puesto: Mide el nivel en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y considera su grado percibido de desempeño como fundamental para su autoestima. Los trabajadores con un elevado grado de involucramiento con el puesto se identifican profundamente con la clase de trabajo que realizan y realmente se preocupan por él.
- Compromiso organizacional: El nivel en el que un empleado se identifica con una organización determinada y sus metas, y desea mantener su membresía en la misma.

1.1.6 Factores de la satisfacción laboral

De acuerdo a los hallazgos de investigaciones publicadas por Robbins y Judge (2009) consideran que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

A. Satisfacción con el trabajo en sí

Es un individuo con alta satisfacción en el trabajo y posee un sentimiento positivo acerca de éste, en tanto que otro no satisfecho los tiene negativos. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, es común que se relacione a la satisfacción en el empleo.

B. Sistema de recompensas justas

Son las normas o reglas de los salarios y políticas de promoción de los trabajadores dentro de la organización. Este método debe ser percibido como legítimo por parte de los trabajadores para que se muestren satisfechos con ellos mismo, no debe haber confusiones y debe estar de acuerdo con sus aspiraciones.

C. Condiciones favorables de trabajo

A las personas les interesa su lugar de trabajo, se interesan en que su ambiente de trabajo le ayude a su desarrollo personal y les facilite hacer una buena producción. Un entorno físico agradable y un aceptable diseño del espacio permitirá un mejor desenvolvimiento y favorecerá la satisfacción del empleado.

D. Colegas que brinden apoyo

Un ambiente de trabajo con buenas relaciones interpersonales, lugar donde se practica un liderazgo reconocido y la ayuda entre todos.

E. Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

Reconocer la capacidad de los empleados, estableciendo promociones, ascensos, según las competencias y características de los trabajadores.

1.1.7 Dimensiones de la satisfacción laboral

Para Hackman y Oldhman citado por Reyes y Moran, (2019) identificaron cinco dimensiones, entre las cuales tenemos:

- Variedad de Habilidades: nivel en el cual un empleo requiere de diversas actividades para realizar un trabajo, lo que significa el uso de diferentes habilidades y destrezas por parte del empleado.
- Identidad de la Tarea: nivel por el cual un puesto requiere efectuar un proceso desde el inicio hasta el final con un resultado concreto.
- Significación de la Tarea: es el nivel en que el puesto tiene un efecto sobre el trabajo de otros individuos en el grupo inmediato o en el contexto externo.
- Autonomía: nivel en el cual el trabajo provee discreción, libertad e independencia esenciales al empleado en la realización de su trabajo y el uso de instrumentos necesarias para ello.
- Retroalimentación del Puesto: nivel en el cual la ejecución de la tarea requerida por el puesto motive que el empleado obtenga una referencia clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Según Alegre (2017) las dimensiones de satisfacción laboral en la escala SL-SPC mide aspectos como: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

1.1.8 Significación de la tarea

Es el trabajo que debe realizarse en un determinado tiempo. Según Palma (2004) la significación de la tarea se refiere a la importancia al área donde se desempeña el trabajador, en relación al sentido y percepción personal, tales como el aporte mental, el esfuerzo, etc. Si participa activamente y si él mismo considera su desempeño laboral de forma fundamental en sus labores.

Para Jacinto (2019) considera tres indicadores para la dimensión significación de la tarea entre estos tenemos:

- **Capacitación:** Es la meta para algo específico comprendido como un proceso educativo de conocimientos de forma breve y organizado obteniendo conocimientos habilidades y competencias. (Chiavenato, 2007).
- **Evaluación:** expresa en su definición que la evaluación comprende el proceso el cual tiene como mínimo las fases de recoger información, el valor que tiene la información y las decisiones a tomar. (Chiavenato, 2007).
- **Información adecuada:** Comprende como el conjunto de datos significativos, el cual contiene además relevancia y propósito, logrando cambios en la percepción del receptor. (p. 31).

1.1.9 Condiciones del trabajo

Según Palma (2004) nos refiere que en esta dimensión se estudian los componentes materiales y componentes de infraestructura donde se desenvuelve el trabajo. Para Jacinto (2019) considera asimismo tres indicadores para la dimensión condición laboral entre estos tenemos:

- **Ambiente:** Nos refiere que un buen ambiente está en relación directa con el desarrollo de la productividad a lo destaca que un mal ambiente laboral provocaría bajos niveles de satisfacción.
- **Comodidad:** Tiene que ver con los factores intrínsecos asociados con las condiciones del trabajador, el cual fijara de manera directa la motivación y la satisfacción e insatisfacción laboral. (Chiavenato, 2007).
- **Horario:** Es el lapso de tiempo contenido en una diversidad de relaciones sociales y culturales, en un determinado espacio de trabajo. (p. 32).

1.1.10 Reconocimiento personal y/o social

Es la percepción que tienen los integrantes de una organización, condicionado a la recompensa que reciben, por el aporte positivo hacia el desarrollo de la organización. “El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados” (Chiang et al., 2008, p. 102).

Asimismo, dentro de las organizaciones el reconocimiento juega un rol importante en su éxito teniendo un impacto en los puestos de trabajo, la productividad, el desenvolvimiento, motivación del personal y en la rotación voluntaria, siendo un factor estratégico para crear organizaciones inteligentes.

1.1.11 Beneficios económicos

Según Palma (2004) en esta dimensión está relacionada con los incentivos económicos en proporción que puedan generar al trabajador un mejoramiento en su posición y que posibilita un mejoramiento en sus actividades. Para Jacinto (2019) considera asimismo tres indicadores para la dimensión condición laboral entre estos tenemos:

- Bajos sueldos económicos: Enfatiza la preocupación de la determinación de un salario justo, pues el mercado presenta muchas variedades, y es donde el estado debe intervenir para regular las implicancias de estas variedades protegiendo a los más débiles.
- Negatividad con el sueldo: Este afecta a la actitud del empleado y lo motiva al deseo de alejar o dejar de realizar su labor, como por ejemplo un descuento en su remuneración mensual.
- Expectativas: Es la información que percibe tanto de los demás colegas, o de las propias empresas y su experiencia como trabajador esquematizando expectativas en sus próximos trabajos. (p. 36).

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Según Zambrano y Zambrano (2022) en el artículo de investigación titulado satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente cuyo propósito fue determinar los elementos de satisfacción laboral de mayor incidencia en el clima organizacional del personal docente. Se aplicó un cuestionario de satisfacción de Minnesota (MSQ) a un total de 156 participantes. Los resultados señalan que los aspectos más relevantes para el ambiente laboral son aquellos vinculados con la satisfacción en el trabajo, especialmente los relacionados con los propósitos y metas, así como los sistemas de respaldo.

Además, se evidencia una relación positiva estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación tiene un aporte hacia la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Según Pedraza (2018) en su trabajo de investigación titulado el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano planteo una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo cuyo propósito fue analizar la relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral desde una percepción de los empleados en las organizaciones públicas y privadas aplicando dos encuestas a una muestra de 133 empleados en donde sostiene que para el clima organizacional, solo tres de las dimensiones muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral (r cuadrado ajustado 0.69), concluyendo que los componentes de identidad, apoyo y ambiente de afecto contribuyen en forma positiva en las organizaciones.

Para Govea y Zuñiga (2020) en el trabajo de investigación titulado el clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios, utilizo una investigación no experimental de alcance descriptivo correlacional cuyo propósito fue determinar la relación positiva existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil-Ecuador; aplicando dos encuestas a una población de 40 personas concluye que “se evidenció como dichas variables mantienen relación mediante las tablas de frecuencia de datos observados y datos esperados, las mismas que fueron necesarias para poder calcular el chi-cuadrado, en donde el resultado fue de 10,57”.

Para Chiang et al. (2021) en su trabajo titulado efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales cuyo objetivo fue analizar y estudiar las relaciones entre tres variables: clima organizacional, satisfacción laboral y confianza interpersonal, utilizando una investigación cuantitativo, transversal y correlacional; afirma que los participantes del estudio priorizan los elementos de apoyo, reconocimiento e innovación en el clima organizacional debido a una percepción positiva de satisfacción laboral en relación con sus colegas de equipo.

Según Bruzual (2016) en el trabajo de tesis titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management planteó como propósito conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios Reliability and Risk Management. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal; la técnica utilizada fue la entrevista, siendo sus instrumentos dos cuestionarios. La principal conclusión del estudio sostiene que “los hallazgos encontrados en esta investigación muestran que existe una influencia lineal positiva del clima organizacional con el grado de satisfacción laboral en los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management”.

Según Zeta et al. (2020) en el artículo científico titulado: Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural, planteó como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo con la satisfacción laboral, en una Institución Educativa rural peruana; se aplicó dos cuestionario de satisfacción Weiss y SL-28 a una población de 54 profesores en cuyo trabajo sostiene que “la correlación entre el clima organizacional (tanto factores intrínsecos como extrínsecos) con la satisfacción laboral es directa y significativa. Igualmente, la correlación entre el liderazgo de servicio con la satisfacción laboral es directa y significativa”.

Según Pilaloo y Asian (2020) en el artículo científico sobre: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera; investigación con un enfoque cuantitativo de corte transversal y bivariada y aplicando una encuesta a una muestra de 98 profesores se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de dicha institución educativa, evidenciada por un nivel de significancia calculado de $p < 0,05$ y un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,775.

