

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones  
educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino**

**Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
EDUCACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Betty Daisy Romero Centeno**

**ASESOR:**

**Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales**

**AYACUCHO-PERÚ**

**2023**

Con mucho aprecio y agradecimiento a mi  
asesor de tesis.

Deysi

## **AGRADECIMIENTO**

El más sincero agradecimiento a nuestra tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por el rol fundamental que desempeña en la formación permanente de los profesionales de la educación.

A los maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes posibilitaron el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de nuestros conocimientos.

Al asesor de la tesis Dr. Rolando A. Quispe Morales por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los maestros del nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho por su participación desinteresada en el desarrollo de la investigación.

## ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE GENERAL .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE ANEXOS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	12
1.2. Formulación del problema .....	14
1.3. Objetivos .....	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. Antecedentes .....	17
2.2. Bases teóricas .....	21
2.2.1. <i>Definición de clima organizacional</i> .....	21
2.2.2. <i>Dimensiones de clima organizacional</i> .....	27
2.2.3. <i>Satisfacción laboral</i> .....	28
2.3. Bases conceptuales .....	36
CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....	37
3.1. Hipótesis .....	37
3.2. Variables .....	37
3.3. Operacionalización de variables .....	38
3.4. Tipo y nivel de estudio .....	39
3.5. Método .....	39
3.6. Diseño de investigación .....	39
3.7. Población, muestra y muestreo .....	40
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
3.8.1. <i>Técnica</i> .....	41
3.8.2. <i>Instrumento</i> .....	41

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento.....	41
3.10. Métodos de análisis de datos .....	43
3.11. Consideraciones éticas.....	43
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	44
4.1. Resultados descriptivos .....	44
4.2. Resultados inferenciales .....	46
4.2.1. Prueba de normalidad.....	46
4.2.2. Prueba de hipótesis .....	47
4.2.2.1. Prueba de hipótesis general.....	47
4.2.2.2. Prueba de primera hipótesis específica.....	48
4.3. Discusión de resultados .....	50
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES .....	55
REFERENCIAS .....	56
ANEXOS .....	64

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Clima organizacional y satisfacción laboral docente. ....	44
<b>Tabla 2</b> Clima organizacional y motivación docente. ....	44
<b>Tabla 3</b> Clima organizacional y relaciones interpersonales .....	45
<b>Tabla 4</b> Clima organizacional e incentivos laborales .....	46
<b>Tabla 1</b> Resultado prueba de normalidad. ....	46
<b>Tabla 1</b> Resultados de la hipótesis general. ....	47
<b>Tabla 1</b> Resultados de la primera hipótesis específica. ....	48
<b>Tabla 8</b> Resultados de la segunda hipótesis específica.....	49
<b>Tabla 9</b> Resultados de la tercera hipótesis específica. ....	50

**ÍNDICE DE ANEXOS**

<b>Anexo 1</b> Cuestionario sobre clima organizacional.....	65
<b>Anexo 2</b> Cuestionario sobre satisfacción laboral .....	67
<b>Anexo 3</b> Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional .....	69
<b>Anexo 4</b> Prueba de confiabilidad sobre satisfacción laboral.....	71
<b>Anexo 3</b> Panel fotográfico.....	73

## RESUMEN

La investigación que se presenta se realizó teniendo como objetivo general conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022. Asimismo, se concretó desde el enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica y diseño no experimental transeccional correlacional, en el que se pudo recabar la información haciendo uso de dos cuestionarios sobre cada una de las variables de una muestra conformada por 69 docentes. Por otro lado, se hizo uso de la prueba estadística Tau b de Kendall con un nivel de significancia de 0,05. Los resultados hallados en este proceso de investigación permiten concluir que existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho 2022

**Palabras clave:** clima organizacional, satisfacción laboral, motivación, interrelación personal, incentivos laborales.



## ABSTRACT

The research presented was carried out with the general objective of knowing the relationship between the organizational climate and teacher job satisfaction in educational institutions at the primary education level of the Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district, Ayacucho 2022. Likewise, it was carried out from the perspective quantitative as a type of basic research and correlational transactional non-experimental design, in which information could be collected using two questionnaires on each of the variables of a sample made up of 69 teachers. On the other hand, the Kendall Tau b statistical test was used with a significance level of 0.05. The results found in this research process allow us to conclude that there is a significant relationship between the organizational climate and teacher job satisfaction in educational institutions at the primary education level of the Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district of Ayacucho 2022.

**Key words:** organizational climate, job satisfaction, motivation, personal interrelationship, work incentives.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral docente, adquiere mucha importancia debido a que en muchas de las instituciones educativas se observa la ausencia de un buen clima organizacional y por ende una satisfacción laboral docente negativa, por lo que a través de la presente investigación se busca determinar el estado real de estas variables en las instituciones educativas del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho.

En relación a cada una de las variables, Ramos (2007) precisa que el "clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener este nivel de relaciones de convivencia escolar". (P.176)

Por otro lado, "El término satisfacción laboral hace referencia al conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable" (Duche, et al., 2019, p.16)

En ese sentido, la investigación se realizó teniendo como problema central ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022? Y el objetivo general conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

El informe final de la investigación que se presenta se encuentra sistematizada en cuatro apartados. En el primer punto aborda el planteamiento del problema en el que se presenta la realidad problemática que se busca conocer, formulando para ello el problema, los objetivos y la correspondiente justificación.

En el segundo apartado, se presenta el marco teórico ordenados en tres puntos que tienen que ver con los antecedentes, diseño teórico y las bases conceptuales, constituyendo de esta manera en el soporte teórico que orienta la investigación.

En el tercer apartado, se precisa la metodología seguida en el proceso de la investigación, especificando el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos que permitieron realizar la investigación.

Por último, se expone los resultados del proceso de investigación teniendo en cuenta a nivel descriptivo, inferencial y la discusión de los resultados. En la que se permite conocer los datos y la correspondiente prueba de hipótesis con los que se cristaliza los objetivos trazados para la realización de la presente investigación.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La nueva tendencia en la conducción de las instituciones educativas considera como elemento primordial a las personas como miembros integrantes de las instituciones, puesto que ellos son quienes generan las transformaciones y cambios planificados. Asimismo, las personas como parte integrante de las instituciones no se desenvuelven solos y de manera aislada, estos se encuentran en una constante interrelación entre sus pares, con las políticas institucionales y los procesos de gestión; en ese sentido, el que sea positiva o no este proceso dependerá inevitablemente del clima organizacional que se presenta a nivel institucional.

Es importante tener presente que el clima organizacional es comprendido como la percepción que poseen los profesionales respecto a los comportamientos organizativos que influyen de una u otra manera en el rendimiento en la labor desempeñada (Fernández, 2002). Al respecto, Bardales (2021) precisa que el clima organizacional:

Tiene una incidencia o bien positiva o negativa en la satisfacción laboral y por lo tanto en la productividad de los trabajadores, por lo tanto, resulta importante que la organización tenga el control de los factores internos que tienen influencia sobre el clima organizacional, de tal manera que se evite la generación de un mal clima y por lo tanto de las consecuencias arriba descritas. (p.16)

En efecto, la calidad de vida que se presenta en una institución educativa está supeditado al ambiente, al entorno y el aire que se respira en una institución, por lo mismo, es de mucha importancia los esfuerzos que despliegan los directivos de la institución para mejorar el clima organizacional con la finalidad de lograr en los docentes mejores niveles de desempeño laboral en beneficio de los estudiantes.

Sin embargo, se observa que el clima organizacional en muchas de las instituciones educativas de nuestro país presenta serias limitaciones como es el caso del resquebrajamiento de las relaciones interpersonales, excesiva carga laboral principalmente a los docentes contratados, presencia de grupos en función a los intereses personales, dejando de lado el logro de los objetivos institucionales.

En ese sentido, el clima organizacional se encuentra directamente relacionada con la satisfacción laboral, puesto que a decir de Robbins (2009), la percepción positiva respecto al trabajo se logra como consecuencia de la buena satisfacción laboral y esta surge como consecuencia de la reflexión profunda respecto a las condiciones en las que desarrolla su labor docente. Es decir, los trabajadores emitirán una opinión de sentimiento negativo o positivo en base al grado de satisfacción laboral con su puesto de trabajo. Al respecto, Locke, (1976) precisa que la satisfacción laboral es definida “como la percepción positiva y placentera que tiene el trabajador respecto a su situación laboral, producto de sus experiencias en el lugar de trabajo” (p. 109), por tanto, en el campo de la educación, la satisfacción laboral docente se entiende como la percepción que presenta el maestro respecto a las condiciones laborales en el puesto que se desempeña.

En este contexto, la investigación referida al clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, es de suma importancia debido a que en muchas instituciones educativas se observa que el clima organizacional no es del todo óptima, debido a la presencia de grupos orientados a controlar la institución educativa que colisiona con la búsqueda de la unidad institucional, una deficiente comunicación entre docentes, predilección en el cumplimiento de acciones sencillas a cargo de los docentes integrantes del equipo directivo de la institución. Las limitaciones precisadas, genera la presencia de una baja satisfacción laboral docente.

Los resultados que se puedan obtener con el desarrollo de la presente investigación permitirán conocer el estado en el que se encuentra el clima organizacional y la satisfacción laboral docente, de tal manera que posibilite a las autoridades educativas plantear diversas posibilidades que permitan mejorar cada una de las variables y dimensiones establecidas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General:**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?

### **Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y los incentivos laborales a docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

**Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la motivación docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y los incentivos laborales a docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

**1.1. Justificación del estudio**

El desarrollo de la presente investigación se justifica desde tres aspectos importantes: teórico, metodológico y práctico.

**Justificación teórica.** La investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral, son dos variables que, si bien han sido investigados, pero a la fecha no son comprendidos a profundidad, por lo mismo que en las diversas instituciones educativas de nuestro país se siguen observando limitaciones en el clima organizacional y como consecuencia de ello niveles no muy aceptables de satisfacción laboral. Precisamente, buscando llenar ese vacío teórico en los directivos y docentes de las instituciones educativas es que se busca realizar la presente investigación sustentada teóricamente con planteamientos vigentes.

**Justificación práctica.** El trabajo de investigación se justifica desde el aspecto práctico en que permitirá diagnosticar la realidad respecto a las variables clima organizacional y satisfacción laboral y su determinación de la relación que existe entre ambas variables. Resultados que permitirán a las autoridades tomar las medidas correctivas con la finalidad de lograr una mejora sustancial en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes; asimismo, se debe precisar que la mejora de las variables mencionadas generará una sustancial mejora de la calidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

**Justificación metodológica.** Desde el aspecto metodológico la investigación posibilitará validar y contar con instrumentos confiables que permitan medir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes. Asimismo, validará el proceso metodológico seguido para la realización de trabajos de investigación en contextos como el nuestro. Finalmente, los resultados obtenidos se constituirán en antecedentes que servirán para la realización de investigaciones referidos a las variables investigadas.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

Luego de haber realizado la búsqueda minuciosa de antecedentes de estudio referidas a las variables de la presente investigación en las bibliotecas de la localidad y paginas virtuales de tesis, se identificaron los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, se tiene las siguientes:

##### **A nivel Internacional**

Zans, (2017) en su tesis titulado: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua en el período 2016”. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo - explicativo. El universo estuvo conformado por 88 trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua, seleccionándose por conveniencia una muestra de 59 trabajadores. Se aplicó tres instrumentos como la guía de observación, el cuestionario y la guía de entrevista, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. El autor arribó a la siguiente conclusión: El Clima Organizacional incide positivamente en el desempeño laboral de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016.

Portero (2020) realizó la investigación titulada: “*El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X*”, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; investigación de corte cuantitativo, diseño correlacional y tipo descriptivo, en el utilizaron como instrumento un cuestionario

aplicado a una muestra de 50 docentes en el que se concluye que se puede evidenciar que los docentes y colaboradores desconocen en su mayoría de un Plan de reconocimiento a la actividad laboral, este factor influye directamente en el Clima Organizacional de la Institución ya que las autoridades no se fijan en este factor tan importante como lo es el reconocer ya sea individual o Colectivamente sus labores académicas logros etc.

Guevara (2018) presentó su trabajo de investigación titulado: “*Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*”, realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, investigación realizada en una muestra de 45 docentes en el que se obtuvo información en base a un cuestionario, en una investigación de tipo descriptivo y diseño descriptivo simple, en ella se concluye que en la investigación se consideran fortalezas, por un lado, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la identidad y pertenencia, por otro, la resolución de conflictos y la remuneración y compensación son debilidades que se deben abordar a partir de estrategias que contribuyan a un mejor clima organizacional.

### **A nivel Nacional**

En el ámbito nacional existen diversos estudios importantes a nivel de tesis relacionados al tema de clima organizacional y satisfacción laboral. A continuación, se resumen los más significativos:

Olortegui (2020) presentó la investigación titulada: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019*”. Realizada en la Universidad San Martín de Porres. Se trabajó con una muestra censal conformada por 113 docentes, y como técnica la encuesta, instrumentos validados y confiables como son la escala EDCO de Clima Organizacional y la de Satisfacción laboral propuesta. A partir de la aplicación de la encuesta se muestran las tablas para su análisis e interpretación, donde las conclusiones determinan que existe

correlación positiva media entre ambas variables con un nivel de confianza de 95%, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.832; asimismo se identificó que el clima organizacional y la satisfacción laboral son regulares con una media de 2.99 y 3.11 respectivamente, existiendo una correlación positiva media, con un coeficiente de correlación rho de Spearman, de 0,520, por lo que se recomienda que los directivos mejoren el clima organizacional con programas de fortalecimiento en las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral.

Sandoval (2020) en su investigación titulado: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019*”. La presente Investigación es de tipo no Experimental con diseño correlacional con una muestra de ochenta docentes de tres Instituciones Educativas estatales de la provincia de Pacasmayo que cuentan con los tres niveles inicial, primaria y secundaria. Se utilizó la encuesta como una de las técnicas y como instrumento estuvo el cuestionario, para cada variable, sustentadas teóricamente, para Clima Organizacional y para Satisfacción laboral. Ambos cuestionarios contenían treinta ítems, dividido en tres dimensiones, los cuales han sido validado estadísticamente y por juicio de expertos.

Basado en los resultados obtenidos, se puede concluir que existe asociación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman 0.607 que indica una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna.

Soria (2020) presentó la investigación titulada: “*Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo –2019*” Desarrollada en la Universidad Nacional de Huancavelica. Para lograr los objetivos y comprobar las hipótesis se utilizó una investigación de tipo básica, con un nivel correlacional, así mismo se utilizó el método descriptivo con un diseño no

experimental de corte transversal, mientras que para la recolección de datos se utilizó dos fichas de observaciones (uno para la variable clima organizacional y otro para la variable satisfacción laboral) como instrumentos de verificación de las hipótesis y se contó con una población y muestra de 25 docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo. Con los resultados de la presente investigación se ha logrado demostrar que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca - Huancayo – 2019.

Carbajal (2019) en su tesis titulado: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas-Apurímac*”. Realizada en la universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Este estudio corresponde al tipo de investigación no experimental “Descriptivo Correlacional”. El instrumento que se utilizó es el cuestionario aplicado para cada variable de estudio y baremados en una población de 16 docentes y 06 administrativos de la Institución Educativa Parroquial “Santa Rita” del distrito de Cotabambas -Apurímac. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rita” del distrito de Cotabambas - Apurímac, debido a que el valor de Chi cuadrado obtenido es mayor que el chi cuadrado crítico o de teórico, es decir que el chi calculado = 12.519 > chi crítico = 5.99, lo que nos indica que existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, además de que el p-valor determinado = 0.002, es mucho menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ , (nivel de significancia) valor que termina por confirmar y validar estadísticamente la hipótesis del investigador.