1.2.2 Nacionales

Para Ponce et al. (2022) en artículo de investigación titulado: Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública,

utilizó el método deductivo y la investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de tipo transeccional o transversal, aplicó a una muestra de 245 participantes. Se estableció que existe una correlación positiva y fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor Chi cuadrada de 26,640 y $r=0,631$. Por lo que se concluye que un clima organizacional más positivo entre los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno resultará en una mayor satisfacción laboral personal.

Para Simbron y Sanabria (2019) en el trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. Utilizo un diseño descriptivo correlacional y una muestra conformada por 35 docentes. A partir de los datos analizados se concluye que existe una relación estadística entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral resultando la correlación positiva alta entre las tres variables.

Según Estrada et al. (2019) en su artículo de investigación de enfoque cuantitativo cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu; utilizando dos encuestas (SL – SPC) aplicadas a una población de 59 docentes llegando a la conclusión que “existe una correlación alta, directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu”.

Para Escobedo (2020) en su trabajo de investigación cuyo propósito fue determinar la caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MyPes del sector educación Tumbes; mediante una investigación cuantitativa, diseño descriptivo y transversal; con una muestra de 110 educadores pertenecientes a 33 Instituciones Educativas de nivel Inicial; sostienen que “los educadores muestran niveles de clima organizacional malo y nivel de satisfacción laboral media y bajo, debido a la deficiente infraestructura, limitados equipos y materiales”.

Según Reyes y Moran (2019) en su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal de tipo descriptiva correlacional. Teniendo como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y el clima organizacional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, periodo 2016. Aplicado a una población de 86 trabajadores se concluye que “el clima organizacional que se relacionan en forma significativa con la satisfacción laboral, aunque los aspectos que se relacionan más son en orden de importancia, la comunicación, la supervisión y las condiciones laborales”. (p. 73).

Según Arevalo et al. (2021) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín; con una población de estudio de 119 trabajadores sostienen que “existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en el coeficiente de correlación de Pearson (0,460), además afirma que existe una correlación de Pearson, siendo el coeficiente de determinación (0,2113)”.

Según Serafín (2017) en su artículo científico planteó como objetivo establecer la relación que existía entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; investigación cuantitativa y diseño no experimental y una muestra de estudio conformada por 150 colaboradores del área administrativa en cuyo trabajo se sostiene que “existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,827, que es una relación alta entre las variables”.

Para Quispe (2016) en su tesis de investigación no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional cuyo propósito determinar el grado entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas; trabajo aplicado a una población de 30 trabajadores. Las técnicas de investigación que se utilizaron fueron la entrevista, siendo sus instrumentos dos cuestionarios tipo Likert. La principal conclusión del estudio sostiene que “el coeficiente Rho de Spearman

evidencia una correlación de 0.532. Lo que significa que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac Andahuaylas”.

Para Bravo (2016) sustenta la tesis titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima”. El estudio se aplicó a una población de 175 empleados; teniendo como técnica de investigación la entrevista, siendo sus instrumentos el cuestionario. La principal conclusión del estudio sostiene que “se ha observado que la relación encontrada entre ellas es positiva y de intensidad alta, de esta manera se confirma lo hallado en diversas investigaciones en relación al clima institucional y la satisfacción laboral”.

1.2.3 Locales

Según Mamani (2019) en su trabajo de investigación cuantitativo, es una investigación de tipo explicativo causal titulado Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Puno; con una muestra de 50 trabajadores concluyo que “el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno, con un valor de chi-cuadrado de $X_c^2 (52,279) > X_t^2 (9,487)$ y una probabilidad de 0.000 menor al 0.05”.

Para Quispe (2017) cuyo objetivo fue determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016; para una investigación no experimental descriptiva y diseño transversal, correlacional-causal, considerando una muestra de 53 docentes donde se aplicó dos instrumentos de medición llegando a la conclusión que “existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.728, con un nivel de probabilidad menor a 0.01”.

Según Mamani (2019) en su tesis de investigación descriptivo correlacional y teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Instituciones Educativas



Secundarias con Jornada Escolar Completa; utilizó como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert; aplicado a una muestra de 70 profesores sostiene que “existe una relación directa y significativa entre la entre el clima organizacional y la satisfacción laboral cuyo valor de correlación es +0,417 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); que según tabla de decisión se ubica entre +0,11 y +0,50”.

Según Mamani (2021) en su tesis de investigación titulado “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas Mariano Zevallos Gonzales y Sagrado Corazón de Jesús – 2019”; teniendo como muestra a 48 docentes; investigación de tipo no experimental y diseño correlacional de corte transversal concluye que “existe un nivel de relación positiva alta entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario, puesto que el coeficiente de correlación de pearson muestra un valor de 0,770 (77%)”.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

El Clima organizacional es el mejor indicador del éxito o fracaso de las instituciones y/o empresas ya sean públicas o privadas, que se manifiestan en las actitudes de los trabajadores hacia los que dirigen la organización como resultado de una satisfacción laboral favorable o desfavorable medio que facilita tomar acciones para fortalecer las mejores condiciones de desempeño y dinámica organizacional del grupo. Problemas como el autoritarismo, la poca participación en las actividades de trabajo, inequidad en las relaciones interpersonales, desinterés e incumplimiento de funciones, escasa comunicación asertiva, flexibilidad selectiva en el horario de trabajo y la oportuna atención a los demás conlleva a un clima organizacional tenso y desfavorable.

El contexto organizacional y satisfacción laboral son las variables más estudiadas actualmente por las instituciones dentro de estos destacan entre muchos aspectos: motivación, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, participación, satisfacción laboral y desempeño laboral. Mayormente los factores como: el apoyo, clima institucional, reconocimiento e innovación influyen positivamente en la satisfacción laboral; según Chiang et al. (2021) sostiene que “el clima organizacional es un efecto de la satisfacción laboral con el trabajo en general y la relación con el jefe, esto determina un nivel de validez entre las variables” (p. 358). Para Cantón y Téllez (2016) concluyen que “los más satisfechos son los profesores de Inicial y Primaria, les siguen los de Universidad, y los menos satisfechos son los docentes de Educación Secundaria, aspecto atribuible a la creciente conflictividad en este tipo de centros” (p. 222).

Asimismo, se aprecia que el clima organizacional de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Huancané no es armonioso y eficiente, observándose la falta de percepción en su rol de líderes, por lo que influye negativamente en la toma de decisiones, en el reconocimiento y el estímulo que debe poseer un líder para conseguir las metas organizacionales, que sean capaces de generar una satisfacción laboral favorable que el docente perciba de su trabajo y se manifieste en determinadas actitudes laborables. Por lo tanto, la presente investigación procuró investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria?

2.3 Justificación

El trabajo de investigación se analizó y estudió la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral es decir la estructura interna de las organizaciones y las actitudes o manifestaciones de los empleados o trabajadores hacia la organización, el cual permitió conocer los aciertos y desaciertos de la dirección, la dinámica y comportamiento organizacional de las instituciones educativas, el manejo de estrategias de información y comunicación, funcionalidad de las normas y reglamentos, entre otros.

Diferentes estudios con respecto al clima organizacional afirmaron factores importantes como el diálogo, las relaciones entre compañeros y la responsabilidad que el empleado asume frente a su trabajo (Arevalo et al., 2021, p. 8618). Es decir, para el funcionamiento de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Huancané lo crucial es el clima organizacional en su conjunto con una sola percepción de sus trabajadores que confluyan en todas las actividades y miembros de la organización.

Asimismo, el estudio de la investigación desde el punto de vista académico fue de suma importancia y fundamental pues ayudó a la mejora continua de los centros educativos influenciando en el rendimiento académico de los estudiantes, la satisfacción de los profesores y trabajadores, mejor atención de los docentes en las tareas pedagógicas de enseñanza-aprendizaje y demás actividades extracurriculares. En el aspecto científico permitió estudiar las teorías, corrientes, tendencias y modelos acerca del clima organizacional, satisfacción laboral y su relación entre las variables, aspectos que pueden

servir de base para la toma de decisiones en las diferentes políticas de gestión de las diferentes organizaciones educativas.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- Establecer el nivel de relación que existe entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- Existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- Existe una relación directa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La población en estudio está ubicada en el distrito de Huancané localizado entre los 13°00'00" y 17°17'30" de latitud sur y los 71°06'57" y 68°48'46" de longitud oeste del meridiano de Greenwich; cuenta con una extensión territorial de 71 999,0 km². Políticamente limita por el norte con el distrito de Pucara, por el este con la República de Bolivia, por el sur con la región Tacna y la República de Bolivia y por el oeste con las regiones de Moquegua, Arequipa y Cusco. Las características económicas que desarrolla la población son: la agricultura, ganadería, pesca, turismo y la minería.

3.2 Población

La población está conformada por los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

Tabla 1

Población de docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané 2023

Institución Educativa Secundaria	docentes	%
Cesar Vallejo	47	40
Varones	62	53
Yaputira	8	7
Total	117	100

Nota. Escale MINEDU.

3.3 Muestra

La técnica utilizada es un muestreo no probabilístico y por conveniencia. Según Ochoa (2015) define que “es una técnica comúnmente usada consistente en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible” (p. 156). Es decir, las personas en estudio son seleccionadas al azar y son más fáciles de reclutar y además porque sabemos que pertenecen a la población de interés.