Acuña y Ceras (2019) en su tesis de investigación “*el trabajo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución*

*Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca*, “cuyo propósito es establecer la relación existente entre ambas variables. Se trabajó una investigación aplicada, descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Para ello se tomó una muestra de 120 trabajadores, del Colegio Túpac Amaru - Chilca. La técnica que se utilizó para recoger información fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de clima organizacional y un cuestionario sobre satisfacción laboral, los mismos que han sido validados con una matriz de consistencia interna y la confiabilidad se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach. Finalmente se pudo determinar que si existe relación entre ambas variables, esta es alta significativa y positiva con el (0,762) de resultado de Rho de Sperman, lo cual confirma nuestra hipótesis de investigación, además reafirma lo mencionado por Sierra (2015) en su investigación realizada en una congregación religiosa en Colombia cuyos resultados fueron similares, por tanto si una variable sube, también la otra se verá afectada, sin embargo apreciamos que en la parte de involucramiento no se ha alcanza un porcentaje alto, por tanto dar mayor importancia a este aspecto.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Definición de clima organizacional**

El clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Litwin y Stringer (1968), define al clima organizacional como “un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (p. 230), por su parte Chiang, et al. (2011) considera el clima organizacional “como las descripciones individuales del marco social o

contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos”(p.3).

El clima organizacional es la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales, las relaciones entre las personas y el ambiente físico, que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización.

En la misma tendencia el clima organizacional García (2009) precisa que el clima organizacional “es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional” (p.48).

Al respecto, Ramos (2007) precisa que el "clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener este nivel de relaciones de convivencia escolar". (P.176)

El clima organizacional tiene su importancia en todas las organizaciones porque resulta relevante saber las opiniones y condiciones laborales de todo el personal y la incidencia en su desempeño, con el objetivo de: analizar, reflexionar, evaluar, para la toma de decisiones; elaborando planes, proyectos de reingeniería organizacional con el propósito de mejorar el clima organizacional de la entidad, para mejorar la productividad sin descuidar el capital humano. Según Sánchez (2010), “el clima organizacional es importante porque le otorga vida a la organización, da satisfacción a cada trabajador permitiendo así lograr su desarrollo y éxito de ambos” (p. 19).

### **Importancia del clima organizacional.**

Brunet, (1987) menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en

elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización” (p.89); en consecuencia la importancia del clima organizacional radica en que permite:

Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir (Brunet, 1987, p. 89).

Características del clima organizacional

El clima organizacional de acuerdo a Pintado, (2011) se caracteriza por los siguientes aspectos a tener en cuenta:

Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

La institución puede contar con una cierta estabilidad en el clima con cambios relativamente graduadas, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivada de decisiones que afectan en forma relevante al devenir organizacional.

El clima tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución, pudiendo hacerse extremadamente difícil la conducción organizacional y las coordinaciones laborales.

El clima organizacional afecta al grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.

El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes.

El clima organizacional es afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Así mismo, la incapacidad e inoperancia para cohesionar, dirigir y conducir, la complacencia y la falta de control, así como las tardanzas e inasistencia, el abandono personal, la desmotivación, la falta de respeto a las normas y al buen trato interpersonal, la falta de preparación, planificación y estructuración dinámica de las actividades, el conflicto, el auto conflicto.

Existe directa relación entre el buen o mal clima organizacional y la buena o mala calidad de vida laboral. i) El cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero y que se logre que el clima se establezca en una nueva configuración. Dicho cambio sólo podrá lograrlo los verdaderos agentes educativos no contaminados con el estatus de mediocridad e incertidumbre de un sistema estacionario. (p.45)

En suma, el clima organizacional se caracteriza porque presenta un alto impacto en el comportamiento de los integrantes de las instituciones, generando situaciones en el que se hace imposible o posible el grado de conducción de una institución, por lo que es determinante la capacidad de la conducción de los directivos de la institución, de tal manera que pueda lograr consensos en el equipo institucional y se haga posible su conducción.



### **Tipos de clima organizacional**

Gan y Berbel, (2007), asumen como sustento el planteamiento de Likert y establecen cuatro tipos de clima que se encuentran relacionados al tipo de liderazgo que se le imprime en la conducción de las instituciones, siendo estos los siguientes:

**Autoritario explotador:** En este sistema “la administración de la empresa no tiene confianza en los trabajadores, por ello el clima que se observa es de miedo, se carece de interacción entre los superiores y subordinados, además la toma de decisión solo la ejercen los jefes” (Gan & Berbel, 2007, p.197).

**Autoritarismo Paternalista:** Desde esta postura se considera que “existe una confianza entre la administración de la empresa y los trabajadores, es frecuente el uso de premios y castigos como bases de motivación, sin embargo se implementan mecanismos de control” (Gan & Berbel, 2007, p.197).

**Consultivo:** Este tipo de sistema “tiene como base la confianza que tiene el supervisor en sus subordinados; está autorizado que los trabajadores tomen decisiones concretas, ya que se trata de compensar carestías de apego, además hay presencia de delegación e interacción con los superiores” (Gan & Berbel, 2007, p.198).

**Participación en Grupo:** Este sistema considera que “la administración muestra plena confianza con los colaboradores, en la toma de decisiones intervienen todos los niveles de jerárquicos, la interacción y es ascendente descendente y vertical-horizontal. El éxito de la motivación es la colaboración del grupo” (Gan & Berbel, 2007, p.198).

Como se puede observar, el tipo de clima organizacional se encuentra supeditado al tipo de liderazgo que ejercen los directivos de las instituciones educativas, sin embargo, se debe considerar que la nueva óptica de gestión busca desterrar los diferentes tipos de

clima organizacional que colisionan con los estándares permitidos en la nueva gestión institucional.

### **Componentes del clima organizacional**

De acuerdo a Pinilla (1999) el clima organizacional se encuentra estructurado por los siguientes componentes:

**Flexibilidad:** refleja la medida en que se aceptan nuevas ideas, la percepción a través de las políticas y procesos que son importantes para realizar el trabajo.

**Responsabilidad:** es la percepción respecto a la delegación de responsabilidades asumidas y que estas son verificadas mediante la supervisión adecuada.

**Recompensas:** Todo trabajo es recompensado a través de un reconocimiento de su desempeño mediante los niveles o categorías.

**Claridad:** El personal se traza metas y tiene muy claro la definición en relación a los objetivos que se ha trazado en el mundo.

**Espíritu de equipo:** La institución se siente orgulloso al observar que sus colaboradores realizan sus actividades teniendo en cuenta el espíritu de equipo y el apoyo mutuo entre sus integrantes.

### **Factores que afectan el clima organizacional**

Según Guillen (2003), los factores que afectan el clima organizacional son:

**Factores Jerárquicos:** Son los jefes, los grandes responsables de mantener buenas relaciones dentro de la organización. Desde el Gerente General hacia abajo, deben ser capaces de respetar en primer lugar a las personas, empoderar los roles de sus subordinados, enseñar y exigir.

**Factores Estructurales:** Una mala organización, donde los procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas estén mal diseñadas, indudablemente que afectarán gravemente el clima organizacional, haciendo más ineficiente el trabajo,

generando una disposición a trabajar a la defensiva y buscar culpables; perdiendo mucho tiempo en discusiones bizantinas, sumarios de pasillo, etc. Se supone que si la estructura organizacional es respetada, genera confianza y eficiencia, y sobre todo mantiene las relaciones en un plano formal que es muy importante para la salud de la organización.

**Factores Estratégicos:** cuando la empresa trabaja sin herramientas de gestión, sin metas claras, sin políticas sostenibles ni planificación explícita; condena la estructura y la cultura de la organización. Como se detalla, el clima organizacional está conformado por factores que permiten alcanzar una percepción positiva o negativa de ésta. Cabe recordar que toda organización siempre mantendrá un tipo de personalidad distinta a otra, conllevando a los trabajadores percibir su entorno laboral según la jerarquía, la estructura y la estrategia blindada en la organización. (P.62)

Es importante superar las limitaciones que afectan la buena marcha institucional teniendo en cuenta los factores jerárquicos, estructurales y estratégicos que de una u otra manera influyen negativamente en la buena marcha institucional.

### ***2.2.2. Dimensiones de clima organizacional***

En la investigación que se presenta, se asume como dimensiones tres elementos fundamentales que vienen a ser: Comunicación, confianza y la participación. Estas dimensiones permitirán medir la variable clima organizacional, los que se detallan a continuación.

#### **Comunicación**

La comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos. La comunicación, es el arte

de influir en los individuos, ejercer un poder o credibilidad y de cierto modo, tener autoridad para liderar. El individuo que sea un buen comunicador, reúne la característica de carismático, llega a los demás y logra que estos cambien de opinión (Ribeiro, 1998)

### **Confianza**

“La confianza, es un elemento principal en la base de toda organización para que puedan desarrollar un trabajo conjunto en un marco de democracia” (Rojas 2011, p. 252). Esto quiere decir que si existe confianza entre las personas en una organización esto será ventajoso para que se dé una adecuada relación laboral entre sus miembros.

### **Participación**

Esta dimensión se encuentra relacionada con “el nivel de participación de los docentes e integrantes de la comunidad educativa en actividades de la institución educativa. Nivel en que el docente fomenta la participación de sus colegas, padres de familia y estudiantes” (Cedròn, 2018, p.17), es decir, engloba la participación integral de los docentes en las diversas actividades programas por la institución.

#### **2.2.3. Satisfacción laboral**

Se ha definido la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Chiang, et al. (2008), la ha definido como "...un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados” (p.66-85)

De igual modo, para Cruz y Bernui (2019) “la satisfacción laboral se define como la actitud general, positiva o negativa que asume una persona frente a su trabajo; está basada en las creencias y valores que desarrolla de su empleo” (p.495)

Por otro lado, se debe entender que en la satisfacción laboral confluyen tres aspectos fundamentales: afectivo, actitudinal y cognitivo; es en base a ella que vamos a percibir nuestra vida laboral en las instituciones, puesto que esos aspectos son los que influyen en nuestras emociones y asumimos una postura positiva o negativa respecto a la labor que venimos asumiendo.

Desde un punto de vista específico, Cantón y Téllez (2016) consideran que la satisfacción laboral del maestro:

Se trata de la propia percepción que los profesores tienen de su trabajo como profesionales de la enseñanza en un centro en el que disponen de un rol diferente al de los demás profesionales. Se puede apreciar que es un factor íntimamente unido a la motivación, el estrés, la tensión en el trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros. (p.217)

Vale decir que la satisfacción laboral docente es comprendida como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo. Asimismo, se refiera a que como los maestros se sienten en su trabajo, el grado en que a una docente le guste su trabajo, se sienta cómodo y satisfecho para desarrollarse como persona y profesional.

“El término satisfacción laboral hace referencia al conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable” (Duche, et al., 2019, p.16). La satisfacción que tengan los individuos con su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la mejor calidad de vida puesta a disposición en el ámbito laboral

### **Tipos de satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se encuentra tipificada en base a dos aspectos muy importantes con los trabajadores, siendo estos los siguientes: Satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Veamos cada una de ellas.

#### **Satisfacción intrínseca.**

Se encuentra relacionado con los aspectos del contenido en relación a la naturaleza por el trabajo realizado, al respecto, Álvarez (2007) precisa los siguientes factores internos:

Independencia; se realiza a través de la condición y la toma de decisión en el ámbito laboral.

Variedad: se pone en manifiesto el sentimiento que tiene el educador al impartir una actividad

Libertad de cátedra: se da a través del conocimiento y la preparación en el ámbito educacional

Línea de carreras: es el logro laboral ante las condiciones que tiene el educador en impartir sus conocimientos en las instituciones. Reconocimiento y distinciones: el educador reconoce su condición laboral mediante el reconocimiento a través de los premios. (p.7)

#### **Satisfacción extrínseca**

Los trabajos son relacionados con la parte psicológica ante un ambiente físico. Para Álvarez (2007) los factores externos condicionantes de la satisfacción laboral son los siguientes:

Compensación económica: el educador recibe una remuneración por la labor y ejerce.

Condiciones de trabajo: El educador en una condición para desempeñar su labor a través de los laboratorios o equipos suministrados por la institución.

Seguridad en el puesto: el educador cuenta con un trabajo estable ante la condición laboral.

Estatus: El educador hace sentir la importancia en el ámbito social y académico.  
(p.11)

Se menciona la condición laboral en poder sentir y entablar una conversación con los demás colegas Capacitación y perfeccionamiento docente: Su conocimiento son ampliados ante la condición laboral para mejorar su especialidad en las diferentes áreas.

### **Factores determinantes para la Satisfacción Laboral**

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados Robbins, (1998) considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo
- Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

A continuación, se amplía información sobre estos aspectos de la satisfacción laboral.

#### **Reto del trabajo**

Dentro de este factor se considera las características y naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la

satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación. (Arias, 2005)

### **Sistemas de recompensas justas**

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. (Hudalgo, 2007)

### **Condiciones favorables de trabajo**

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (Leiva, 2007)

### **Colegas que brinden apoyo**

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. (Velazquez, 2012)

### **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo**

Un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (Leiva, 2007)

### **Dimensiones satisfacción laboral**



**Motivación.** Entendida como “el factor que permite que las personas actúen con un grado determinado de esfuerzo y compromiso, siendo estos motivos internos o externos. Los motivos internos están relacionados básicamente con las necesidades primarias como alimentación o las necesidades aprendidas como la autoestima y los motivos externos son aquellos factores ambientales que estimulan la conducta” (Ruiz, Alcalde y Landa 2010, p. 594).

**Relaciones interpersonales.** “Las relaciones interpersonales, se presenta entre dos personas como producto de una buena comunicación, permitiendo así que la relación sea satisfactoria” (Wiemann, 2011, p. 16).

### **Incentivos**

Esta dimensión “está referida al reconocimiento que se les hace a los trabajadores cuando muestra resultados superiores a lo establecido. En este caso el empleador debe tener en cuenta que la excelente labor debe ser premiada” (Reig et al., 2003, p.13).

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Según plantea Robbins (2004), la satisfacción laboral es importante por tres razones fundamentales, debido a que:

Existen evidencias que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más.

Se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador.

La satisfacción laboral es de suma importancia para la persona ya que ayuda a desarrollarse en sus habilidades, conocimientos, da un enfoque positivo de salud en el trabajo y apoya a todos los proyectos de todas las empresas, para el equipo de trabajo y los compañeros; en ello contribuye un clima positivo, aumenta el

trabajo en equipo, y sobre todo ayuda a motivar para tener mejores relaciones entre los compañeros basadas en la confianza. (P.48)

Al respecto, Reig et al. (2003, citado por Castillo y Limón, 2006) afirman: Otro factor importante que determina la satisfacción de los empleados con su trabajo, es la compatibilidad entre la personalidad de la persona y el puesto de trabajo que este desempeñe, interviniendo en esto las características del puesto y la importancia de la naturaleza del trabajo. Así, resulta de gran ayuda tener claridad de los propósitos y valores de cada individuo que está laborando por una meta en común, intentando entender cómo se siente cada individuo antes de aceptar compromisos de comportamiento, resulta importante para todas las organizaciones conocer los diferentes enfoques que expliquen el comportamiento social de los individuos. (P.16)

La motivación es una parte muy importante de la satisfacción laboral, ya que demuestra el grado en que la persona siente que sus carencias o necesidades están siendo cubiertas. Por esto, es fundamental que haya una interacción entre las necesidades del trabajador y los motivadores que se le van a ofrecer; intentando que estos sean complementarios (Krumm, 2001, citado por Castillo y Limón, 2006).