Tabla 2

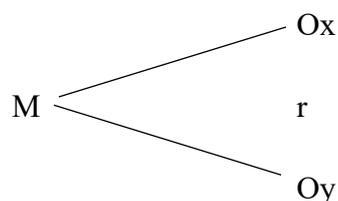
Muestra de los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané 2023

Institución Educativa Secundaria	docentes	%
Cesar Vallejo	47	85
Yaputira	8	15
Total	55	100

Nota. Escala MINEDU.

3.4 Método de investigación

La investigación es cuantitativa puesto que los datos recolectados son numéricos y discretos de tipo matemático, utilizando la tabla de frecuencia, porcentajes y mediana para describir los datos; el método de investigación es no experimental y transeccional es decir los datos se recolectarán de forma transversal en una sola vez; el diseño es descriptivo - correlacional siendo el estadígrafo inferencial la correlación Rho de Spearman dado que las variables clima organizacional y satisfacción laboral se relacionan en un momento determinado, según Hernández et al. (2014) explica que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables. (p. 125). Utilizamos el diseño correlacional puesto que este diseño describe la relación entre las variables en un momento determinado, cuyo diagrama es el siguiente.



Donde:

- M = docentes de las IES. de Huancané.
- Ox = clima organizacional.
- Oy = satisfacción laboral.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Las variables a de la investigación son:

3.5.1 VARIABLE 1: Clima organizacional

Entre las dimensiones estudiaremos: Comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

3.5.2 VARIABLE 2: Satisfacción laboral

Entre las dimensiones estudiaremos: Significación de las tareas, condición laboral, reconocimiento y beneficios económicos.

La técnica e instrumento utilizados en la investigación tenemos lo siguiente:

- Encuesta: Es un procedimiento de la investigación científica que permite recoger información a través de un cuestionario dirigida a una determinada población; sin modificar el entorno, fenómenos y otras condiciones.
- Cuestionario: es un documento que consta de preguntas cuidadosamente elaborados que responden a indicadores de la investigación. Los cuestionarios pueden ser tipo dicotómicas, abiertas, nominales, ordinales o continuas. El cuestionario sobre clima organizacional consta de 37 ítems dividido en tres partes; el segundo instrumento consta de 27 ítems dividido en cuatro partes. Asimismo, los instrumentos serán validados mediante la prueba Alfa de Cronbach los cuales respaldarán la encuesta al momento de la medición.

Tabla 3

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR ACION
Clima organizacional	Comportamiento institucional	- Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	Alto Medio bajo
	Capacidad organizacional	- Demuestra capacidad de organizar y planificar - Posee capacidad de tomar decisiones	15,16,17,18,19,20,21,22,23	
	Dinámica institucional	- Posee capacidad de tomar criterios - Posee capacidad para liderar - Demuestra capacidad para construir confianza	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37	
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	- Motivacional - Estabilidad - Supervisión	3,4,7,18,21,22,25,26	Alto Medio bajo
	Condición laboral	- Reconocimiento - Política organizacional	1,8,12,14,15,17,20,23,27	
	Reconocimiento personal y social	- Salario - Condiciones laborales	6, 11, 13, 19, 24	
	Beneficios económicos	- Seguridad laboral	2, 5, 9, 10, 16	

3.5.3 Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación.

Considerar la validez y confiabilidad de un instrumento es conocer el nivel de prueba y la exactitud con que el instrumento es medido; “validez de contenido refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir y confiabilidad designa la exactitud con que un conjunto de puntaje de prueba mide lo que tendrían que medir” (Corral, 2009). En la investigación se utilizaron instrumentos aplicados por Bardales (2017) denominado cuestionario sobre clima institucional variable (1) que consta de 37 items dividido en tres dimensiones: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional y el instrumento de investigación aplicado

por Alfaro et al. (2013) cuestionario sobre satisfacción laboral variable (2) que consta de 27 ítems dividido en cuatro dimensiones: significación de las tareas, condición laboral, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Los resultados de la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para el instrumento del clima organizacional que consta de (37) ítems tiene un valor de 0,933 que según tablas de valores corresponde a un nivel excelente; asimismo el valor de confiabilidad para el instrumento de satisfacción laboral que consta de (27) ítems es 0,835 que según tabla corresponde a un nivel bueno; lo que significa la validez y confiabilidad al aplicar los instrumentos.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach

Estadísticas de Confiabilidad		
Prueba de confiabilidad	Alfa de Cronbach	N° de Items
Clima organizacional	0,933	37
Satisfacción laboral	0,835	27

Correlación Rho de Spearman.

Según Hernández et al. (2014) señala que los valores del coeficiente de correlación lineal puede tomar los siguientes valores.

Tabla 5

Valor de coeficiente correlacional

VALOR O GRADO	INTERPRETACIÓN
0,00	No existe correlación
De ± 0.01 A ± 0.10	Correlación débil
De ± 0.11 A ± 0.50	Correlación media
De ± 0.51 A ± 0.75	Correlación considerable
De ± 0.76 A ± 0.90	Correlación muy fuerte
De ± 0.91 A ± 1.00	Correlación Perfecta

3.5.4 Aplicación de prueba estadística inferencial

Para probar la hipótesis se procederá considerando los siguientes pasos:

A. Cálculo de las hipótesis de contrastación

- **Ha:** Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- **Ho:** No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

B. Nivel de significancia

Se asumirá un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

C. Estadístico de prueba

Se aplicará el diseño estadístico denominado Correlación Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

D. Nivel de decisión

- $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a).
- $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a).

E. Conclusiones

Se concluye que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

3.5.5 Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se procederá a pedir solicitud a la dirección de las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Huancané para que se pueda

realizar el proyecto, luego se aplicará el cuestionario a los 55 docentes que representa la muestra. Posteriormente los resultados serán organizados en tablas y gráficos el cual permitirá analizar e interpretar de forma descriptiva la información, posteriormente se relacionarán las variables para cada dimensión, sistematizados y acumulados en una hoja de cálculo Excel, para luego encauzar en el software estadístico SPSS para determinar la correlación de los mismos probando la hipótesis de investigación.

En el aspecto descriptivo para la interpretación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral se tomará en cuenta el siguiente detalle.

Tabla 6

Valoración del clima organización

BAJO		MEDIO		ALTO
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

3.5.6 Prueba de Normalidad

A. Hipótesis de contrastación

- **Ho:** La muestra sigue una distribución normal (Paramétrica).
- **Ha:** la muestra no sigue una distribución normal (No paramétrica).

B. Nivel de significancia

- Se asumirá un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

C. Nivel de decisión

- $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula (Ho) y acepta la hipótesis alterna (Ha).
- $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula (Ho) y rechaza la hipótesis alterna (Ha).

D. Estadístico Kolmogorov Smirnov – Shapiro – Wilk

Tabla 7

Prueba de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Or	0,455	55	0,052	0,557	55	0,054	
L	0,409	55	0,052	0,609	55	0,054	

E. Conclusiones

En el cuadro observamos que $p > 0.05$ por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a) por lo tanto se concluye que la distribución de la muestra no sigue una distribución normal y son datos No paramétricos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los resultados se organizaron según las variables de investigación en dos momentos: el aspecto descriptivo de las variables y la contrastación de las hipótesis es decir la correlación entre variables. Para el primer momento en la variable clima organizacional organizamos en gráficos cuyos resultados corresponden a las tres dimensiones: Comportamiento institucional que consta de (14) ítems, capacidad organizacional que tiene (9) ítems y dinámica institucional que consta de (14) ítems. Del mismo modo la variable satisfacción laboral se representó en gráficos organizado en cuatro dimensiones: significación de las tareas (8) ítems, condición laboral (9) ítems, reconocimiento personal y/o social (5) ítems y beneficios económicos que consta de (5) ítems respectivamente. En el cual según se presentó la contrastación de hipótesis de la investigación organizando en cuatro subtítulos: correlación entre comportamiento institucional y satisfacción laboral; correlación entre capacidad organizacional y satisfacción laboral; correlación entre dinámica institucional y satisfacción laboral; finalmente correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

4.1.1 Clima organizacional

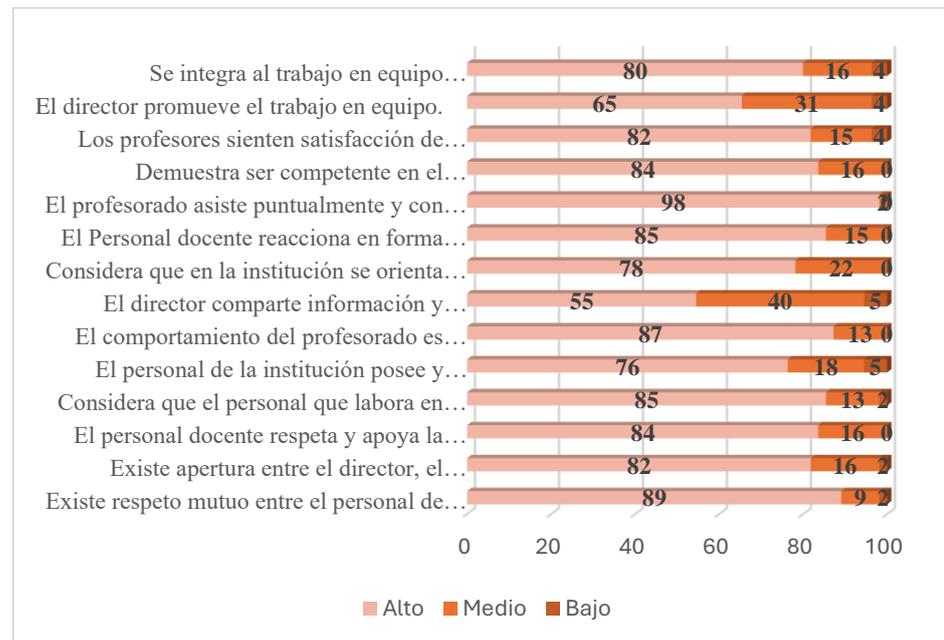
El clima organización son percepciones de la dirección respecto a las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Huancané, los datos se presentaron de forma descriptiva en el comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