### **Características de la satisfacción laboral**

Tomando en cuenta lo señalado por Salluca (2010) presenta las siguientes características:

**Diseño del trabajo.** Esta característica permite afirmar que cualquier trabajador encuentra cierto grado de satisfacción si este es involucrado oportuna y activamente en el establecimiento de los objetivos como también si se le da la debida autonomía en el ejercicio de sus funciones.

**Condiciones de vida:** El trabajador percibe que su calidad de vida mejora, si este tiene la posibilidad de disponer en forma adecuada su tiempo libre, de desplazarse con facilidad entre el hogar y el centro laboral o el poder disponer de seguridad social.

**Realización personal:** Este rasgo característico implica el sentimiento que nace en el trabajador de sentirse autorrealizado, al percibir que está realizando una labor valiosa, o por el reconocimiento que le hacen sobre su buena labor en las actividades laborales.

**Promoción y superiores:** A través de este rasgo característico el trabajador espera ser promovido en su centro laboral debido a sus habilidades y a su rendimiento laboral.

**Salario:** El trabajador se siente más satisfecho con la necesidad de ser reconocido económicamente en función a su rendimiento laboral.

### **Niveles de satisfacción laboral**

Según Fuentes (2012), se establecen dos tipos o niveles de análisis en la satisfacción laboral:

- a) Satisfacción general: Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- b) Satisfacción por faceta: Grado de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional y al desempeño laboral. El nivel de satisfacción laboral es inconstante de un grupo a otro y se relacionan con diversas variables. El análisis de esas relaciones permite conocer en que grupos son más probables los comportamientos asociados con la insatisfacción.

La clave gira alrededor de la edad, el nivel ocupacional, y el tamaño de la empresa. A medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después, su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya que es usual que estén mejor pagadas, tengan mejores condiciones de trabajo y sus puestos les permiten aprovechar sus capacidades. (p.17)

En suma, al momento de analizar la satisfacción laboral docente se debe tener presente los niveles generales y específicos, puesto que en cada una de ellas se tiene elementos específicos que hacen distinta los niveles de satisfacción laboral.

### **2.3. Bases conceptuales**

**Clima organizacional.** Es la percepción que tiene un trabajador respecto a su centro de labores, el cual puede ser objeto de medición y tiene efectos en la motivación que presenta respecto a la función que cumple.

**Satisfacción laboral.** Es el estado emocional que presentan los trabajadores. Es decir, expresa cómo se sienten los trabajadores y si esta función que cumple le gusta o no, por

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

##### **Hipótesis específicas:**

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la motivación docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y los incentivos laborales a docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

#### **3.2. Variables**

V1: Clima organizacional

V2: Satisfacción laboral docente

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima organizacional	Litwin y Stringer (1968), define al clima organizacional como “un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (p. 230),	Se elaborará un cuestionario sobre clima organizacional en base a las tres dimensiones establecidas.	Comunicación	Traslado de información Rapidez Respeto Espacios y horarios Información	Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo
			Confianza	Sinceridad Propiciar la participación	
			Participación	Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	
V2. Satisfacción laboral docente	Cruz y Bernui (2019) “la satisfacción laboral se define como la actitud general, positiva o negativa que asume una persona frente a su trabajo; está basada en las creencias y valores que desarrolla de su empleo” (p.495)	Se elaborará un cuestionario sobre satisfacción laboral en base a tres dimensiones determinadas.	Motivación.	Participa laboralmente Expresa agradecimiento Brinda aliento	Ordinal: Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutro En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Relaciones interpersonales	Apoya opiniones Organiza recursos Se identifica laboralmente	
			Incentivos laborales	Apoya opiniones Organiza recursos Se identifica laboralmente	

### **3.4. Tipo y nivel de estudio**

El tipo de investigación en el que se concretó es básico. Al respecto, Cerda (2011) precisa que “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106).

Asimismo, el nivel al que pertenece el trabajo de investigación es el correlacional, al respecto Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) precisan que “este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

### **3.5. Método**

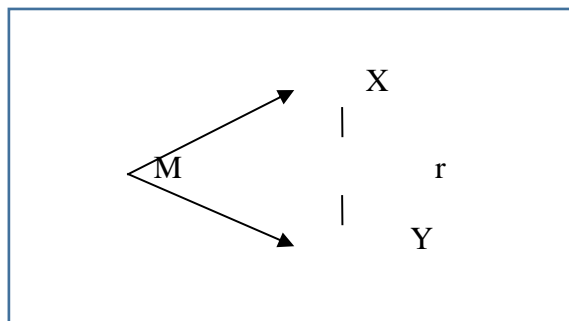
La investigación se concretó haciendo uso de los siguientes métodos:

Método inductivo deductivo. “Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es inductivo en su sentido (parte de lo particular a lo general) y deductivo en sentido contrario (va de lo general a lo particular)” (Bernal, 2016, p.71).

Método hipotético deductivo. “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teoría” (Bernal, 2016, p.71).

### **3.6. Diseño de investigación**

La investigación se ubica en el diseño no experimental, transversal, correlacional. Para Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto” (p 178). Presenta el siguiente esquema:



**Dónde:**

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

### 3.7. Población, muestra y muestreo

**Población.** Ríos (2017) define a la población como el “conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p.89). En la investigación la población está conformada por 80 docentes de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

**Muestra.** Para Cerda (2011) la muestra “se asocia con una porción o ejemplar de un producto o mercancía que sirve para conocerla. Se parte del supuesto que esta muestra es lo suficientemente representativa de este producto como para caracterizarlo e identificar sus propiedades” (p.351). En la investigación la muestra está constituida por 69 docentes de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.



**Muestreo:** No probabilístico.

### 3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos se hará uso de las siguientes técnicas e instrumentos:

#### 3.8.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Bernal (2016) precisa que “se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (p.245).

#### 3.8.2. Instrumento:

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Estos instrumentos “contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (Quispe, 2012, p.97).

### 3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

**Validación del instrumento.** Los trabajos de investigación cuantitativa, por su naturaleza requieren concretarse haciendo uso de instrumentos debidamente validados. Para el logro de ese objetivo se recurrió a tres expertos, quienes luego de analizar los instrumentos sugirieron diversas mejoras, para luego emitir juicio a través de una ficha de expertos, cuyo resultado es el siguiente:

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
2	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Promedio de ponderación											83%	

El promedio final de la valoración del juicio de los expertos corresponde al 83% de validez, con lo que se afirma que los cuestionarios son válidos y se encuentran aptos para su aplicación.

### **Confiabilidad de instrumento**

Culminada la fase de la validación de los cuestionarios, se procedió a realizar la prueba piloto, para ello se recurrió a 10 elementos ajenos a la población y muestra a quienes se les aplicó los cuestionarios. Una vez concluida los datos del cuestionario, estos fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, cuyos resultados se presentan a continuación:

### **Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima organizacional**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	23

La prueba Alpha de Cronbach presenta el valor equivalente a 0,741 que permite afirmar que el cuestionario sobre el clima organizacional es muy confiable.

### **Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre satisfacción laboral**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	30

La prueba Alpha de Cronbach presenta el valor equivalente a 0,858 que permite afirmar que el cuestionario sobre satisfacción laboral es muy confiable.

### **3.10. Métodos de análisis de datos**

Culminada la recopilación de la información a través de los cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral docente, los datos fueron tabulados para ser procesados a través del paquere estadístico SPSS versión 24. Los datos fueron procesados a nivel descriptivo y presentados mediante tablas de contingencia respecto a las variables clima organizacional y satisfacción laboral docente. Asimismo, los datos fueron procesados a nivel inferencial utilizando para ello la prueba estadística tau b de Kendall debido a que no presentan distribución normal y se encuentran en escala ordinal.