A. Comportamiento Institucional

El cuestionario sobre clima organizacional en la dimensión comportamiento institucional consta de (14) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación:

Figura 1

Comportamiento institucional



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

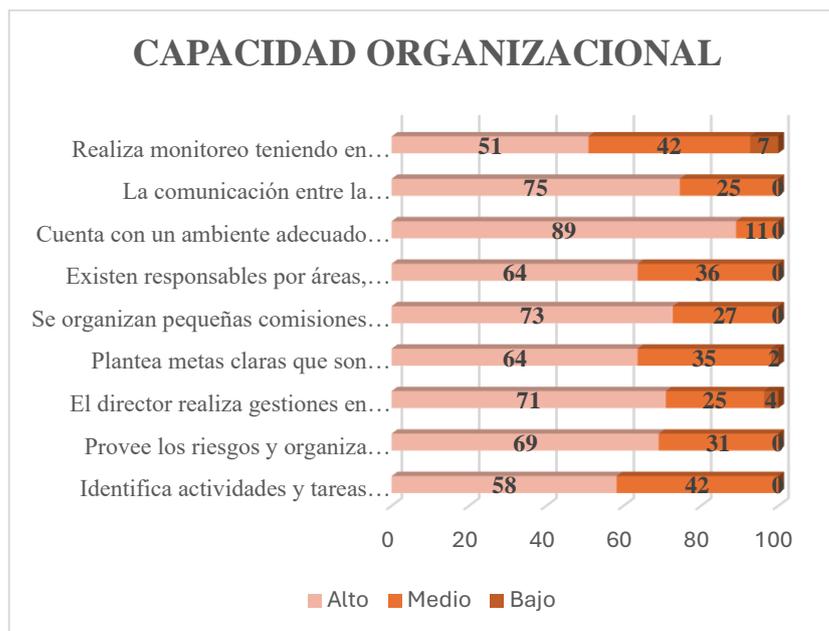
En la figura 1 observamos que la mayoría de docentes que representa el 82% en promedio considera que el comportamiento institucional en los centros educativos secundarios es alto; es así que el 98% respondieron que los profesores asisten puntualmente y con regularidad a sus clases y un 55% manifiestan que el director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente y promueve el trabajo en equipo. Asimismo, existe respeto entre profesores, apoyan las decisiones de grupo, comprometidos con la visión y misión del colegio, el comportamiento es favorable, existe atención a conflictos, puntualidad, demuestran desempeño y satisfacción al trabajar en la institución educativa. Solo un 40% de los docentes considera un nivel medio cuando el director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente y el resto de los profesores considera un nivel bajo.

B. Capacidad Organizacional

El cuestionario sobre clima organizacional en la dimensión capacidad organizacional consta de (9) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación:

Figura 2

Capacidad organizacional



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

En la figura 2 observamos que la mayoría de los profesores considera que la capacidad organizacional de las instituciones educativas de la ciudad de Huancané tiene un nivel alto; es así que el 89% de los docentes considera que el colegio cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas; el 75, 73 y 71% indican que la comunicación es abierta, existen comisiones para resolver problemas y el director realiza gestiones a favor de la institución educativa; asimismo el 69, 64 y 58% de los docentes manifiestan que los centros educativos cuentan con prevención de riesgos, existen responsables por áreas, plantean metas claras e identifican actividades y tareas prioritarias. El resto de los profesores consideran que la capacidad organizativa del colegio representa un nivel medio y bajo; teniendo un 42% de los profesores coinciden que el monitoreo se realiza teniendo en cuenta las metas, identificando actividades y tareas prioritarias.

C. Dinámica Institucional

Para la dinámica institucional observamos la estructura de la organización o forma de pensar las instituciones educativas que facilitan el trabajo de los docentes, el cuestionario sobre clima organizacional en la dimensión dinámica institucional consta de (14) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación:

Figura 3

Dinámica Institucional



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

En la figura 3 observamos que la mayoría de los docentes respondieron que la dinámica institucional de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huancané tiene un nivel alto; siendo así que el 96 y 91% de los profesores buscan innovaciones pedagógicas y actualizarse permanentemente; el 75, 67 y 65% de los profesores tienen predisposición

para aprender de los demás, a mayor salario mejor rendimiento y flexibilidad en la presentación de documentos e informes respectivamente; del mismo modo la mayoría considera que la dirección apoya la decisiones de los grupos, reconocimiento de los logros conseguidos, resuelve problemas, es asertivo en sus estrategias, protege al personal en determinadas circunstancias y demuestra transparencia en la gestión. Mientras que la minoría que representan menos del 40% considera que la dinámica institucional de los colegios se encuentra en un nivel medio o bajo.

A continuación, presentamos los datos comparativos de las dimensiones del clima organizacional entre estos tenemos el comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional; cuyos resultados son los siguientes:

Figura 4

Resultados del clima organizacional de docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané 2023



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

En la figura 4 observamos que el clima organizacional tiene un nivel alto en las tres dimensiones de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané; el 81, 68 y 66% de los docentes consideran que el comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional respectivamente tiene un nivel alto; mientras que otro porcentaje menor al 31% manifiestan que el clima organizacional es medio y el resto que representa el 5, 2 y 1% de los profesores indican que el clima organizacional es bajo.

Es decir existe respeto entre profesores, apoyan las decisiones de grupo, comprometidos con la visión y misión del colegio, el comportamiento es favorable, existe atención a conflictos, puntualidad, demuestran desempeño, satisfacción al trabajar en la institución educativa, cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas, comunicación es abierta, existen comisiones para resolver problemas, prevención ante riesgos, existen responsables por áreas, plantean metas claras e identifican actividades y tareas prioritarias, la innovación pedagógica, actualización permanente, comunicación abierta, eficiente gestión directiva, la predisposición para aprender de los demás, a mayor salario mejor rendimiento, flexibilidad en la presentación de documentos e informes, reconocimiento por los logros conseguidos, el director realiza gestiones a favor de la institución educativa, es asertivo en sus estrategias, protege al personal en determinadas circunstancias y demuestra transparencia en la gestión.

4.1.2 Satisfacción Laboral

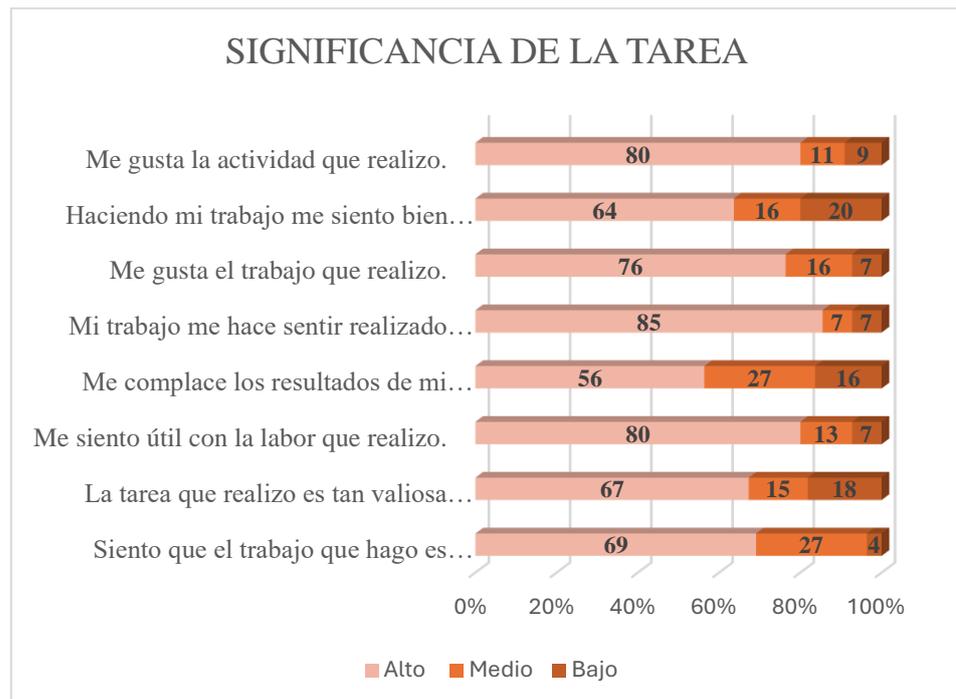
La satisfacción laboral es la predisposición psicológica favorable o desfavorable hacia el trabajo laboral; es por ello que se aplicó un cuestionario de 27 ítems dividido en cuatro partes y/o dimensiones: significación de las tareas (5 ítems), condición laboral (5 ítems), reconocimiento personal y/o social (7 ítems) y beneficios económicos (10 ítems) respectivamente. A continuación, describiremos los resultados de cada una de las dimensiones.