### **3.11. Consideraciones éticas**

La investigación científica requiere de los investigadores una actitud ética, de tal manera que se pueda garantizar los resultados con mucha transparencia y veracidad. Para ello se solicitó la correspondiente autorización a las direcciones de las diversas instituciones educativas con la finalidad de lograr la autorización para la recopilación de la información. Asimismo, se hace uso de las normas APA versión séptima con el que se garantiza el respeto del derecho a la autoría de los diversos trabajos citados en el informe final que se presenta.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Clima organizacional y satisfacción laboral docente.*

		Satisfacción Laboral			
		Deficiente	Regular	Buena	Total
Clima Organizacional	Deficiente	8	0	0	8
		11,6%	0,0%	0,0%	11,6%
	Regular	8	19	0	27
		11,6%	27,5%	0,0%	39,1%
	Buena	0	1	33	34
		0,0%	1,4%	47,8%	49,3%
Total		16	20	33	69
		23,2%	29,0%	47,8%	100,0%

*Fuente: Datos hallados mediante el cuestionario*

Al analizar la tabla 1, se observa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. De igual modo, 47,8% de maestros expresan que presentan una buena satisfacción laboral docente. Los resultados estadísticos presentados conducen a inferir que a un buen clima organizacional le corresponde una buena satisfacción laboral docente.

**Tabla 2**

*Clima organizacional y motivación docente.*

		Motivación docente			
		Deficiente	Regular	Buena	Total
Clima Organizacional	Deficiente	8	0	0	8
		11,6%	0,0%	0,0%	11,6%
	Regular	7	20	0	27
		10,1%	29,0%	0,0%	39,1%
	Buena	0	5	29	34
		0,0%	7,2%	42,0%	49,3%
Total		15	25	29	69
		21,7%	36,2%	42,0%	100,0%

*Fuente: Datos hallados mediante el cuestionario*

De acuerdo a los datos expuestos en la tabla 2, se observa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Por otro lado, el 42,0% de maestros expresan que presentan una buena motivación docente. Los resultados estadísticos presentados permiten deducir que a un buen clima organizacional le corresponde una buena motivación docente.

**Tabla 3**

*Clima organizacional y relaciones interpersonales*

		Relaciones interpersonales			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima Organizacional	Deficiente	8	0	0	8
		11,6%	0,0%	0,0%	11,6%
	Regular	3	22	2	27
		4,3%	31,9%	2,9%	39,1%
	Buena	0	0	34	34
		0,0%	0,0%	49,3%	49,3%
Total		11	22	36	69
		15,9%	31,9%	52,2%	100,0%

*Fuente: Datos hallados mediante el cuestionario*

En la tabla 3, los datos expuestos permiten observar que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, el 52,2% de maestros expresan que en sus instituciones educativas se observan buenas relaciones interpersonales. En base a los resultados estadísticos se puede concluir que a un buen clima organizacional le corresponde buenas relaciones interpersonales.

**Tabla 4***Clima organizacional e incentivos laborales*

		Incentivos laborales			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima Organizacional	Deficiente	8	0	0	8
		11,6%	0,0%	0,0%	11,6%
	Regular	11	16	0	27
		15,9%	23,2%	0,0%	39,1%
	Buena	0	8	26	34
		0,0%	11,6%	37,7%	49,3%
Total		19	24	26	69
		27,5%	34,8%	37,7%	100,0%

*Fuente: Datos hallados mediante el cuestionario*

Al analizar la tabla 4, se observa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. De igual modo, el 37,8% de maestros expresan que se observa un buen incentivo laboral. Los resultados estadísticos presentados conducen a inferir que a un buen clima organizacional le corresponde un buen incentivo laboral docente.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Resultado prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,310	69	,000
Satisfacción	,302	69	,000

Fuente: Datos hallados mediante el cuestionario

La prueba de normalidad obtenida mediante la prueba Kolmogorov Smirnov, reportan un  $p=0,000 < 0,05$ , con lo que se puede concluir que las variables estudiadas no

presentan distribución normal. En consecuencia, se determina el uso de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall para la realización de la prueba de hipótesis.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

##### 4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

###### a. Sistema de hipótesis

**Ho:** No existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente.

**Ha:** Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente.

###### b. Nivel de significancia

0,05

###### c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

###### d. resultados

**Tabla 6**

*Resultados de la hipótesis general.*

Medidas simétricas		Valor	Error estandarizado T asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,909	,026	24,688	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba de correlación Tau b de Kendall presenta un valor de 0,909 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. De igual modo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que hace posible rechazar la Ho y aceptar la Ha. En razón a lo expuesto se concluye que existe relación significativa entre el Clima

organizacional y satisfacción laboral docente. Es decir, a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral docente.

#### 4.2.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

##### a. Sistema de hipótesis

**Ho:** No existe relación significativa entre el Clima organizacional y motivación docente.

**Ha:** Existe relación significativa entre el Clima organizacional y motivación docente.

##### b. Nivel de significancia

0,05

##### c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

##### d. resultados

**Tabla 7**

*Resultados de la primera hipótesis específica.*

Medidas simétricas		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,851	,034	17,912	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados de la prueba de correlación Tau b de Kendall muestra un valor de 0,851 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. De igual modo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que hace posible rechazar la Ho y aceptar la Ha. Teniendo en cuenta los datos estadísticos expuestos se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y motivación docente. Es decir, a mayor clima organizacional mayor motivación docente.



### 4.2.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

#### a. Sistema de hipótesis

**Ho:** No existe relación significativa entre el Clima organizacional y relaciones interpersonales.

**Ha:** Existe relación significativa entre el Clima organizacional y relaciones interpersonales.

#### b. Nivel de significancia

0,05

#### c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

#### d. resultados

### Tabla 8

*Resultados de la segunda hipótesis específica.*

Medidas simétricas		Valor	Error estandarizado T asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,927	,032	16,622	,000
N de casos válidos		69			

*a. No se presupone la hipótesis nula.*

*b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.*

El análisis de los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación Tau b de Kendall permite observar un valor de 0,927 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. Asimismo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que hace posible rechazar la Ho y aceptar la Ha. En base a los datos estadísticos expuestos se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y relaciones interpersonales. Es decir, a mayor clima organizacional mayores relaciones interpersonales.

#### 4.2.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

##### a. Sistema de hipótesis

**Ho:** No existe relación significativa entre el Clima organizacional e incentivos laborales.

**Ha:** Existe relación significativa entre el Clima organizacional e incentivos laborales.

##### b. Nivel de significancia

0,05

##### c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

##### d. resultados

### Tabla 9

*Resultados de la tercera hipótesis específica.*

Medidas simétricas

		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,800	,030	19,161	,000
N de casos válidos		69			

*a. No se presupone la hipótesis nula.*

*b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.*

La prueba de correlación Tau b de Kendall presenta un valor de 0,800 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. De igual modo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que hace posible rechazar la Ho y aceptar la Ha. En razón a lo expuesto se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional e incentivos laborales. Es decir, a mayor clima organizacional mayores incentivos laborales.

### 4.3. Discusión de resultados

El clima organizacional es el conjunto de percepciones que muestra el nivel de satisfacción de los integrantes de una institución, de las condiciones laborales en el que cumple su labor docente, dicho de otro modo, el clima organizacional “es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (Torres y Zegarra, 2015, p.2).

Por otro lado, la satisfacción laboral docente es comprendido como la “percepción que los profesores tienen de su trabajo como profesionales de la enseñanza en un centro en el que disponen de un rol diferente al de los demás profesionales. Se puede apreciar que es un factor íntimamente unido a la motivación, el estrés, entre otros” (Cantón y Téllez, 2016, p. 217).

Lo anterior permite considerar que el clima organizacional al ser considerado como la percepción que los maestros presentan sobre el entorno laboral en el que se desenvuelven, se encuentra relacionada con la satisfacción laboral docente de los maestros. Precisamente, a través de la presente investigación se buscó conocer la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho.