A. Significación de las tareas

El cuestionario sobre satisfacción laboral en la dimensión significación de las tareas consta de (8) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación:

Figura 5

Significación de las tareas



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

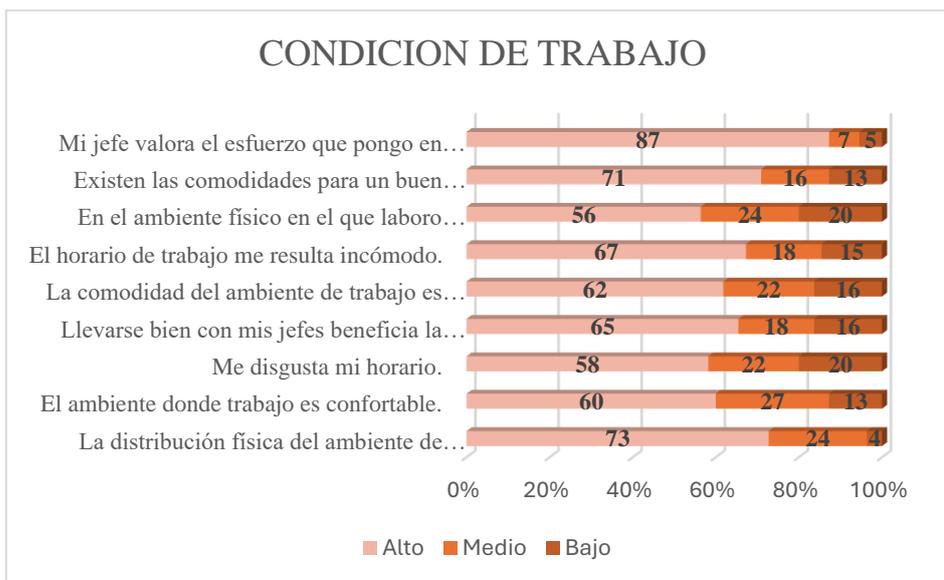
En la figura 5 podemos observar que los profesores consideran un nivel alto para la significancia de las tareas; el 85 y 80% indican que se sienten realizado en el trabajo, le gusta y es útil con la labor que realiza, el 69, 67 y 64% consideran que el trabajo le gusta y es justo para su manera de ser, las tareas realizadas son tan valiosas como cualquier otro y haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismo. Mientras que un porcentaje menor al 27% consideran que la significancia de las tareas tiene un nivel medio y bajo.

B. Condición laboral

El cuestionario sobre satisfacción laboral en la dimensión de condición laboral consta de (9) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación:

Figura 6

Condiciones de trabajo



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

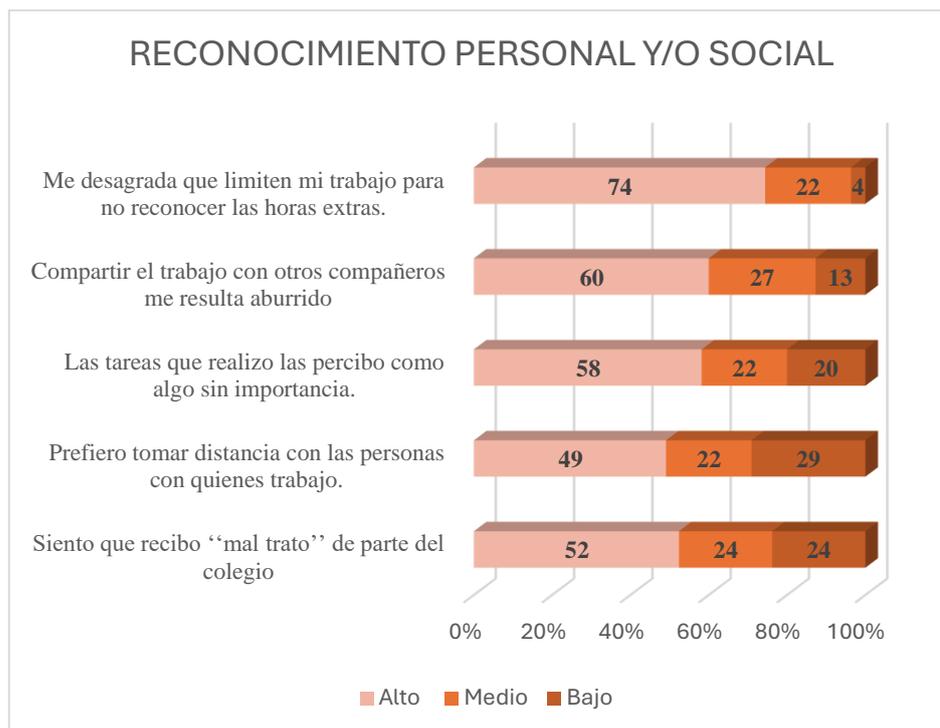
En la figura 6 podemos observar que la mayoría de profesores considera que las condiciones de trabajo son altas; dado que el 87% de profesores manifiesta que el director valora el esfuerzo que ponen en el trabajo, el 73, 71 y 67% responden que la distribución física del ambiente de trabajo facilita las labores, existe comodidades para las labores diarias y el horario de trabajo le resulta incómodo respectivamente; asimismo el 65, 62 y 60% indica que el ambiente de trabajo es inigualable, confortable y la infraestructura es cómodo, le disgusta el horario de trabajo y llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo. Mientras que la minoría que representa menos del 27% de docentes considera que las condiciones laborales tienen un nivel medio y bajo.

C. Reconocimiento personal y/o social

El cuestionario sobre satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento consta de (5) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación:

Figura 7

Reconocimiento personal y/o social



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

En la figura 7 podemos observar que la mayoría de los profesores considera que el reconocimiento personal y/o social tiene un nivel alto, teniendo un 74 y 60% de docentes que respondieron que le desagrada que limiten su trabajo para no reconocer las horas extras y compartir el trabajo le resulta aburrido respectivamente, asimismo el 58 y 52% considera que las tareas que realiza las percibe sin importancia y siente que recibe un maltrato por parte del colegio. Mientras otro porcentaje de profesores manifiestan que el nivel de reconocimiento personal tiene un medio; dado que el 27% de profesores indica que compartir el trabajo con sus compañeros le resulta aburrido. Y el resto que representa una minoría manifiesta que el reconocimiento personal y/o social es bajo, siendo el

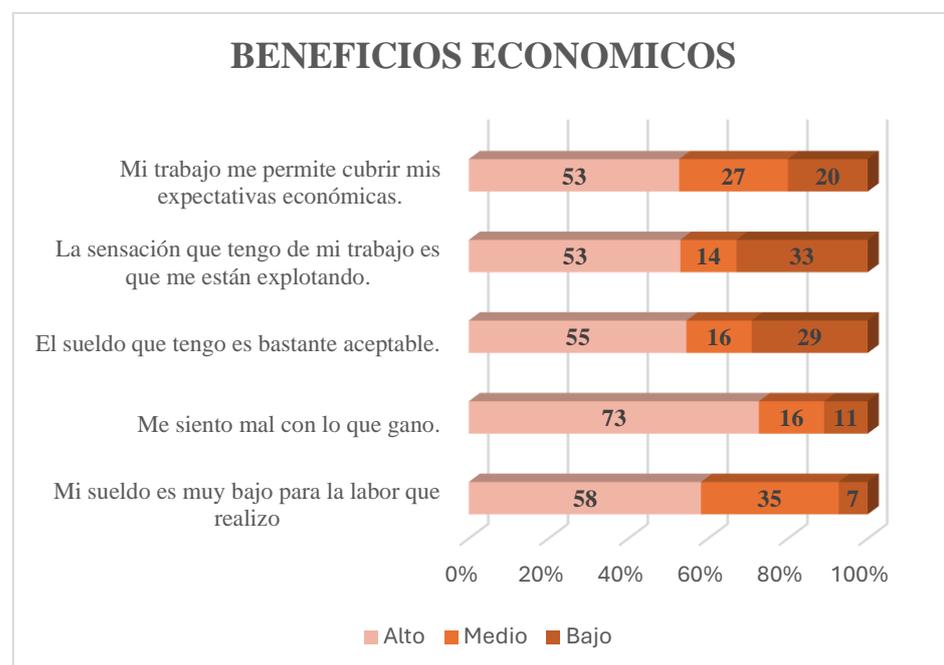
29% de profesores que prefieren tomar distancia con las personas con quienes trabaja entre otros aspectos.

D. Beneficios Económicos

El cuestionario sobre satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos consta de (5) ítems; cuyos resultados presentamos a continuación.

Figura 8

Beneficios económicos



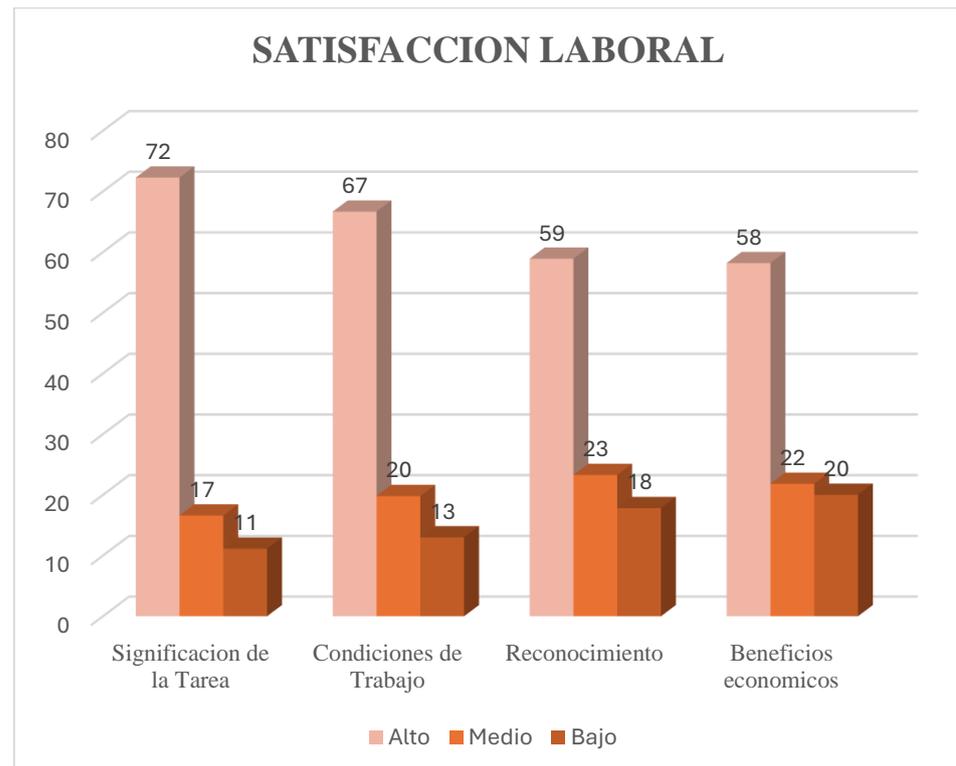
Nota. Cuestionario a docentes 2023.

En la figura 8 observamos que la mayoría de profesores consideran que los beneficios económicos en el trabajo tienen un nivel alto; es así que el 73% de los profesores se siente mal con lo que gana, el 58% responde que el sueldo es muy bajo para la labor que realiza y el 55 y 53% manifiesta que el sueldo es bastante aceptable, le permite cubrir sus expectativas económica y a la vez tiene la sensación de que lo están explotando. Mientras un porcentaje menor al 35% considera que los beneficios económicos tienen un nivel medio y el resto de docentes manifiestan que tiene un nivel bajo dado que el 33% de profesores tienen la sensación de que lo están explotando y un 29% considera que el sueldo que tiene es bastante aceptable.

A continuación, presentamos los datos comparativos de las dimensiones de satisfacción laboral entre estos tenemos la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos; cuyos resultados son los siguientes:

Figura 9

Resultados de satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Huancané 2023



Nota. Cuestionario a docentes 2023.

En la figura 9 observamos que las dimensiones de la variable satisfacción laboral tienen un nivel alto; del 100% de profesores el 72% considera que la significancia de la tarea es alta; el 17% que resulta medio y el resto que representa el 11% manifiesta que es baja; asimismo, el 67, 59 y 58% de los profesores están de acuerdo que las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos tienen un nivel alto respectivamente; seguido del 20, 23 y 22% que reconoce que tiene un nivel medio y el resto que representa el 11,13 y 20% que considera que las dimensiones tienen un nivel bajo; es decir; los

profesores se sienten realizados en el trabajo, les gusta y es útil con la labor que realizan, valoran el trabajo y se sienten bien consigo mismo.

Asimismo, la distribución de los ambientes del trabajo facilita las labores, existe comodidad, incomodidad en el horario, la infraestructura es cómoda, ambiente de trabajo inigualable, confortable, el director valora el esfuerzo que ponen en el colegio, además el buen trato con los directivos beneficia la calidad educativa; las tareas que realizan las percibe sin importancia, el sueldo que reciben es bastante aceptable que les permite cubrir sus expectativas económicas a mediano plazo.

4.1.3 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

A. Relación entre comportamiento institucional y satisfacción laboral

Para relación entre variables se utilizó la correlación Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5% cuyos resultados se muestran a continuación:

A.1 Cálculo de las hipótesis de contrastación.

- **Ha:** Existe una relación directa entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- **Ho:** No existe una relación directa entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

A.2 Nivel de significancia.

Se asumirá un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

A.3 Nivel de decisión.

- $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a).

- $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 8

Resultados correlación entre comportamiento institucional y satisfacción laboral

		Comportamien to Institucional	Satisfac ción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,418**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	55	55
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,418**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	55	55

En la tabla 8 podemos observar que el valor de la correlación es 0,418 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación media; lo que significa que existe una relación directa entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$ por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a) es decir el respeto entre profesores, el apoyo a las decisiones de grupo, la visión y misión del colegio, el comportamiento, la atención a conflictos, puntualidad y el buen desempeño tiene relación directa con las condiciones de trabajo,

significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.

B. Relación entre capacidad organizacional y satisfacción laboral

Para relación entre variables se utilizó la correlación Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5% cuyos resultados se muestran a continuación:

B.1 Cálculo de las hipótesis de contrastación.

- **Ha:** Existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- **Ho:** No existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

B.2 Nivel de significancia.

Se asumirá un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

B.3 Nivel de decisión.

- $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a).
- $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 9

Resultados correlación entre capacidad organizacional y satisfacción laboral

		Capacidad organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Capacidad organizacional	1,000	0,516**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
	Satisfacción Laboral	0,516**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

En la tabla 9 podemos observar que el valor de la correlación es 0,516 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación considerable; lo que significa que existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$ por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a); es decir, la innovación pedagógica, actualización permanente, la comunicación abierta, una eficiente gestión directiva y el reconocimiento por los logros conseguidos tienen relación directa con las condiciones de trabajo, la significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.

C. Relación entre dinámica institucional y satisfacción laboral

Para relación entre variables se utilizó la correlación Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5% cuyos resultados se muestran a continuación:

C.1 Cálculo de las hipótesis de contrastación

- **Ha:** Existe una relación directa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- **Ho:** No existe una relación directa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

C.2 Nivel de significancia

Se asumirá un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

C.3 Nivel de decisión

- $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a).
- $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 10

Resultados correlación entre dinámica institucional y satisfacción laboral

		Dinámica Institucional		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dinámica Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	0,437**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	55	55
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	55	55

En la tabla 10 podemos observar que el valor de la correlación es 0,437 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación media; lo que significa que existe una relación directa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$ por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a); es decir, la predisposición para aprender de los demás, la flexibilidad en la presentación de documentos, el reconocimiento por los logros conseguidos, la gestiones a favor de la institución educativa, las estrategias asertivas, el proteccionismo y seguridad al personal y la transparencia en la gestión tiene relación directa con las condiciones de trabajo, la significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.

D. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

Para relación entre variables se utilizó la correlación Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5% cuyos resultados se muestran a continuación:

D.1 Cálculo de las hipótesis de contrastación.

- **Ha:** Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.
- **Ho:** No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.

D.2 Nivel de significancia.

Se asumirá un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

D.3 Nivel de decisión.

- $p < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a).
- $p > 0,05$: se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 11

Resultados correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

		Clima organizacional		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,736**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	55	55
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	55	55

En la tabla 9 podemos observar que el valor de la correlación es 0,736 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación considerable; lo que significa que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$ por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a); es decir el comportamiento institucional, la visión y misión del colegio, la capacidad organizacional, la innovación pedagógica y la dinámica institucional tiene relación directa con las condiciones de trabajo, significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.

4.2 Discusión

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias; los resultados para la variable clima organizacional concluyeron un nivel alto mayor al 66% para el comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional de los profesores en la ciudad de Huancané y del mismo modo la variable satisfacción laboral tienen un alto nivel, teniendo un porcentaje mayor al 58% para las condiciones de trabajo, la significación de la tarea, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos; estos valores coinciden con las aseveraciones de Chiang-Vega et al. (2021) quienes sostienen el apoyo, el reconocimiento e innovación son factores del clima organizacional que tienen efecto positivo en la satisfacción laboral; asimismo Pedraza (2018) concluye que los componentes de identidad, apoyo y ambiente de afecto contribuyen en forma positiva en las organizaciones.

La relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral tienen un grado de correlación Rho de Spearman de 0,736 (74 %) que según tabla es una correlación considerable, así lo confirman las investigaciones realizadas por Mamani (2021) quien concluye que existe un nivel de relación positiva muy fuerte entre el clima institucional y la satisfacción laboral con un valor de correlación de 0,770 (77 %); también para Bravo (2016) sostiene que se ha observado una relación positiva y de intensidad alta entre el clima institucional y la satisfacción laboral. Asimismo, según Quispe (2016) afirma que el coeficiente Rho de Spearman evidencia una correlación de 0,532 lo que significa que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Finalmente, para Arevalo et al. (2021) quienes concluyen que existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en el coeficiente de correlación de Pearson 0,460.