Los resultados hallados a través de la correspondiente prueba estadística, respecto a la hipótesis general, permiten concluir que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho. Resultado que es confirmado con los datos presentados en la tabla 1, en la que se observa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. De igual modo, 47,8% de maestros expresan que presentan una buena satisfacción laboral docente. Es decir, a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral docente. Los resultados presentados se ven respaldados con la investigación realizada por Portero (2020) quien concluye que el clima organizacional se encuentra relacionada con la satisfacción laboral puesto que se complementan mutuamente.

Por otro lado, los resultados respecto a la primera hipótesis específica, precisan que existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación docente. Resultado que se encuentra confirmado con los datos presentados en la tabla 2 en la que se precisa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en

sus instituciones educativas. Por otro lado, el 42,0% de maestros expresan que presentan una buena motivación docente. Los resultados estadísticos presentados permiten deducir que a un buen clima organizacional le corresponde una buena motivación docente. Es decir, a mayor clima organizacional mayor motivación docente. Resultados que coinciden con la investigación realizada por Olortegui (2020) quien concluye que el clima organizacional guarda relación con la satisfacción laboral de manera regular

Asimismo, respecto a la segunda hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales, el cual es demostrado en la tabla 3 cuando precisa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, el 52,2% de maestros expresan que en sus instituciones educativas se observan buenas relaciones interpersonales. Es decir, a mayor clima organizacional mayores relaciones interpersonales. Estos resultados se ven respaldados por la investigación realizada por Sandoval (2020) quien concluye que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los maestros.

Respecto a la tercera hipótesis específica, la prueba estadística permite concluir que existe relación significativa entre el clima organizacional e incentivos laborales. Estos resultados son confirmados con los datos expuestos en la tabla 4, en la que se precisa que el 49,3% de docentes consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. De igual modo, el 37,8% de maestros expresan que se observa un buen incentivo laboral. Los resultados estadísticos presentados conducen a inferir que a un buen clima organizacional le corresponde un buen incentivo laboral docente. Es decir, a mayor clima organizacional mayores incentivos laborales. Los resultados mostrados coinciden con la investigación realizada por Soria (2020) en la que se ha podido demostrar que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral.

Al respecto, Ramos (2007) precisa que el "clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener este nivel de relaciones de convivencia escolar" (P.176). En la misma tendencia Sánchez (2010), considera que "el clima organizacional es importante porque le otorga vida a la organización, da satisfacción a cada trabajador permitiendo así lograr su desarrollo y éxito de ambos" (p. 19). En efecto, el clima organizacional adquiere importancia en todas las

instituciones educativas, puesto que influye de manera determinante en el nivel de satisfacción laboral de los maestros, el cual se verá reflejado en el desempeño docente y consecuentemente en los niveles de aprendizaje de los estudiantes, razón por el que es indispensable mantener y fortalecer el buen clima organizacional a nivel de la institución educativa.

## CONCLUSIONES

1. El tratamiento estadístico realizado a través de la prueba Tau b de Kendall presenta un valor de 0,909 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables estudiadas. Asimismo, presenta un  $p=0,000<0,05$  que posibilita rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho 2022
2. La prueba de correlación Tau b de Kendall presenta un valor de 0,851 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. Por otro lado, se observa un  $p=0,000<0,05$  que posibilita rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . Teniendo en cuenta los datos estadísticos expuestos se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional y motivación docente.
3. Los resultados obtenidos a través de la prueba Tau b de Kendall permiten observar un valor de 0,927 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. De igual modo, se observa un  $p=0,000<0,05$  que posibilita rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En base a los datos estadísticos expuestos se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales.
4. El tratamiento estadístico realizado a través de la prueba Tau b de Kendall presenta un valor de 0,800 lo que indica la presencia de una fuerte y positiva relación entre las variables investigadas. Por otro lado, se observa un  $p=0,000<0,05$  que hace posible rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En razón a lo expuesto se concluye que existe relación significativa entre el Clima organizacional e incentivos laborales.

## RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho, promover acciones que posibiliten fortalecer mucho más el clima organizacional a nivel de sus instituciones educativas.
2. A los directores de las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho, promover actividades con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral de los docentes.
3. A los docentes de las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho contribuir al fortalecimiento de los niveles de comunicación, confianza y participación a nivel de las instituciones educativas.
4. A los maestrandos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación realizar investigaciones orientado a la mejora del clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2003): “La dirección escolar en el contexto europeo”, Revista Organización y Gestión Educativa. Abril, 15-19. Madrid.
- Anaya y Sánchez (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación Inicial – Mexico.
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento organizacional: bases y fundamentos. (1a ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Alhuay, M. (2017). Gestión Escolar y gestión de recursos humanos en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8221>.
- Álvarez, D. (2007) Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de Universidades estatales y Universidades privadas de lima metropolitana. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bardales, M.C. (2021) “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020. [Tesis de Licenciatura. Universidad Científica del Sur] <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gang, F. y Berbel, G. (2007) Manual de Recursos Humanos. Editorial UOC
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas. Reimpresión de 2004.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid, España: UNED. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Liderazgo%20y%20mejora.pdf>



- Boada, J. y Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166. [ [Links](#) ]
- Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492016000100018&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018&lng=en&tlng=es).
- Cedrón C. A. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Trujillo]
- Calero, J. & Munguía, M. (2015). Gestión que realiza la subdirectora, para suministrar recursos didácticos a los docentes del Instituto Público “Salomón Ibarra Mayorga”. Consejo Nacional de Universidades: Nicaragua.
- Cruz, V. & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Chiang, Salazar , Huerta, y Nuñez. (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://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>.
- Chiang, M. M., Salazar, C. Mauricio, M.R, & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 05-16. Recuperado en 04 de

noviembre de 2022, de

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-)

01382011000100002&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá.

Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70),

15- 24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 06 de noviembre de

2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-)

[86442019000500015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es).

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del Individuo en las organizaciones*. México.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango. [Tesis de posgrado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala] [url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf](http://url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf)

Fernández, Collado, C (2002). *La comunicación en las organizaciones*. trillos México.

Guillen, 2003 *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*.

Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos*. Comisión Escuelas Marca Perú. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de Maestría en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara->

Clima.pdf

- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), (42), 43-65.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es).
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Trabajo de Investigación. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. Recuperada de [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Leithwood Harris Y Hopkins 2008 Seven strong claims about successful school leadership school leadership an management, 28, pp 27-42.
- Liwin, G. Y. (1968). Clima organizacional Buenas Tareas (Busones ed.). Boston, Estados Unidos : Harverd.
- Likert R. El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Deusto; 2002.[Links](#)
- Leiva, L. (2007). Tesis: Diagnostico de la satisfacción laboral en el área de atención al cliente y central telefónica de la empresa de trasportes Línea S.A. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley 28044. Ley General de Educación. Lima, Perú: MINEDU. Ministerio de Educación del Perú. (2012a).
- Marco de Buen Desempeño Directivo:. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012 – 2016. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de: [http://www.Ministerio de Educación.gob.pe/files/5042\\_201212260900.pdf](http://www.Ministerio de Educación.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf). Revisado el 26.11.17
- MINEDU. (2017). Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Ministerio de Educación-Programa Directivo Educan (2017). Planificación escolar: Toma de decisiones informadas. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDUC, (2017) Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- MINEDU (2020) Resolución Viceministerial N° 013-2020-MINEDU. Lima Perú
- MINEDU (2022) Resolución Viceministerial N° 122-2022-MINEDU. Lima Perú
- Robbins , (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice may.
- Resolución Ministerial N° 189-2021-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Disposiciones para los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica” y la Tabla de Equivalencias de Denominaciones para las comisiones y comités de las instituciones educativas públicas de Educación Básica.
- Pintado, E.A. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Pinilla, A. (1999). Administración de la educación. Lima – Perú:Iberoamericana Editores. S.A.

- Portero, L.A. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X” [Tesis de Maestría en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31325/1/73%20GTH.pdf>
- Ramos, C (2007) Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES. Perú.[ [Links](#) ].
- Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Norma que regula los instrumentos de gestión de las Instituciones Educativas y Programas de Educación Básica”
- Robbins, S. P. (2009). Comportamiento organizacional (Vol. 3er edicion ). Mexico : Pearson Educación.
- Torres y Zegarra (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Recuperado en 24 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es).
- Zavala, P. (2014). Gestión escolar e innovación educativa en Instituciones de Educación básica (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11285/621252>

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental transeccional Correlacional Población: 40 docentes de de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho Muestra: 40 docentes de de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la motivación docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la motivación docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres</p>		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y los incentivos laborales a docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho?</p>	<p>Dorregaray, Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y los incentivos laborales a docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.</p>	<p>Dorregaray, Ayacucho.</p> <p>Existe relación significativa entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.</p> <p>Existe relación significativa entre el Clima organizacional y los incentivos laborales a docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.</p>		

**ANEXOS**



**Anexo 1***Cuestionario sobre clima organizacional*

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS**  
**DE LA EDUCACIÓN**

**Cuestionario sobre clima organizacional**

Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para responder marque con un aspa la alternativa de respuesta que Ud. escoja para cada caso. Mientras más sinceras sea su respuesta más útil será para la investigación

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
0	1	2	3	4

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Usted. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza.

DIMENSIONES E INDICADORES	0	1	2	3	4
<b>COMUNICACIÓN</b>					
1 ¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la organización donde labora?					
2 ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la organización educativa?					
3 ¿Cómo considera Ud. el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la organización educativa?					
4 ¿Cómo considera Ud. la funcionalidad de las normas que afectan a la organización educativa?					
5 ¿Cómo inciden los espacios y horarios en la organización educativa en la comunicación?					

6 ¿Considera Ud. que en la Organización educativa se oculta información?					
CONFIANZA					
7 ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su organización educativa?					
8 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su organización educativa?					
9 ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la organización?					
10 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
11 ¿Considera Ud. útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la organización educativa?					
PARTICIPACIÓN					
12 ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la organización educativa por parte de los docentes?					
13 ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Universitario?					
14 ¿Cómo percibe Ud. la participación de los docentes en el Consejo Directivo?					
15 ¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
16 ¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
17 ¿Existe la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos?					
18 ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la organización educativa?					
19 ¿Cómo es el nivel trabajo en equipo en su organización educativa?					
20 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la organización educativa?					
21 ¿Cómo considera la formación del docente para trabajar en equipo?					
22 ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su organización educativa?					
23 ¿En su organización educativa existe una buena coordinación entre docentes?					

**Anexo 2***Cuestionario sobre satisfacción laboral*

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado colega: En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según usted corresponda a la satisfacción laboral en la Institución Educativa. Agradeceré su sinceridad para obtener resultados reales. Recuerda que es totalmente anónimo. Agradezco de antemano su colaboración.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN</b>					
1. Mi contribución juega un papel importante con el éxito de la institución.					
2. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.					
3. Me desenvuelvo responsablemente.					
4. Siento que está realizando algo valioso.					
5. Mi trabajo me ofrece hacer las cosas que me gustan.					
6. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
7. El trabajo que realizo es motivador.					
8. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
9. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
11. La relación con los compañeros de trabajo es buena.					

12. El ambiente creado por los compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
13. Me agrada trabajar con los compañeros.					
14. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
15. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
16. Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo.					
17. Es grata la disposición de mi director(a) cuando les pido alguna consulta					
18. La relación que tengo con los superiores es cordial					
19. No me siento a gusto con mi director(a) (s).					
20. Mi Director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
INCENTIVOS					
21. Recibo buen trato en mi trabajo					
22. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
23. Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.					
24. Existe un ambiente organizado en mi trabajo.					
25. Tengo la libertad de elegir mi método de trabajo.					
26. Existen programas de capacitación de parte del ministerio.					
27. Recibo apoyo de parte de la institución para realizar mi trabajo.					
28. Son flexibles para la entrega de documentos en mi trabajo					
29. Reconocen mi labor realizada en actos públicos					
30. Estoy conforme con el salario que recibo					

**Anexo 3***Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional*

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	23

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754

ITEM15	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM16	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM17	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM18	78,90	30,100	,146	,744
ITEM19	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM20	78,80	29,067	,459	,735
ITEM21	79,10	31,211	,006	,751
ITEM22	79,10	31,211	,006	,721
ITEM23	78,90	30,100	,146	,744

**Anexo 4***Prueba de confiabilidad sobre satisfacción laboral***PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO SOBRE****SATISFACCIÓN LABORAL**

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	30

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866

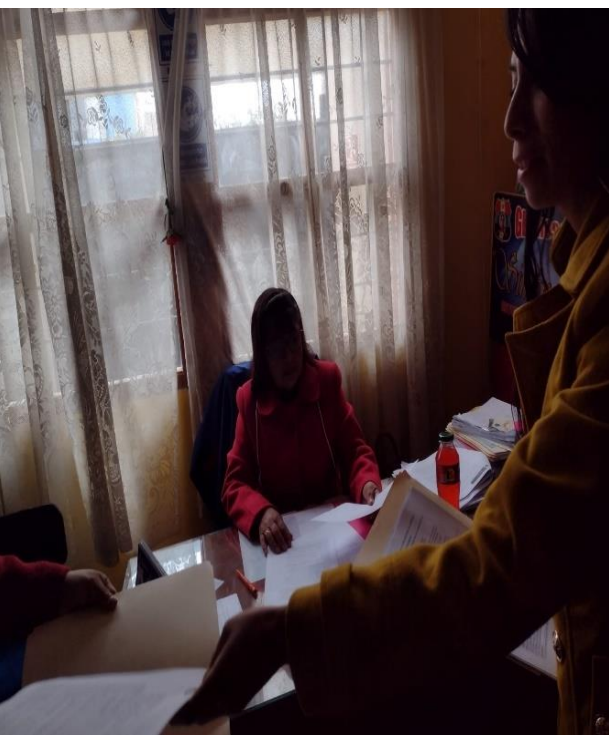
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	185,389	,543	,866



Anexo 5

Panel fotográfico





**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 155-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR</b>	Bach. Betty Daisy Romero Centeno
<b>DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
<b>GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA</b>	MAESTRO
<b>DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO</b>	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
<b>TÍTULO DE TESIS</b>	Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:</b>	11% de similitud
<b>N° DE TRABAJO</b>	2176526396
<b>FECHA</b>	25-sept.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

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

Ayacucho, 25 de setiembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO

.....  
Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Área Académica

# Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

*por Betty Daisy Romero Centeno*

---

**Fecha de entrega:** 25-sep-2023 11:03a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2176526396

**Nombre del archivo:** TESIS\_DEYSI\_ROMERO\_250923.docx (2.5M)

**Total de palabras:** 14152

**Total de caracteres:** 82748

# Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>2</b>	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

---

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR  
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00481-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 8:00 a.m. del 2 de Agosto de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ**; director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: la **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL** y la **Mg. Antonia ROA GONZALEZ**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2022**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentado por la **Bach. Betty Daisy ROMERO CENTENO**. Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el Jurado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DECISES (10)

**CALIFICACION (\*)**

Aprobado por unanimidad	x
Aprobado por Mayoría	-
Desaprobada por Unanimidad	-
Desaprobada por mayoría	-

(\*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. BETTY DAISY ROMERO CENTENO** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 10:00 am hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 10:00 am hrs. Del 02 de agosto 2023.

.....  
**Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA**  
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....  
**Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ**  
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....  
**Dra. Delia AYALA ESQUIVEL**  
Miembro

.....  
**Mg. Antonia ROA GONZALEZ**  
Miembro

.....  
**Dr. Marco Rolando ARONES JARA**  
Secretario Docente

**Observaciones:**

.....  
.....