Entre los objetivos de la investigación se logró comprobar que existe una relación directa y positiva entre la dimensión comportamiento institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones secundarias de la ciudad de Huancané con un nivel de correlación media ($r=0,418$); lo que significa que a mayor comportamiento institucional mayor será la satisfacción laboral. Asimismo, las investigaciones concluyeron que existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral con un coeficiente Rho de Spearman de $r= 0,516$ lo que equivale a

una correlación considerable. Del mismo modo un grado de correlación media ($r=0,437$) entre la dimensión de la dinámica institucional y la satisfacción laboral; es decir si las dimensiones del comportamiento institucional, la capacidad organizacional y la dinámica institucional aumenta, entonces también aumenta la satisfacción laboral de los docentes, conclusiones que se corroboran por las investigaciones realizadas por Zeta et al. (2020); Estrada et al. (2019); Mamani (2019); Quispe (2017); Reyes y Moran (2019); Pilaloo y Asian (2020).

Del mismo modo si el clima organizacional disminuye entonces la satisfacción laboral de los docente también disminuye tal como lo afirma Escobedo (2020) quien sostiene que los educadores muestran niveles de clima organizacional malo y nivel de satisfacción laboral media y bajo, debido a la deficiente infraestructura, limitados equipos y materiales.

Entre otras afirmaciones al comparar podemos asegurar la dependencia entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral; así lo demuestran las investigaciones de Bruzual, (2016) quien sostiene que existe una influencia lineal positiva del clima organizacional con el grado de satisfacción laboral en los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management”. También para Govea y Zuñiga (2020) quienes evidenciaron la relación entre las variables mediante tablas de frecuencia de datos observados y datos esperados, con un valor chi-cuadrada de 10,57. Asimismo según Mamani (2019) afirma que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Puno. Dichos trabajos de investigación realizados confirman las conclusiones encontradas en el presente trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané, con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$ y un valor de correlación Rho de Spearman de 0,736 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación considerable; por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a); es decir el comportamiento institucional, la visión y misión del colegio, la capacidad organizacional, la innovación pedagógica y la dinámica institucional tiene relación directa con las dimensiones de la satisfacción laboral.
- SEGUNDO:** Existe una relación directa entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral de los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$ y un valor de correlación de 0,418 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación media; por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a) es decir el respeto entre profesores, el apoyo a las decisiones de grupo, la visión y misión del colegio, el comportamiento, la atención a conflictos, puntualidad y el buen desempeño tiene relación directa con las condiciones de trabajo, significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.
- TERCERO:** Existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$ y un valor de correlación de 0,516 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación considerable; por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a); es decir, la innovación pedagógica, actualización permanente, la comunicación abierta, una eficiente gestión directiva y el reconocimiento por los logros conseguidos tienen relación directa con las condiciones de trabajo, la significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.



CUARTO: Existe una relación directa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané; con un nivel de significancia $0,001 < 0,05$ y un valor de correlación de 0,437 que según tabla de interpretación corresponde a una correlación media; por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a); es decir, la predisposición para aprender de los demás, la flexibilidad en la presentación de documentos, el reconocimiento por los logros conseguidos, la gestiones a favor de la institución educativa, las estrategias asertivas, el proteccionismo y seguridad al personal y la transparencia en la gestión tiene relación directa con las condiciones de trabajo, la significación de la tarea, los beneficios económicos, el reconocimiento personal y/o social.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Al Ministerio de Educación fortalecer las políticas educativas en la gestión de institución educativas; estableciendo normas directivas y protocolos. Asimismo, difundiendo a través de diferentes medios de comunicación para la sensibilización permanente de los directivos.
- SEGUNDO:** A la Dirección Regional de Educación cumplir y hacer cumplir las disposiciones educativas a través de los diferentes medios de comunicación, capacitaciones, talleres, monitores, evaluaciones entre otros.
- TERCERO:** A los directores de las instituciones educativas brindar facilidades para la participación en talleres y capacitaciones, intervención de programas, aplicación de instrumentos de investigación que ayuden a mejorar la calidad educativa de las organizaciones.
- CUARTO:** A los docentes participar de forma comprometida en las diferentes actividades, programas, talleres, capacitaciones promovidas desde la dirección u órganos de intermedios del Ministerio de Educación (Dirección Regional de Educación, Unidad de Gestión Educativa, Universidades entre otros).

BIBLIOGRAFÍA

- Alegre, R. C. A. (2017). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en capacitadores de una empresa de Call Center de Lima metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/17a0ddee-8133-4f3b-96af-8099af26147f/content>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Arevalo, J. C., Quiroz, S., y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Bardales, C. G. (2017). *Clima Institucional y Satisfacción Laboral En Los Docentes Del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33366>
- Bravo, J. T. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6580>
- Bruzual, F. B. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management* [Universidad de Montemorelos]. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/133>
- Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- Celis, J., y Guatame, P. (2003). La dinámica institucional, la sociabilidad y las practicas escolares: Un acercamiento metodológico desde la sociología. *Revista Colombiana de Sociología*, 21, 207-230. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/11244>

- Chiang, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., y Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., Gómez-Fuentealba, N., Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2007). *8va Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf* (8ava ed.). McGraw Hill. [https://www.academia.edu/34007846/8va Administracion de recursos humanos El capital humano pdf](https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf)
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 33, 228-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Dávila, J. (2013). Capacidades Organizacionales: Dinámicas por naturaleza. *Cuadernos de Administración*, 26, 11-33. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20531182002.pdf>
- 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://www.redalyc.org/journal/5885/588564791002/html/>
- Estrada, E., Mamani, H., y Chura, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 42, 43-65. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- García, M., e Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato* [Institución y/o negocio]. Eumed.net enciclopedia virtual. https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimensiones_del_clima_organiza_cional.html
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación: Vol. sexta edición*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jacinto, L. J. (2019). *La satisfacción laboral de los empleados del área de atención al usuario de las oficinas receptoras de la SUNARP – Sede Lima, 2015* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38310>
- Likert, R. (1968). Likert, Rensis: «El Factor Humano en la Empresa: su Dirección y Valoración» (Book Review) - ProQuest. En *ProQuest* (Deusto Barraincúa, Vol. 23, p. 702). <https://www.proquest.com/openview/f5893d244f62f74d3cfbe6df0004520e/1?pg-origsite=gscholar&cbl=1818612>
- Mamani, B. V. (2019). *Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local—Puno 2018* [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13503>
- Mamani, C. N. (2021). *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas Mariano Zavallos Gonzales y Sagrado Corazón de Jesús—2019* [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18839>

- Mamani, H. C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018* [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13193>
- Olivos, A. (2017). Dinámica organizacional: Enfoques integradores y holísticos | RH Management [Blog]. *Rehumanizando el management*. <https://rhmanagement.cl/dinamica-organizacional-enfoques-integradores-y-holisticos/>
- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Parra, M., Duran, S. E., Marceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., y Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista ESPACIOS*, 39(50). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peralta, R. (2020). *El clima organizacional, definiciones, características y escalas* [Institucionales o de Negocio]. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pilaloo, J. C., y Asian, H. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *gobernanza*, 3-12, 209-230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Ponce, L., Ruelas, M., y Flores, L. R. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 19-30. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643>
- Quispe, M. A. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la universidad privada José Carlos Mariátegui, 2016* [Universidad

Nacional del Altiplano].

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6689>

Quispe, N. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. [Universidad Nacional José María Arguedas].
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/244>

Reyes, M. V., y Moran, K. F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, periodo 2016* [Universidad Nacional de Piura].
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1771>

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ava ed.). PEARSON EDUCACIÓN.
[https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento Organizacional Stephen P Robbins y Timothy A Judge](https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge)

Serafín, F. S. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”*; 2017 [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22092>

Serrano, B. J., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)

Simbron, S. F., y Sanabria, F. M. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), Article 1.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad* (Primera Edición). Editorial Universitaria de la Costa. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>



Zambrano, G., y Zambrano, Lady. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42, 151-168.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

Zeta, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., Abanto Cerna, L., Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., y Abanto Cerna, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), 113-122.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000500113

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	METODLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané?</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané? • ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané? • ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané. • Existe una relación directa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané. • Existe una relación directa entre la dinámica 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané. • Establecer el nivel de relación que existe entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané. • Conocer el nivel de relación que existe entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané. 	<p>VARIABLE (1)</p> <p>Clima organizacional.</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento organizacional - Capacidad organizacional - Dinámica institucional <p>VARIABLE (2)</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación de la tarea. - Condiciones de trabajo. - Reconocimiento personal y/o social - Beneficios económicos 	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso. - Demuestra capacidad de organizar y planificar - Posee capacidad de tomar decisiones - Posee capacidad de tomar criterios para liderar - Demuestra capacidad para construir confianza <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivacional - Estabilidad - Supervisión - Reconocimiento organizacional - Salario - Condiciones laborales - Seguridad laboral 	<p>TIPO Y DISEÑO</p> <p>El método de investigación es no experimental del tipo descriptivo correlacional ya que el estudio muestra una sola población el cual se pretende correlacionar ambos grupos</p> <p>El diseño es:</p> <p>Donde:</p> <p>M= docentes</p> <p>O₁ = clima institucional</p> <p>I₁ = correlacion</p> <p>O₂ = satisfacción laboral</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Está conformada por 55 docentes de Instituciones Educación Secundaria del distrito de Huancané</p>



	institucional y la satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria del distrito de Huancané.				
--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Cuestionario del clima institucional

INSTRUCCIONES: En este cuestionario no hay respuesta correctas ni incorrectas, solo deseamos saber si usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones marcando con un aspa (X) en una de las 4 alternativas de la derecha.

1. Totalmente en desacuerdo **(TD)**
2. En Desacuerdo **(D)**
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo **(I)**
4. De acuerdo **(A)**
5. Totalmente de acuerdo **(TA)**

OBSERVACIÓN: No tome mucho tiempo en ninguna de las afirmaciones, más bien asegúrese de responder cada una de ellas. Trabaje rápidamente, pero con cuidado; recuerda que lo que interesa es su opinión.

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	TD	D	I	A	TA
01	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.					
02	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.					
03	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.					
04	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.					
05	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.					
06	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.					

07	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.					
08	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.					
09	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.					
10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.					
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.					
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.					
13	El director promueve el trabajo en equipo.					
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					
	CAPACIDAD INSTITUCIONAL					
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.					
16	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.					
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.					
18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.					

19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.					
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.					
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.					
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.					
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.					
	DINÁMICA INSTITUCIONAL					
24	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.					
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.					
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.					
27	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición.					
28	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.					
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.					



30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.					
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.					
32	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.					
33	Tiene predisposición por aprender de los demás.					
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.					
35	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.					
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.					
37	Admite y reconoce los méritos de las personas.					

GRACIAS.

Anexo 3. Cuestionario de satisfacción laboral

INSTRUCCIONES: En este cuestionario no hay respuesta correctas ni incorrectas, solo deseamos saber si usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones marcando con un aspa (X) en una de las 5 alternativas de la derecha.

1. Totalmente en desacuerdo **(TD)**
2. En Desacuerdo **(D)**
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo **(I)**
4. De acuerdo **(A)**
5. Totalmente de acuerdo **(TA)**

OBSERVACIÓN: No tome mucho tiempo en ninguna de las afirmaciones, más bien asegúrese de responder cada una de ellas. Trabaje rápidamente, pero con cuidado; recuerda que lo que interesa es su opinión.

N°	ITEM	TD	D	I	A	TA
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
05	Me siento mal con lo que gano.					

06	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
07	Me siento útil con la labor que realizo.					
08	El ambiente donde trabajo es confortable.					
09	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
18	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
19	Me complace los resultados de mi trabajo,					
20	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
21	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
22	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
23	Me gusta el trabajo que realizo.					
24	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
27	Me gusta la actividad que realizo.					

Anexo 4. Validación de instrumento clima organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO –PUNO.
ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO TESIS:

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del “Cuestionario del clima institucional” que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

I. REFERENCIA.

- 1.1. EXPERTO : Dr. LINO VILCA MAMANI
1.2. ESPECIALIDAD : LICENCIADO EN EDUCACIÓN
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy Bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Nota: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

Promedio de valoración: 19,35

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Bueno () e) Muy Bueno (X)

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	MD	D	R	B	MB
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL						
01	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.					X
02	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.					X
03	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.					X
04	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.				X	
05	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.					X
06	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.					X
07	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.					X
08	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.					X
09	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.				X	
10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.					X
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.				X	
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.					X

13	El director promueve el trabajo en equipo.					X	
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					X	
DIMENSIÓN: CAPACIDAD INSTITUCIONAL							
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.					X	
16	Prevee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.					X	
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.					X	
18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.					X	
19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten					X	
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.					X	
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas			X			
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.					X	
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.					X	
DIMENSIÓN: DINAMICA INSTITUCIONAL							
24	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.					X	
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.			X			
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.					X	
27	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición					X	
28	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.			X			
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.					X	
30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.					X	
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.					X	
32	Considera normas, reglamentos y procedimientos administrativos					X	
33	Tiene predisposición por aprender de los demás.					X	
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos					X	
35	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas					X	
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones					X	
37	Admite y reconoce los méritos de las personas.					X	
SUMA PARCIAL						24	155
SUMA TOTAL						179	
PROMEDIO: multiplicar la suma total por 2 y dividido entre 9						19,35	

III. RECOMENDACIONES:



RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C>75%) (X)
- b) Desaprobado (C<75%) ()

Lugar y Fecha: Puno 08 de enero del 2023

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por VILCA MAMANI LUIS FALU 2014 6066176 soft
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 12.01.2023 15:21:00 -05:00

.....
EXPERTO

Anexo 5. Validación de instrumento satisfacción laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO –PUNO.
ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO TESIS:

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del “Cuestionario de satisfacción laboral” que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

- I. REFERENCIA
- 1.1. EXPERTO : Dr. LINO VILCA MAMANI
- 1.2. ESPECIALIDAD : LICENCIADO EN EDUCACIÓN
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN
- II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy Bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Nota: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

Promedio de valoración: 19,26

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Bueno () e) Muy Bueno (X)

Nº	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	MD 1	D 2	R 3	B 4	MB 5
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					X
02	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					X
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X	X
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					X
05	Me siento mal con lo que gano.				X	
06	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					X
07	Me siento útil con la labor que realizo.					X
08	El ambiente donde trabajo es confortable.					X
09	El sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					X
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					X
12	Me disgusta mi horario.					X

13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X	
14	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.					X	
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					X	
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					X	
18	El horario de trabajo me resulta incómodo.					X	
19	Me complace los resultados de mi trabajo,					X	
20	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					X	
21	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					X	
22	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					X	
23	Me gusta el trabajo que realizo.					X	
24	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					X	
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				X		
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					X	
27	Me gusta la actividad que realizo.					X	
SUMA PARCIAL						20	110
SUMA TOTAL						130	
PROMEDIO: multiplicar la suma total por 4 y dividido entre 27						19,26	

III. RECOMENDACIONES:

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C>75%) (X)
b) Desaprobado (C<75%) ()

Lugar y Fecha: Puno 08 de enero del 2023

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por VILCA MAMANI Lino FAU 26145466170.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.01.2023 15:21:26 -05:00

.....
EXPERTO

Anexo 6. Acta de aprobación de proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL ALTIPLANO



VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA
DE POSGRADO



PLATAFORMA DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSITARIA INTEGRADA A LA LABOR
ACADÉMICA CON RESPONSABILIDAD

2022-1313

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

En la Ciudad Universitaria, a los 19 días del mes ABRIL del 2023 siendo horas 08:50:56. Los miembros del Jurado, declaran **APROBADO** el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANCANÉ

Presentado por:

FILBER MIGUEL VILCA QUISPE

Tesista del programa de **MAESTRÍA** en:

EDUCACIÓN

Siendo el Jurado Dictaminador, conformado por:

Presidente: LUZ WILFREDA CUSI ZAMATA
Primer Miembro: YENY FLORA CONDORI LAZARTE
Segundo Miembro: FREDY SOSA GUTIERREZ
Asesor: CARLOS JAVIER QUIZA MAMANI

Para dar fé de este proceso electrónico, el Vicerrectorado de Investigación y la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, mediante la Plataforma de Investigación se le asigna la presente constancia y a partir de la presente fecha queda expedito para la ejecución del **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS**.

Puno, ABRIL de 2023

ESCUELA DE POSGRADO
Universidad Nacional del Altiplano
Web: <https://vriunap.pe/epgunap>

Anexo 7. Constancia de ejecución



Institución Educativa
Secundaria



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA EMBLEMÁTICO “VARONES” DE LA CIUDAD DE HUANCANÉ DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ REGIÓN PUNO, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR. -

Que, el Lic. Filber Miguel VILCA QUISPE, con DNI N° 41857936, estudiante de Maestría de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, ha realizado la ejecución del Proyecto de Investigación denominado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANCANÉ, quien desarrollo su trabajo de recojo de información con puntualidad y responsabilidad en nuestra Institución Educativa de la Jurisdicción de la UGEL Huancané.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado, para los fines que viera por conveniente.

Huancané, 23 de agosto de 2023.

Atentamente. -



Lic. Edwin E. Ponce Guillón
DIRECTOR



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PUNO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL HUANCANE
I.E.S. "CESAR VALLEJO" MODELO JEC - HUANCANE
Creado el 21 de Junio de 1967 con R.D. N° 532
Av. Catastro S/N - Código Modular N° 0478081



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "CESAR VALLEJO" – HUANCANÉ, CON MODELO DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA.

HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Filber Miguel, VILCA QUISPE, con DNI N° 41857936, estudiante de Maestría de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, quien ha ejecutado el Proyecto de Investigación denominado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANCANÉ, con los maestros de la Institución Educativa Secundaria "Cesar Vallejo" de Huancané, quien desarrolló sus actividades con puntualidad y responsabilidad en la Jurisdicción de la UGEL Huancané.

Se expide la presente, a solicitud verbal del interesado, para los fines que vea por conveniente.

Huancané, 20 de setiembre de 2023.

Atentamente. -



LMQ/DIESCVH.
RPR/SDIESCVH.
meat/sec.
c.c.

Av. Catastro s/n. Huancané – Cel. 951579074 correo electrónico: gengiskandos@gmail.com – cel.984593110

Anexo 8. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **FILBER MIGUEL VILCA QUISPE** identificado(a) con N° DNI: **41857936** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

con código de matrícula N° 202194, informo que he elaborado la tesis denominada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANCANÉ”.

Es un tema original.

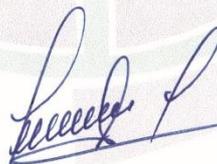
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 23 de Septiembre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella

Anexo 9. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **FILBER MIGUEL VILCA QUISPE** identificado(a) con N° DNI: **41857936**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, informo que he elaborado la tesis denominada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE HUANCANÉ”.

para la obtención de **Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 23 de Septiembre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella